

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE **2023**

SOMMAIRE

MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX
MESSAGE DE LA DIRECTRICE
DÉVELOPPEMENT DURABLE ET QUALITÉ



1	

PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

1.1	Notre modèle d'affaires DPEF	1
1.2	Stratégie du groupe DPEF	1
1.3	Recherche et développement	2



7

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

	Eternents constitutifs de la déclaration de performance extra-infanciere	30
2.1	L'utilité et la durabilité au coeur de notre stratégie	32
2.2	Pour des lieux de vie plus durables	57
2.3	Pour une empreinte environnementale optimisée	67
2.4	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème	80
2.5	Le déploiement de notre démarche vigilance	100
	Annexe 1 : Bilan d'exécution du plan de vigilance 2023 et plan de vigilance 2024	104
	Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte	116
	Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels)	120
	Tableau de concordance TCFD	123
	Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	125





GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1	Présentation de la gouvernance	13:
3.2	Le Directoire	13
3.3	Le conseil de surveillance	14
3.4	Les comités	15
3.5	Évolution de la composition du conseil et des comités	15
	Mixité au sein des instances dirigeantes	
3.7	Déontologie des membres du directoire et du conseil de surveillance	16
	Rémunérations et avantages	





FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1	Politique de maîtrise des risques	210
4.2	Assurance et couverture des risques	217
4.3	Contrôle interne et gestion des risques	218
4.4	Politique fiscale	221

Les éléments de la Déclaration de Performance Extra-Financière sont identifiés dans le sommaire à l'aide du pictogramme DPEF

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE*
2023

MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX





Madame, Monsieur, Chers Actionnaires,

JCDecaux a connu une dynamique solide de son activité en 2023, permettant d'accroître sa rentabilité.

Le chiffre d'affaires du Groupe pour l'année 2023 a augmenté de +7,6 %, +8,7 % en organique, pour atteindre 3 570,0 millions d'euros, porté par le digital, la croissance continue du mobilier urbain et la solide reprise du transport.

Notre chiffre d'affaires digital (DOOH) a progressé de +20,8 % en 2023, +22,7 % en organique, pour atteindre un niveau record de 35,3 % du chiffre d'affaires annuel du Groupe. Le chiffre d'affaires publicitaire analogique a également augmenté en 2023, malgré la conversion de certains sites analogiques premium au digital. Le programmatique constitue un gisement de croissance très important pour notre industrie et JCDecaux est à la pointe de cette transformation du marché.

Nous sommes la seule société du secteur dotée de nos propres solutions couvrant toute la chaîne de valeur dans ce domaine stratégique. En 2023, cet écosystème DOOH programmatique a continué de gagner du terrain, porté notamment par le dynamisme et le nombre croissant de plateformes DSP (Demand-Side Platform) connectées à VIOOH (la plateforme SSP la plus connectée de l'industrie de la communication extérieure avec 42 DSP connectées) désormais active dans 22 pays, dont Displayce, DSP connectée dans 53 pays. Nous avons ainsi enregistré une **forte croissance du chiffre d'affaires programmatique** qui est principalement incrémentale, atteignant 100,2 millions d'euros en 2023, en croissance de +63,5 % vs 2022 et représentant ainsi 8 % du chiffre d'affaires digital de JCDecaux.

Notre portefeuille clients est très diversifié, le Top 10 représentant moins de 14% de notre chiffre d'affaires en 2023. Notre catégorie la plus importante, Mode, Beauté et Produits de Luxe représente 20 % du chiffre d'affaires du groupe et poursuit sa forte progression à +20 % en 2023. La Distribution représente la deuxième catégorie en pourcentage de notre chiffre d'affaires, enregistrant une croissance de +16 % en 2023.

Notre marge opérationnelle ajustée a progressé de 60,2 millions d'euros pour atteindre 663,1 millions d'euros, soit une hausse de +10,0 % sur un an malgré les pressions inflationnistes sur les coûts. Ce levier opérationnel positif s'explique par le mobilier urbain qui a bénéficié d'un chiffre d'affaires au-delà du niveau pré-Covid et de renégociations de certains contrats, alors que le transport a été impacté par un rythme de reprise plus lent, notamment en Chine, et l'affichage a été affecté par les réglementations en France tandis que le digital a continué de contribuer à l'amélioration des marges dans ce segment. Nos autres indicateurs de performance relatifs au compte de résultat ont progressé en conséquence, dont le résultat net part du Groupe qui affiche une hausse de 77,0 millions d'euros, soit +58,3 % sur un an, pour atteindre 209,2 millions d'euros. Nous avons généré une capacité d'autofinancement solide de 478,5 millions d'euros, en hausse de 79,1 millions d'euros, +19,8 % par rapport à 2022. Notre cash-flow disponible a été quasiment à l'équilibre à -1,0 million d'euros, impacté principalement par des paiements de loyers passés non récurrents d'environ 100 millions d'euros versés suite à la conclusion de renégociations de contrats liées à la Covid, soit un cashflow disponible sous-jacent positif retraité de cet effet. Notre dette nette est restée globalement stable à 1 005,9 millions d'euros fin 2023, avec un levier financier en baisse qui se situe désormais à 1,5x.

Cette solide dynamique en 2023 témoigne de l'engagement sans faille de nos collaborateurs permettant de nouvelles conquêtes et avancées, notamment du point de vue des gains et renouvellements de contrats, qui ont renforcé notre position cette année : citons en mobilier urbain, les villes de New York et Chicago aux Etats-Unis, la région administrative spéciale de Macao, Stavanger en Norvège, Tallinn en Estonie et trois contrats à Toulouse en France pour les mobiliers urbains de la ville, les Abribus de la métropole et les vélos en libre-service ; en transport, les transports d'Oslo (métro, trams et bus), le plus important contrat publicitaire de Norvège, le contrat de First Rail au Royaume-Uni, le métro de Salvador de Bahia au Brésil, le métro de Madrid en Espagne ; enfin concernant les aéroports, l'aéroport de Singapour-Changi, l'aéroport de Bangalore en Inde, le nouveau terminal international de Lima. Dans le domaine du retail media, un contrat a été signé avec Carrefour en France et au Brésil, également avec les Tesco en Irlande et en France avec le premier marché de gros mondial, le MIN de Rungis.

66

« JCDecaux a connu une dynamique solide de son activité en 2023. » Concernant la croissance externe qui fait partie intégrante de notre stratégie, nous avons réalisé le rachat de Clear Channel en Italie, la transaction ayant été finalisée en mai dernier. Nous sommes également engagés dans un processus de rachat de Clear Channel en Espagne, soumis à l'approbation des autorités réglementaires espagnoles. Enfin, en novembre, nous avons annoncé une fusion avec le groupe familial Grupo Publigrafik en Amérique centrale, pour devenir la plateforme de communication extérieure la plus diversifiée de la région.

Nous avons également investi significativement dans des domaines aussi fondamentaux que la recherche produits et services, les nouveaux canaux de vente numériques, la data, les nouvelles technologies, la cybersécurité... et bien entendu et en toutes circonstances dans les ressources humaines, la formation et le bien-être au travail.

Vous le voyez, JCDecaux a démontré sa capacité à se réinventer et à innover, pour renforcer sa performance et continuer à gagner la préférence de nos clients et à satisfaire leurs attentes. Il en va de même pour nos produits et services, où nos designers et ingénieurs ont développé une trentaine de nouveaux projets, 120 analyses de cycle de vie et une quarantaine d'extensions de brevets. Ainsi, nous constatons la désirabilité grandissante de nos produits et solutions pour les villes, compagnies de transports, aéroports et pour les annonceurs.

Dans la lignée de notre modèle d'affaires vertueux depuis la création de notre entreprise, nos équipes ont poursuivi sans relâche leur engagement dans le développement durable illustré par la part élevée de notre chiffre d'affaires, près de 50%, alignée avec la taxonomie verte européenne. Ainsi, en juin 2023, nous avons annoncé notre Stratégie Climat visant à atteindre le Net Zéro Carbone d'ici 2050. Un an après avoir dévoilé, dans le respect de notre engagement au Global Compact des Nations Unies, notre feuille de route RSE à horizon 2030. JCDecaux a ainsi démontré une nouvelle fois sa détermination à relever les défis climatiques et faire de la communication extérieure un accélérateur de la transition écologique. Nos investissements en la matière démontrent notre volonté d'affirmer notre positionnement de média utile et durable et constituent un atout à l'heure de la commande publique responsable. Citons les nouveaux sanitaires de Paris dont les premières installations commencent en 2024 et qui permettent de réduire de deux tiers les consommations d'eau et d'un tiers les consommations d'électricité, les toiles publicitaires sans PVC et donc peu émissives, les nouveaux vélos à assistance électrique, qui viendront équiper prochainement les territoires de Toulouse et Lyon, ainsi que l'abri upcyclé, conçu avec des matériaux qui ont eu une première vie et émettant 65 % de CO₂ en moins par rapport à un abri neuf. Pour sensibiliser les parties prenantes publiques et privées et les encourager à agir aux plans économique, environnemental et sociétal, JCDecaux a noué un partenariat avec le Fonds Conjoint des Nations Unies pour les Objectifs de Développement Durable, en janvier 2023. Dans le même esprit, nous avons également lancé une grande campagne en faveur de la Sécurité Routière avec l'ONU.

Après une année 2023 placée sous le signe d'une solide dynamique, l'année 2024 revêt une dimension singulière car elle marque le 60ème anniversaire de notre entreprise fondée en 1964 par Jean-Claude Decaux. Son idée novatrice - proposer un Abribus gratuit pour les collectivités et les citoyens grâce à son financement par la communication des marques reste particulièrement moderne. Cette innovation a fait le tour du monde et inspiré de nombreuses autres solutions servicielles et de communication, nous permettant d'atteindre à partir de 2011 le rang de numéro 1 mondial de la communication extérieure. 2024 sera également marquée par deux événements sportifs majeurs, les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris et le Championnat d'Europe de football en Allemagne, constituant d'importants relais de croissance pour nos activités.

En 2024, nous continuerons de développer notre entreprise en alliant croissance organique et croissance externe. Dans un paysage publicitaire fragmenté où le DOOH (Digital Out-Of-Home) est le média qui croît le plus rapidement, nous sommes convaincus que la communication extérieure continuera à gagner des parts de marché et valoriser ses atouts de média utile et durable.

Forts de cette année 2023 marquée par la poursuite de la reprise de notre activité et l'amélioration de notre rentabilité, nous accueillons 2024 avec confiance, passion et détermination, dans la lignée de nos 60 années de succès partagé.

Merci à nos équipes pour leur talent et engagement qui assurent l'excellence opérationnelle, à nos clients de leur confiance en notre contribution au développement de leurs marques, à nos partenaires pour leur fidélité nous permettant de leur apporter la meilleure qualité de service et à nos actionnaires pour leur soutien.

Jean-François Decaux

Président du Directoire Co-Directeur Général Jean-Charles Decaux

Co-Directeur Général

66

« En 2024, nous continuerons de développer notre entreprise en alliant croissance interne et croissance externe. »

66

« Dans un paysage publicitaire fragmenté, le D00H est le média qui croît le plus rapidement. »

MESSAGE DE LA DIRECTRICE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET QUALITÉ



Depuis 1964, grâce à son modèle vertueux, JCDecaux conçoit, installe et entretient des infrastructures légères (abris voyageurs, vélos en libreservice, etc.) dans l'espace public et les lieux de transport, avec leurs services utiles et innovants, grâce au financement par la communication des marques. Fidèle à sa mission d'améliorer durablement la qualité de vie pour l'ensemble des citoyens dans la proximité et la mobilité, JCDecaux place plus que jamais l'exigence sociale et la qualité environnementale au cœur de ses solutions et de ses métiers.

Ce rapport Développement Durable, à destination de l'ensemble de nos parties prenantes, regroupe en un seul document dédié les différents éléments de notre Déclaration de Performance Extra-Financière, dans laquelle nous communiquens chaque année de façon exhaustive notre ambition, notre Stratégie Développement Durable et notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

JCDecaux a connu une dynamique solide de son activité en 2023, permettant d'accroitre sa rentabilité. Dans le même temps, nous avons réaffirmé notre engagement dans le Développement Durable en déployant, à l'échelle du Groupe, notre Stratégie Climat. Après avoir déposé, fin 2022, notre lettre d'engagement, nous avons soumis fin 2023, notre trajectoire de réduction à SBTi⁽¹⁾ pour revue et validation. Celle-ci comprend des engagements forts et proactifs pour continuer à optimiser notre empreinte carbone, en réduisant d'ici 2030 nos émissions de scopes 1 et 2 de 60 % et nos émissions de scope 3 de 46 %, et en atteignant le Net Zéro d'ici 2050 (scopes 1, 2 et 3).

Réel partenaire de la transition avec près de 50 % de son chiffre d'affaires alignés à la Taxinomie Verte européenne, JCDecaux contribue aujourd'hui aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations-Unies. Un résultat qu'il doit à sa Stratégie, à son mode de fonctionnement et à son offre de solutions participant à l'émergence de la ville et de la mobilité intelligentes et durables.

Le développement durable est un facteur clé d'innovation et de compétitivité du Groupe qui, depuis sa création, développe des mobiliers et des services utiles pour tous. Les équipes s'engagent à promouvoir des produits et des solutions à l'impact réduit tout au long de leur cycle de vie, notamment par le recours systématique à l'éco-conception. Ainsi, d'ici 2025, un outil de mesure de l'empreinte environnementale des innovations responsables sera déployé.

En effet, **la réduction de nos impacts environnementaux** est et reste notre priorité absolue. Celle-ci est rendue possible grâce au mix d'actions mis en place depuis plusieurs années et qui a déjà permis entre 2019 et 2023 de réduire de 22% nos émissions de gaz à effet de serre au niveau Groupe. Depuis 2022, JCDecaux a élargi la mesure de ses émissions en incluant le scope 3 pour la première fois, avec une démarche vérifiée et certifiée par notre Organisme Tiers Indépendant.

Engagé depuis 2014 dans une politique ambitieuse de couverture de ses consommations électriques, le Groupe couvre dès 2022 **100% de ses consommations électriques** par de l'**électricité d'origine renouvelable.** Cet engagement reflète la position de leader de JCDecaux dans la transition vers les énergies renouvelables, en étant la première entreprise de communication extérieure à rejoindre le RE100^[2] en 2019.

66

« Le modèle économique de JCDecaux est trois fois vertueux : sur le plan économique avec près de 50% des ressources qui financent les espaces de vie et les transports, sur le plan social avec 120 000 emplois soutenus dans le monde en 2022, et sur le plan environnemental avec près de 50% du chiffre d'affaires aligné à la Taxinomie Européenne. »

L'initiative Science Based Targets, appelée aussi initiative SBT ou SBTi, est un partenariat entre le CDP, le Pacte mondial des Nations Unies, le World Resources Institute et le Fonds mondial pour la nature qui incite les entreprises à s'engager sur des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre compatibles avec l'objectif de 1,5 °C de réchauffement maximum.

RE100 est l'initiative mondiale des entreprises en matière d'énergie renouvelable qui rassemble des centaines de grandes entreprises ambitieuses qui se sont engagées à produire de l'électricité 100 % renouvelable.

Nous avons réaffirmé nos **engagements sociaux** avec la formalisation en 2023 de notre **Politique Sociale Groupe**, construite autour de trois piliers stratégiques : valoriser tous nos collaborateurs, prendre soin de tous nos collaborateurs, et accompagner le développement de nos collaborateurs. De plus, dans le but d'améliorer davantage l'égalité entre les Femmes et les Hommes à tous les niveaux de l'entreprise, JCDecaux a continué en 2023 d'assurer son plan de féminisation, mis en œuvre en 2021, avec pour objectif d'atteindre un taux de féminisation des instances dirigeantes de 40% à fin 2027 (34,1% en 2023).

Pour renforcer l'ancrage de cette stratégie et son déploiement dans les filiales, la part des critères ESG dans la rémunération variable des membres du Directoire et des dirigeants opérationnels (Directeurs généraux et régionaux), instaurée en 2017, est passée de 10% à 15% en 2022, illustrant l'ambition RSE du Groupe.

Nos engagements et nos résultats continuent de porter leurs fruits : JCDecaux est ainsi fier d'avoir une **performance ESG unanimement reconnue** par des acteurs de référence de l'univers de la notation extra-financière. En effet, JCDecaux est référencé en 2023 dans la prestigieuse « Liste A » du CDP (Climate Disclosure Project), qui désigne les sociétés les plus avancées en matière de lutte contre le changement climatique. Le Groupe remporte cette année la médaille « Or », attribuée par EcoVadis, se plaçant ainsi dans le Top 5 % des entreprises évaluées les plus exemplaires. JCDecaux est renouvelé depuis 2014 dans l'index FTSE4Good du FTSE Russell avec en 2023 une note de 3,4/5, bien au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur média (2,8/5), et a été reconnu comme « leader » par le MSCI avec un score maximal de AAA en 2023.

Nous savons que pour faire face à un monde en transformation, l'implication de tous est essentielle. Touchant chaque jour plus de 850 millions de personnes, nous sommes conscients de notre capacité d'influence et considérons que la communication a un rôle à jouer et une responsabilité à prendre pour générer des impacts positifs et ancrer un lien de confiance entre les citoyens-consommateurs et les marques.

En tant que média de proximité, présent dans le quotidien des citoyens à travers le monde, JCDecaux met à contribution sa capacité de communication et se mobilise depuis sa création auprès de nombreuses associations et ONG locales ou internationales au service de grandes causes. En 2023, JCDecaux a signé un partenariat stratégique mondial avec le Programme des Nations-Unies pour le Développement afin de soutenir le « Fonds Conjoints des Nations Unies pour les ODD ». JCDecaux s'engage, à travers ce nouvel accord, à faire de la communication extérieure un levier déterminant pour la promotion des ODDs. Dans cette perspective, en 2023, JCDecaux a lancé, avec les Nations Unies, une campagne internationale au profit de la sécurité routière.

Pour 2024, face aux défis de plus en plus nombreux dans un monde en pleine transition, nous poursuivons nos engagements et continuons à réaffirmer notre ambition : ancrer toujours plus le Développement Durable au cœur de notre modèle de développement et de nos métiers, pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain, et créer ainsi toujours plus de valeur partagée, pour tous, au service des territoires et des citoyens.

Lénaïc Pineau

Directrice Développement Durable et Qualité



« Nous sommes conscients de notre capacité d'influence et considérons que la communication a un rôle à jouer et une responsabilité à prendre pour générer des impacts positifs. »

POSITION DE LEADER

N°1 MONDIAL COMMUNICATION EXTÉRIEURE CA 2023 3 570 M€

3 ACTIVITÉS







DANS +80 PAYS



N°1 en Europe (708 620 faces publicitaires)



N°1 en Asie-Pacifique (165 292 faces publicitaires)



N°1 en Amérique Latine (91 682 faces publicitaires)



N°1 en Afrique (25 337 faces publicitaires)



N°1 au Moyen-Orient (21 300 faces publicitaires)

UN MODÈLE D'AFFAIRES EFFICACE ET DURABLE



ÉVÉNEMENTS MARQUANTS EN 2023

ESG

Reconnaissance de notre performance ESG par les acteurs de référence de la notation extra-financière (CDP, MSCI, FTSE4Good, Ecovadis)

Déploiement de notre Stratégie Climat et soumission de notre trajectoire de réduction auprès du SBTi

Près de 50 % de notre chiffre d'affaires aligné à la l'axinomi. Verte Européenne

| Une Politique Sociale Groupe renforcée

ACTIVITÉ

Poursuite de la forte dynamique commerciale, chiffre d'affaires supérieur à 2019 au quatrième trimestre

Croissance continue du mobilier urbain, solide reprise du transport en ligne avec la reprise la mobilité

Reprise lente de l'activité en Chine

Gains de contrats emblématiques dont Transports d'Oslo, Aéroport de Bangalore, Métro de Madrid

Acquisition effective des activités de Clear Channel en Italie et accord concernant l'Espagne (sous réserve de validation par les autorités réglementaires)

DIGITAL

Forte croissance du chiffre d'affaires digital (+22,7 % en organique)

Contribution record du chiffre d'affaires digital (35,3 % du chiffre d'affaires total)

Poursuite du déploiement sélectif de nos actifs numériques dans les emplacements les plus premium

Forte croissance du CA programmatique (+63,5 %), supérieur à 100m€ en 2023

Dynamisme de l'écosystème programmatique dont la DSF Displayce et la SSP VIOOH

RÉSULTATS FINANCIERS

Croissance de +8,7 % du chiffre d'affaires en organique

Levier opérationnel positif : hausse de la marge opérationnelle de +10,0%, supérieure à la hausse du chiffre d'affaires, résultat net +58.3%

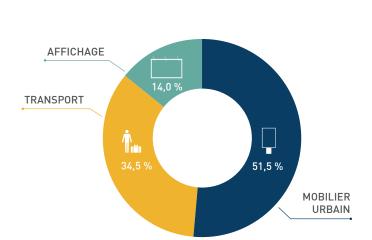
Capacité d'autofinancement en nette hausse de +19,8%, en ligne avec l'activité ; cash flow disponible à l'équilibre, impacté par des paiements exceptionnels

Structure financière solide avec une dette globalement stable et une baisse du levier d'endettement

CHIFFRES CLÉS EN 2023

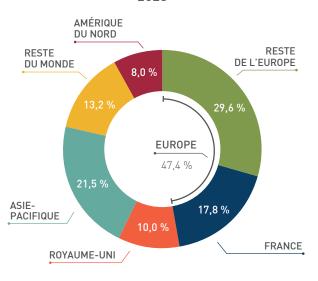
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ

2023

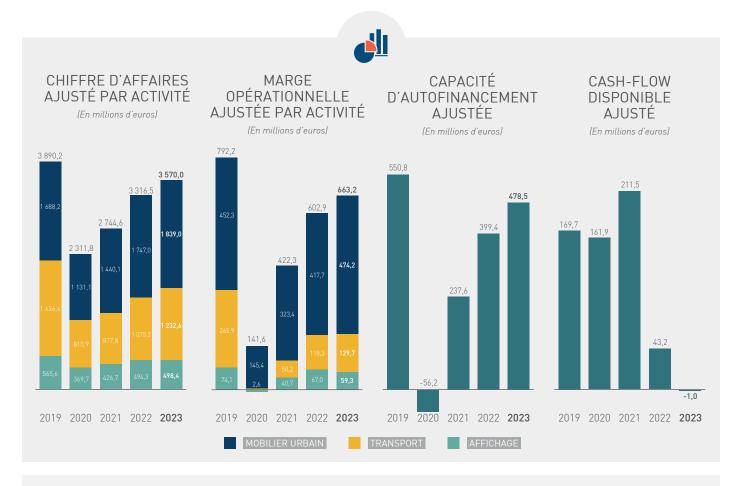


RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

2023



DONT DIGITAL 35,3% DU CHIFFRE D'AFFAIRES

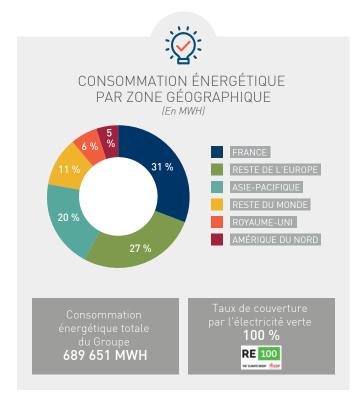


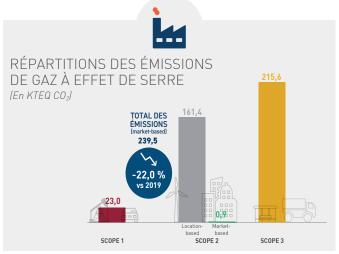
Données ajustées

À la suite de l'application de la norme IFRS 11 depuis le 1er janvier 2014 et de la norme IFRS 16 depuis le 1er janvier 2019, les données opérationnelles présentées sont ajustées pour prendre en compte l'impact en proportionnel des sociétés sous contrôle conjoint et exclure l'impact d'IFRS 16 sur les contrats core business (et non core business également pour le cash-flow disponible) et sont, par conséquent, cohérentes aux données historiques.

Merci de vous référer au paragraphe 3 « Information sectorielle » dans l'Annexe aux comptes consolidés de ce Document d'Enregistrement Universel pour la définition de ces données ajustées ainsi que pour la réconciliation avec les données IFRS.

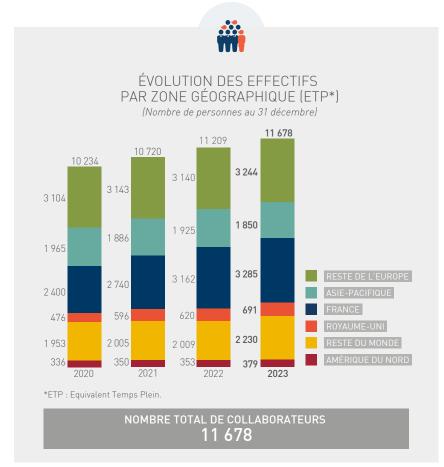
CHIFFRES CLÉS ESG EN 2023

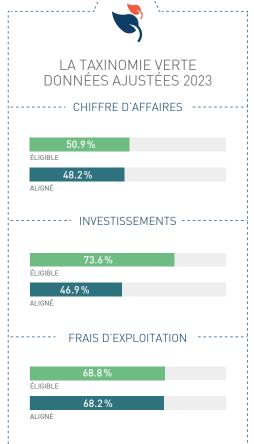






^[1] Le taux de déchets valorisés comprend tous les modes de traitement exepté l'enfouissement





TAUX DE FÉMINISATION DANS LES INSTANCES DIRIGEANTES 34,1

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL -20,7 %







1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

1.1	Notre	e modèle d'affaires ^{DPEF}	16	1.3	Rech	erche et développen
		Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes	16		1.3.1	L'innovation, levier différenciation dura
	1.1.2	Nos valeurs fondatrices	17		1.3.2	Les acteurs de l'inn
	1.1.3	Un modèle économique vertueux depuis 1964	17			: des équipes exper de la veille à l'indus
1.2	Strate	égie du groupe ^{DPEF}	18		1.3.3	Focus sur les mobil en libre-service
	1.2.1	Poursuivre notre croissance organique	18			
	1.2.2	Activer trois piliers essentiels : le digital, la data et le programmatique	19			
	1.2.3	Participer à la consolidation de la communication extérieure	21			
	1.2.4	L'excellence ESG au cœur de notre modèle d'affaires et de notre stratégie	21			

3	Rech	erche et développement	22
	1.3.1	L'innovation, levier de croissance et de différenciation durable et responsable	22
	1.3.2	Les acteurs de l'innovation chez jcdecaux : des équipes expertes, de la veille à l'industrialisation	25
	1.3.3	Focus sur les mobilités douces : le vélo en libre-service	26

1.1. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES DPEF

1.1.1. UN MODÈLE D'AFFAIRES DONT LA VALEUR CRÉÉE EST PARTAGÉE AVEC NOS PARTIES PRENANTES JCDECAUX, LE MÉDIA UTILE ET DURABLE

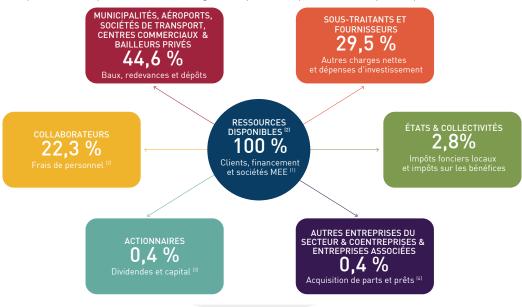
UN MODÈLE VERTUEUX INVENTÉ PAR JEAN-CLAUDE DECAUX EN 1964
Des mobiliers et des services durables et innovants financés par les marques et leur communication



Au cœur de l'économie de la fonctionnalité : la conception, l'installation et l'entretien de produits et services utiles aux citoyens pour une ville et une mobilité intelligentes et responsables.

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays, 3 918 villes de plus de 10 000 habitants, 153 aéroports et 258 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways. Nos mobiliers design et innovants permettent, grâce à la communication des marques, le financement d'infrastructures publiques et le développement de nouvelles solutions au service des citoyens. Les activités et métiers de JCDecaux sont donc par nature ancrés au cœur des territoires, au plus près de ses installations et de ses mandants et clients annonceurs. Ainsi, JCDecaux crée de la valeur économique et sociale à travers la création d'emplois là où l'entreprise s'implante, et contribue ainsi au développement économique des territoires.

Le schéma ci-dessous présente la répartition de la valeur générée par l'entreprise entre ses parties prenantes en 2023.



JCDecaux partage 47 % de ses ressources créées au bénéfice du financement de lieux de vie et de transport

[🖰] Ce montant inclut l'augmentation de la dette auprès des banques et des actionnaires minoritaires, la trésorerie acquise/cédée et les achats/ventes d'actions propres.

^[2] Ce montant inclut la charge d'actions gratuites.

Ce montant correspond aux dividendes perçus par l'ensemble des actionnaires y compris les actionnaires minoritaires dans les sociétés contrôlées, ainsi que les augmentations de capital réalisées par les actionnaires minoritaires dans les sociétés contrôlées.

Hors trésorerie nette acquise/cédée et y compris décaissements nets des encaissements sur acquisitions (cessions) de titres de participation ne donnant pas le contrôle (sans perte de contrôle) et les prêts aux coentreprises et entreprises associées.

1.1.2. NOS VALEURS FONDATRICES

Depuis plus de 55 ans, JCDecaux est fidèle à ses valeurs fondatrices : passion, qualité, innovation et responsabilité.

- La passion s'exprime dans l'état d'esprit entrepreneurial et la volonté partagée par les collaborateurs de JCDecaux de rendre la ville et les lieux de transports et de vente plus attractifs et plus accessibles afin de relever les défis du XXIème siècle
- La **qualité** se traduit par l'excellence de tous les produits et services de JCDecaux
- L'innovation implique la recherche permanente de solutions nouvelles, toujours plus durables afin de répondre aux mutations urbaines et aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
- La responsabilité se traduit par l'engagement du Groupe à exercer son activité tout en contribuant aux enjeux du développement durable.

1.1.3. UN MODÈLE ÉCONOMIQUE VERTUEUX DEPUIS 1964

Entreprise familiale française créée en 1964 par Jean-Claude Decaux, inventeur d'un nouveau métier de services urbains et d'un modèle économique inédit qui permet leur financement grâce à la communication des marques, JCDecaux a pour vocation d'être le média responsable et durable en ville et dans les lieux de transports et de commerce qui apporte des services et des ressources aux citoyens, voyageurs et partenaires, servant ainsi la communauté, ce en France et dans plus de 80 pays. JCDecaux est le numéro un mondial de la communication extérieure et déploie de l'échelle locale au niveau mondial les trois activités de la communication extérieure :

- Le Mobilier Urbain qui concerne la commercialisation d'espaces publicitaires sur le domaine public via des mobiliers tels que les Abribus[®], MUPI[®] (mobiliers urbains pour l'information) 2 m² et 8 m², kiosques et colonnes multiservices, et sur le domaine privé via notamment le segment 'Retail' (centres commerciaux et supermarchés)
- Le **Transport** qui se concentre sur la publicité dans les réseaux de transport terrestre et dans les aéroports
- L'Affichage qui concerne la commercialisation de réseaux d'affichage grand format, les publicités lumineuses et toiles événementielles.

Ce modèle présente de nombreux avantages, notamment dans sa dimension servicielle :

- Il offre aux citoyens et aux usagers des produits et services sans impact sur les finances locales et les impôts
- Il participe à l'amélioration de la qualité de vie en ville et dans les lieux de mobilité avec le développement de toujours plus de services pour les citoyens et usagers (accessibilité, mobilité douce, connectivité, etc.), permettant aussi de rendre la ville plus durable dans le cadre d'une approche environnementale engagée
- Il s'inscrit dans l'économie de la fonctionnalité : JCDecaux met à disposition des mobiliers de haute qualité conçus pour durer dans le temps, qui restent la plupart du temps sa propriété, sont entretenus par les équipes de JCDecaux, et peuvent être rénovés à neuf pour être réutilisés
- Il permet aux collectivités locales de disposer de leur propre média d'information et de communication sur l'espace public et ainsi d'informer les citoyens et de promouvoir les territoires
- Il contribue à l'embellissement des environnements dans lesquels les mobiliers s'insèrent grâce à des conceptions esthétiques, souvent dessinés par des designers et architectes de renom, et à des solutions innovantes à forte valeur ajoutée.

Le modèle économique de JCDecaux est historiquement vertueux et responsable. Plus que jamais, sa dimension servicielle bénéficie à l'ensemble de la société et contribue à la transformation de notre société vers une transition bas carbone.

Ainsi, la publicité sur les mobiliers permet de :

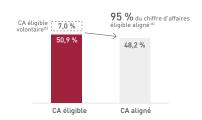
- Financer les services fournis par les mobiliers
- Contribuer à la qualité de services et d'infrastructures qui bénéficient aux citoyens, voyageurs et autres usagers
- Contribuer au développement des acteurs économiques locaux et au rayonnement des marques
- Sensibiliser les citoyens aux bonnes pratiques permettant la transition écologique et sociale.

JCDecaux contribue au développement socio-économique des territoires dans lesquels il opère. D'après une étude réalisée avec le cabinet Utopies et auditée par EY, les activités de l'entreprise en 2022 ont permis de :

- Soutenir près de 120 000 emplois dans le monde. Pour chaque employé de JCDecaux, 10 emplois supplémentaires sont soutenus dans l'économie mondiale^[1].
- Créer 6,3 milliards d'euros. Pour chaque euro de valeur ajoutée directe de JCDecaux, 3 euros supplémentaires sont générés dans l'économie mondiale⁽¹⁾.

C'est également à ce titre que le modèle d'affaires de JCDecaux est en résonance avec le règlement Taxinomie Verte. Suite à l'identification de quatre activités éligibles répondant à l'atténuation du changement climatique : Vélos, Abribus® et Transport terrestre, représentant un taux d'éligibilité de 51 % du chiffre d'affaires, 48 % du chiffre d'affaires est aligné à la Taxinomie et donc considéré comme durable.

Taxinomie Verte (Données ajustées)



- (5) Activités déclarées éligibles volontairement : Kiosques, Mobiliers Urbains pour l'information (MUPIS) et dispositifs d'information relatif à la qualité de l'air.
- [6] Activités éligibles : Abribus®, vélos, infrastructures associées et transport terrestre.

Les activités principales de l'entreprise sont le développement de ces produits et services, leur installation et leur entretien pendant la durée des contrats, ainsi que la vente d'espaces publicitaires aux annonceurs internationaux, nationaux et locaux. Pour plus d'informations, la chaîne de valeur de JCDecaux est présentée en p. 36 du présent document.

Par ailleurs, JCDecaux est également moins émetteur et consommateur d'énergie que les autres médias. En effet, une étude réalisée en 2023 par le cabinet Axionable montre que, pour une même audience, les formats publicitaires de JCDecaux en France, en Allemagne et au Royaume-Uni ont :

- Entre 7 et 17 fois^[2] moins d'impact carbone que les autres médias
- Entre 13 et 28 fois^[2] moins d'impact énergétique que les autres médias

Le modèle économique innovant de JCDecaux, allié à la force de ses valeurs, en font non seulement une entreprise dynamique, inscrite dans une démarche de progrès permanent, mais aussi une vitrine internationale du savoir-faire français.

¹¹ Utopies, Étude d'impacts socio-économiques des activités de JCDecaux en 2022. Auditée par EY.

¹²¹ Axionable, Étude de l'empreinte carbone et énergétique des médias, octobre 2023. Auditée par EY. Ratio de l'impact moyen des autres médias [TV linéaire & non-linéaire, vidéos en ligne, radio traditionnelle & digitale, réseaux sociaux, recherches Internet) vs. impact moyen pondéré des formats JCDecaux, en fonction du pays. Calculé avec les données d'audience 2022.

1.2. STRATÉGIE DU GROUPE DPEF

La qualité du média, les tendances socio-économiques structurelles et la digitalisation devraient permettre de **renforcer la part de marché de la communication extérieure**. En tant que leader mondial de son secteur, JCDecaux accompagne et accélère ce développement en déployant sa stratégie.



DÉVELOPPER LA PART DE MARCHÉ DE LA COMMUNICATION EXTÉRIEURE

La stratégie du Groupe articulée autour de **3 axes majeurs** est alignée sur les objectifs de la **feuille de route stratégique ESG** et contribue concrètement à faire de JCDecaux un média utile et durable.

Les 3 axes majeurs de notre stratégie



1.2.1. POURSUIVRE NOTRE CROISSANCE ORGANIQUE

Chaque jour, JCDecaux touche potentiellement plus de **850 millions** de personnes dans le monde grâce à un réseau de supports de communication extérieure sans équivalent. L'objectif du Groupe est de continuer d'étendre et de renforcer son offre dans les zones à forte concentration démographique et à niveau de vie élevé.

Le Groupe entend poursuivre ses objectifs de croissance organique en **remportant de nouveaux contrats** auprès des villes, collectivités locales, métros, gares et aéroports, centres commerciaux et réseaux « retail », jugés les plus attractifs en termes de potentiel commercial, partout dans le monde.

Cette stratégie repose sur :

- Le développement d'offres innovantes pour les mandants en créant de nouveaux produits et services utiles, durables et connectés
- L'optimisation des revenus publicitaires
- Le **déploiement** sélectif de technologies digitales qui touchent une audience captive et en croissance.

Elle s'appuie sur les valeurs et leviers de différenciation du Groupe :

- Sa présence géographique unique
- Son **modèle économique** responsable dont la pertinence est démontrée par sa dynamique de gain de contrats

- Sa capacité à apporter ressources et services utile à ses partenaires mandants
- Son assise industrielle et la valeur du service qui caractérisent ses opérations d'exploitation, d'entretien et de maintenance
- Sa démarche d'innovation, d'adaptation et d'ouverture
- Son leadership⁽¹⁾ sur la transition écologique
- Sa capacité à accompagner ses clients, partenaires villes et mandants dans leurs propres objectifs de transition durable.

JCDecaux est présent, y compris au travers de la communication extérieure digitale, dans 100 % du Top 10 et 83 % des 30 villes les plus influentes et connectées du monde et qui ont démontré leur résilience face à la succession de crises sanitaire, économique, politique et sociale.

Présence de JCDecaux dans les villes du TOP 30 Global Cities Index

	RANG	MOBILIER URBAIN	RETAIL	AFFICHAGE	AÉROPORTS	TRANSPORTS
NEW YORK	1					
LONDRES	2					
PARIS	3					
TOKYO	4					
PÉKIN	5					
BRUXELLES	6					
SINGAPOUR	7					
LOS ANGELES	8					
MELBOURNE	9					
HONG KONG	10					
CHICAGO*	11					
MADRID	12					
SHANGHAI	13					
SÉ0UL	14					
TORONTO	15					
BERLIN	16					
SAN FRANCISCO	17					
SYDNEY	18					
WASHINGTON, DC	19					
AMSTERDAM	20					
MOSCOU	21					
BUENOS AIRES	22					
DUBAÏ	23					
BARCELONE	24					
ISTANBUL	25					
BOSTON	26					
FRANCFORT	27					
MEXICO	28					
VIENNE	29					
MIAMI**	30					

| Inclut du Digital | Source : Kearney 2023 Global Cities Report, JCDecaux. | *Présence en aéroports via grands formats à l'extérieur de l'Aéroport de Chicago. | ** loipt Venture avec CCO

[🖽] JCDecaux est référencé dans la liste A du classement du CDP et se maintient au niveau « Leadership » en 2023 (cf. p.51).

Développer le potentiel commercial de notre média

JCDecaux optimise en permanence le potentiel de croissance et la rentabilité de son réseau publicitaire — au bénéfice de l'émergence et de l'efficacité des campagnes publicitaires de ses clients annonceurs. La communication extérieure est un média attractif dont la commercialisation et la valorisation marketing est assurée, partout dans le monde, par des équipes intégrées, pluridisciplinaires et orientées client. Chaque jour, elles mobilisent leurs expertises pour assurer une excellente couverture du marché, auprès des annonceurs comme de leurs agences de publicité et agences médias.

L'APPROCHE COMMERCIALE S'APPUIE SUR 4 LEVIERS ESSENTIELS



ADRESSER

tous les marchés (local, national, international) avec des offres adaptées



CAPITALISER

sur un portefeuille clien diversifié sur l'ensemble des secteurs d'activité



ACCOMPAGNER

i ensemble de nos clien annonceurs



ANIMER

le marché grâce à des contenus, événements et prises de parole qui valorisent le média

L'excellence commerciale qui sous-tend l'atteinte des objectifs de JCDecaux s'appuie $\mathop{\hbox{sur}} :$

- Un accès inégalé dans son secteur aux clients annonceurs de toutes tailles et en particulier les grands annonceurs internationaux
- L'excellence des équipes commerciales et marketing, régulièrement reconnues sur le marché
- La formation, l'agilité et la transversalité des équipes, portées par le Sales Intelligence Hub qui fédère des équipes de vente ICDecaux dans le monde

Grâce à notre réseau publicitaire étendu, JCDecaux est à même d'offrir à ses annonceurs la possibilité de réaliser des campagnes pan-régionales, multisupport et/ou multiformat. À cet effet, JCDecaux OneWorld (centre d'excellence Ventes et Marketing représenté notamment à Londres, Paris, Berlin, New York, Milan et Shanghai) constitue un point d'entrée unique pour les clients internationaux qui souhaitent disposer d'un accès mondial à nos produits.

1.2.2. ACTIVER TROIS PILIERS ESSENTIELS : LE DIGITAL, LA DATA ET LE PROGRAMMATIQUE

Le **digital** représente un **levier de croissance** significatif des médias du Groupe. En effet, le chiffre d'affaires digital (DOOH), a augmenté de **+22,7 % en croissance organique en 2023** et a atteint le niveau record de 35,3 % des revenus annuels. La stratégie digitale du Groupe passe par :

- Le développement sélectif du **digital**, pour les emplacements les plus premium avec le déploiement d'**écrans digitaux**
- Le développement de la vente programmatique via la plateforme VIOOH
- Le déploiement transversal de notre stratégie Data, quels que soient les univers, pour accélérer la transformation digitale du média JCDecaux : mesure d'audience, de performance et d'efficacité des campagnes publicitaires, données de contextualisation, de consommation, d'attitudes des consommateurs... au service de l'attractivité et de la compétitivité de nos offres, y compris en complémentarité avec les médias digitaux mobiles.

En 2023, nous avons continué à accélérer notre transformation digitale avec le déploiement à grande échelle de JCDecaux Data Solutions, de nouveaux écrans numériques et le développement de notre plateforme automatisée de planning et de vente à l'audience.

Ces développements permettent d'accélérer l'innovation commerciale et marketing au travers d'un portefeuille de solutions internationales et locales basées sur les données, qui démultiplie la capacité des équipes JCDecaux à aider les annonceurs à atteindre leurs objectifs marketing et médias.

L'accessibilité des solutions médias digitales de JCDecaux est renforcée au travers du partenariat stratégique avec Displayce (voir ci-dessous) qui permet de proposer une solution programmatique de bout en bout à nos clients annonceurs, de la DSP (Demand Side Platform) à la SSP (Supply Side Platform).

TRANSFORMATION DIGITALE DU GROUPE



Développer de manière sélective l'inventaire digital OOH



Mettre la **data** au cœur du développement business



Étendre les canaux de vente, notamment le programmatique

APPROCHE TECHNOLOGIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION INTÉGRÉS, INNOVANTS ET SÉCURISÉS

PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS Stratégie du groupe DPEF

L'atteinte des objectifs stratégiques du Groupe repose sur un socle technologique robuste et performant, avantage concurrentiel essentiel pour l'ensemble des activités de JCDecaux.

L'approche Systèmes d'Information du Groupe repose sur 3 piliers

DES PLATEFORMES MODERNES AU SERVICE DE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE, DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

La transformation des plateformes de gestion de nos activités se poursuit dans une dynamique d'amélioration continue. Elle concerne l'ensemble de nos processus et a pour objet de développer des solutions communes, d'unifier les usages et de sécuriser nos opérations. Elle s'appuie sur les technologies les plus avancées et combine des développements internes et des solutions achetées.

DES SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES INNOVANTES AU COEUR DE LA DIGITALISATION DE NOS OFFRES

Avec plus de 185 000 campagnes digitales diffusées en 2023, les solutions développées répondent aux enjeux suivants :

- Performance et flexibilité des offres médias disponibles sur nos écrans digitaux via différents canaux de vente grâce à des technologies innovantes qui permettent de proposer à nos clients les solutions les mieux adaptées à leurs besoins
- Sûreté des activités de programmation et de diffusion des campagnes digitales vendues, via une plateforme exploitée dans l'ensemble des univers digitaux du Groupe.

Ces solutions, développées en interne, apportent maîtrise et autonomie et sont parfaitement intégrées avec les solutions programmatiques fournies par VIOOH, elles-mêmes alimentées par des données d'audience collectées et qualifiées par la direction Data Corporate.

DONNÉES CLÉS 2023





CAMPAGNES DOOH. DONT PRÈS DE 5 000 EN PROGRAMMATIQUE



DES INFRASTRUCTURES IT SCALABLES, FLEXIBLES ET SÛRES

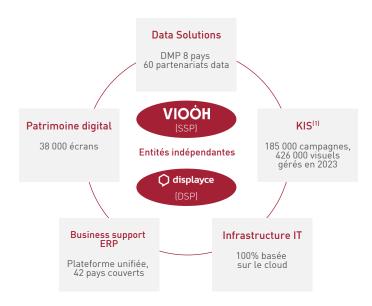
Les technologies « cloud » sont au cœur de nos développements. Elles permettent de disposer de solutions sécurisées, « scalables » facilement et à des coûts maîtrisés. La sécurité de nos solutions technologiques constitue un enjeu essentiel pour garantir la continuité de nos opérations.

Elle est assurée par une politique sécurité développée au niveau du Groupe selon 4 composantes :

- Une gouvernance et un pilotage assurés par le Chief Security Officer du Groupe
- La protection de nos applications et de nos données
- La supervision et la détection de situations inhabituelles grâce à notre « Security Operations Center » en collaboration avec le Groupe Thalès
- Le contrôle, opéré au quotidien, exercé au travers de tests réguliers ainsi qu'au travers d'audits internes et externes.

JCDecaux, seule société 00H avec une solution digitale intégrée couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur

5 piliers techniques et 2 plateformes



(1) Système propriétaire de gestion de la diffusion numérique

1.2.3. PARTICIPER À LA CONSOLIDATION DE LA COMMUNICATION EXTÉRIEURE

Dans un marché de la communication extérieure très fragmenté, JCDecaux dispose d'une capacité financière importante, d'un bilan solide et d'un réseau puissant lui conférant un avantage significatif pour saisir les opportunités d'acquisitions ou de partenariats nécessaires pour s'implanter sur de nouveaux marchés ou pour y renforcer ses positions.

La stratégie d'acquisition du Groupe met l'accent sur les principaux objectifs suivants :

- Acquérir ou nouer des partenariats avec des sociétés qui disposent de positions de qualité sur leur marché
- Capitaliser sur les ressources du Groupe pour développer et optimiser ces nouveaux marchés
- Développer des synergies commerciales
- Mutualiser et réduire les coûts
- Capitaliser sur la complémentarité des activités au niveau national
- Compléter sa gamme de produits.

1.2.4. L'EXCELLENCE ESG AU CŒUR DE NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES ET DE **NOTRE STRATÉGIE**

La responsabilité sociale, sociétale et environnementale est au cœur de notre histoire, de notre modèle d'affaires et de chacun de nos trois axes stratégiques (cf. Notre Stratégie Développement Durable 2030 « Une stratégie ambitieuse à horizon 2030 reflétant notre engagement historique », p.40).

JCDecaux a la conviction que la RSE est un levier clé de développement, de performance, de reconnaissance et de gestion des risques pour le Groupe qui doit notamment contribuer à :

- La différenciation concurrentielle dans un monde des médias mis au défi de sa responsabilité sociale, sociétale et environnementale
- La **reconnaissance** par l'ensemble de ses parties prenantes du leadership de JCDecaux dans son périmètre d'activité.

L'ESG fait partie intégrante de la stratégie du Groupe, grâce aux engagements de l'entreprise sur l'ensemble de sa chaîne de valeur à horizon 2030, dont :

- L'innovation responsable et l'éco-conception de ses produits et services
- La promotion de la communication extérieure responsable et l'accompagnement de ses clients annonceurs et mandants dans leurs propres objectifs de transition durable
- La **réduction des émissions** de nos opérations et de notre chaîne de valeur, la gestion responsable de nos ressources et déchets
- La contribution au-delà de notre chaîne de valeur
- La conduite exemplaire des affaires.



FAITS MARQUANTS EN 2023

Croissance organique : JCDecaux a renouvelé, étendu et remporté de nouveaux contrats et appels d'offres dont les contrats emblématiques du métro de Madrid, du transport urbain d'Oslo, des aéroports de Singapour, Bangalore et Lima, du mobilier urbain de Tallinn et de Toulouse Métropole, des concessions de Carrefour au Brésil et de Tesco en Irlande. Ces développements renforcent l'inventaire de solutions de communication extérieure pour tous nos clients annonceurs.

Digitalisation : Le digital était présent dans tous les nouveaux contrats gagnés en 2023 ainsi que la majorité des renouvellements et extensions, portant à 35,3 % la part du Digital dans les revenus du Groupe, sur un marché du DOOH en forte croissance.

Consolidation : Rachat des activités Clear Channel Outdoor en Italie et en Espagne^[1], pour compléter la présence de JCDecaux dans ces deux pays.

ESG: En complément de la feuille de route ESG 2030, lancement de la Stratégie Climat qui vise le Net Zéro Carbone d'ici 2050 (scope 1, 2 et 3) 2 et conforte l'ambition du Groupe à poursuivre son engagement et sa participation active à la lutte contre le changement climatique.

Signature d'un partenariat stratégique mondial avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) afin de soutenir le « Fonds Conjoint des Nations Unies pour les ODD », un Fonds destiné à accélérer le développement des Objectifs de Développement Durable (ODD) à travers le monde.





^[1] Soumis à l'accord de l'autorité de la concurrence espagnole, pour une prise d'effet en 2024.

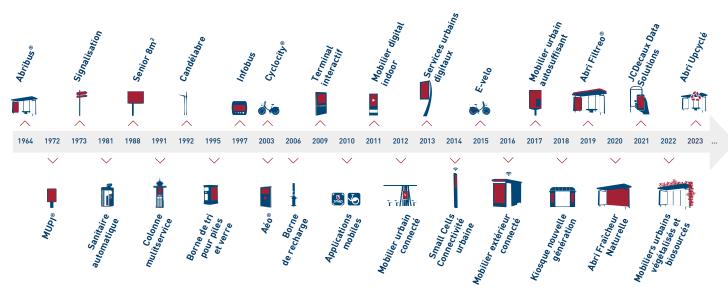
^[2] Trajectoire de réduction soumise fin 2023 à Science-Based Targets (SBTi) pour revue et validation.

1.3. RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

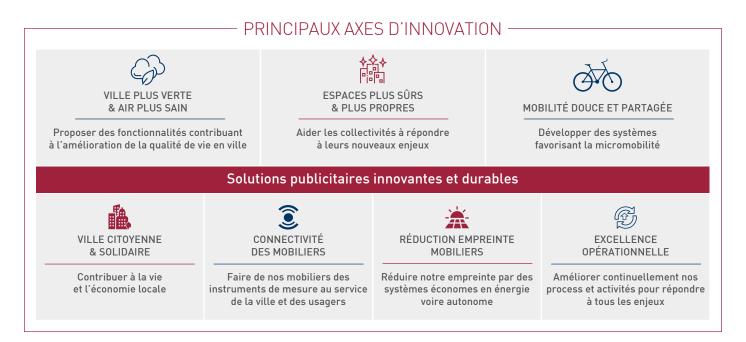
1.3.1. L'INNOVATION, LEVIER DE CROISSANCE ET DE DIFFÉRENCIATION DURABLE ET RESPONSABLE

JCDecaux, média utile et durable est au service de l'ensemble de ses parties prenantes. Depuis le premier Abribus en 1964, la gamme des mobiliers et services proposés par JCDecaux s'enrichit de nouvelles propositions. L'innovation reste la force motrice de l'entreprise, pour les villes et les citoyens, les marques et les consommateurs, les univers de transport et les passagers, les lieux de shopping et les acheteurs.

Près de 60 ans de services innovants au service de toutes les parties prenantes



Cette innovation est guidée par les **usages**, les **technologies**, et l'**impact** social et environnemental, en cohérence avec la feuille de route RSE 2030, la Stratégie Climat 2050 du Groupe et les Objectifs de Développement Durable de l'ONU.



1.3.1.1. Ville plus verte et air plus sain

Améliorer la qualité de vie en ville, dans l'espace public, pour tous, est au cœur de la démarche d'innovation de services de JCDecaux. Depuis plusieurs années, la végétalisation urbaine est une problématique centrale dont la mise en œuvre s'accélère, avec pour objectifs de rendre la ville plus agréable, plus résiliente, plus accueillante pour tous, y compris la biodiversité.

JCDecaux propose des solutions permettant aux villes de mailler l'espace public de **dispositifs efficaces et esthétiques**, conçus avec des experts du végétal et de la biodiversité, au service d'approches toujours adaptées à chaque écosystème.

Les explorations de 2023 :

 Dispositifs innovants de végétalisation à Mulhouse (France) qui intègrent également des prototypes d'assises en matériaux recyclés ou en utilisant de nouvelles matières.



 Concept de végétalisation à objectif de préservation de la biodiversité. Ces dispositifs, qui hébergent plantes horizontales et verticales, nichoirs pour les oiseaux et gîte pour les insectes, permettent, notamment, de relier deux parcs ou jardins en ville par l'intermédiaire d'un cheminement créé par le biais du mobilier urbain. Ce dispositif sera testé en 2024 dans une capitale européenne.



Abri-voyageurs végétalisé dédié à la biodiversité

1.3.1.2. Espaces plus sûrs et plus propres

Les villes du monde entier font face à des enjeux grandissants en termes de sécurité et de propreté sur l'espace public.

JCDecaux accompagne les villes pour contribuer à leurs objectifs, de manière innovante et pertinente.

Par exemple, en matière de **sécurité**, le Groupe a développé le **Point Contact Secours**, un bouton d'appel adossé à du mobilier urbain qui permet, en cas de difficultés sur l'espace public, d'entrer en contact avec les services de secours ou de police, de manière à accélérer la prise en charge du problème rencontré.

Ce dispositif, en déploiement à Cannes (France), dote les villes d'un maillage fiable et efficace au service de la sécurité.



Point Contact Secours

La **propreté** reste l'un des piliers de l'excellence opérationnelle du Groupe, reconnue dans le monde entier. C'est une thématique qui bénéficie également de nombreuses **innovations**: techniques de lavage économes en eau, systèmes de récupération de l'eau de pluie ou des eaux de ruissellement. Partout où cela est possible, le Groupe cherche à accompagner les villes dans leurs problématiques autour de **l'eau**, ressource qui se raréfie dans de nombreuses géographies et qui nécessite que l'on y porte une attention spécifique aujourd'hui et dans le futur.

1.3.1.3. Mobilité douce et partagée

Pionnier et leader des systèmes de Vélos en Libre-Service, JCDecaux continue d'imaginer et de déployer des innovations au service d'une mobilité active, dans un contexte d'accroissement de la pratique du vélo dans de nombreuses villes.

Par exemple, le Groupe a conçu un nouveau modèle de **vélo** à assistance électrique, à batterie embarquée, dont le moteur central est intégré sous le pédalier. Moteur plus performant, deux fois plus de couple, ces innovations optimisent le confort pour les utilisateurs et simplifient également les opérations de maintenance.

En complément, l'innovation digitale permet de développer de nouveaux services pour les applications mobiles destinées aux utilisateurs des systèmes de VLS du Groupe : affichage de la vitesse, guidage GPS... autant de fonctionnalités que les utilisateurs peuvent embarquer dans leur smartphone pour améliorer leurs trajets.

PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS Recherche et développement

1.3.1.4. Ville citoyenne et solidaire

L'espace public est l'unique lieu, en ville, ouvert à tous et accessible pour le plus grand nombre.

Au-delà des innovations historiques du Groupe en matière d'accessibilité, de services universels comme par exemple le Sanitaire à Entretien Automatique (SEA), JCDecaux innove au bénéfice de la **résilience** des villes dans un contexte de changement climatique mondial.

Notamment, le Groupe a développé des abris « fraîcheur naturelle » qui permettent, par un procédé essentiellement mécanique inspiré des techniques ancestrales utilisées dans les pays désertiques, de faire baisser la température et de créer un ressenti de fraîcheur. Ainsi, le différentiel de température entre l'espace public environnant et l'abri « fraîcheur naturelle », peut atteindre jusqu'à 7°C. Une innovation particulièrement pertinente à l'heure du réchauffement climatique qui se traduit par des périodes de plus en plus longues de températures extrêmes en été, difficiles à combattre dans un milieu urbain.



1.3.1.5. Connectivité des mobiliers, un gisement de nouveaux services

Dans la continuité des premières expérimentations montées à Amsterdam en 2013, JCDecaux Link a construit depuis 10 ans un dialogue avec les opérateurs télécoms du monde entier et les équipementiers, qui lui permet de développer par opportunité des services d'hébergement d'équipements télécoms dans les mobiliers JCDecaux.

Cette relation très proche a permis d'acquérir un savoir-faire d'intégration et de déploiement qui se matérialise dans des contextes aussi différents que des cités balnéaires, des billboards géants d'Amérique Latine, un mobilier urbain à Tokyo (Japon) ou à Nice (France).

En 2023, JCDecaux Link a démarré un projet inédit dans son ampleur à Bogota (Colombie) où plus de 3 000 abris-voyageurs et arrêts de bus seront équipés de la fibre optique avec un service de Wi-Fi gratuit sur l'ensemble des mobiliers ainsi qu'un premier déploiement de Small Cells 4G.

1.3.1.6. Réduction de l'empreinte des mobiliers

C'est un objectif majeur de la R&D de JCDecaux, en lien avec les engagements du Groupe en matière de RSE et de stratégie climat.

L'éco-conception de nos mobiliers et services est au cœur des développements:

- Usage de nouveaux matériaux, comme par exemple la nouvelle toile Pearflex, sans PVC, co-conçue avec le Groupe Chargeurs
- Solutions technologiques frugales en termes de ressources consommées
- Réduction des consommations d'énergie et d'eau
- Choix de conception permettant réparabilité et rénovation
- Recherche et utilisation de matériaux recyclables, comme par exemple la toiture des abribus
- Démarche d'upcycling de matériaux usagés ou qui ont eu une première fonction, pour réduire l'empreinte de nos mobiliers lenviron -65 % de CO₂ dans le cas d'un abri-voyageurs upcyclé par rapport à un abri-voyageurs neuf - illustration ci-dessous).

La démarche de réutilisation des mobiliers d'un contrat à un autre ou de rénovation sur site en ajoutant des fonctionnalités ou en améliorant le design s'inscrit directement dans le sens d'une économie des ressources de la planète.



1.3.1.7. Excellence opérationnelle

Les opérations d'entretien, de maintenance, de rénovation des mobiliers déployés par JCDecaux, concentrent une partie importante des missions de la R&D et des équipes d'exploitation sur le terrain, partout dans le monde.

Sobriété des ressources employées, moyens de mobilité décarbonés, de nombreuses innovations permettent d'améliorer nos process pour répondre aux enjeux des villes, parfois pendant plusieurs décennies.

Quelques exemples récents :

- Mise au point de procédés de lavage permettant de diviser par 4 ou 5 la quantité d'eau utilisée pour nettoyer un abribus
- Création d'une cabine de peinture nomade pour rénover des mobiliers à leur emplacement en ville, sans transport vers un site de production, tout en limitant les désagréments sur l'espace public
- Développement de technologies permettant de piloter à distance l'extinction lumineuse des mobiliers, dans le cadre, par exemple, de plans de sobriété.

Des produits et services à l'exploitation d'un contrat, la capacité inégalée d'innovation du Groupe a permis de construire un capital important en matière de propriété intellectuelle avec 199 brevets actifs à fin 2023

1.3.1.8. Solutions publicitaires innovantes et durables

Les équipes d'innovation et de prospective de JCDecaux consolident leur expertise en termes de proposition numérique grâce à un panel de solutions validées et certifiées pour leur qualité, leur sobriété énergétique et leur durabilité.

Cette avance est maintenue grâce à une **veille active** sur les **technologies émergentes** via les grands salons professionnels, des relations étroites avec les principaux acteurs de cette industrie et des laboratoires de recherche.

Par exemple, le choix des LEDs dans nos écrans influe directement sur leur consommation. Celle-ci pouvant varier de 50 % entre différents types de LED, la sélection des meilleures technologies est donc une expertise cruciale.

En complément, le Groupe a développé un savoir-faire unique reconnu mondialement, dans la conception de dispositifs digitaux iconiques pour les environnements de transport, ouvrant de nouvelles perspectives de communication exclusives pour les annonceurs.

1.3.2. LES ACTEURS DE L'INNOVATION CHEZ JCDECAUX : DES ÉQUIPES EXPERTES, DE LA VEILLE À L'INDUSTRIALISATION

1.3.2.1. Les acteurs de la Recherche & Développement

La Recherche & Développement de JCDecaux est riche de compétences multiples, expertes et expérimentées, et de **plus d'une vingtaine de métiers** : conception électrique et électronique, logicielle, mécanique, architecture système et digitale...

La R&D s'appuie sur les **experts internes** dans les domaines clés tels que l'éco-conception, les matériaux durables, l'éclairage et les nouvelles énergies. Elle dispose de ses propres moyens de qualification, grâce à des installations permettant de tester les produits dans les conditions climatiques les plus exigeantes.

Les ingénieurs en **prospective** et innovation sont, dans le monde entier, à l'écoute des tendances et testent les technologies émergentes.

Grâce à cette très large palette de compétences, les femmes et les hommes de la R&D sont à même d'imaginer, concevoir et réaliser les prototypes de nouveaux produits et services partout dans le monde. Ils s'appuient au besoin sur un réseau de partenaires académiques et scientifiques.

1.3.2.2. Un réseau innovation transverse et international

En grande partie constituée autour de projets communs, l'innovation est fédérée autour de **trois pôles complémentaires** :

- Le département des Designs Graphique, Numérique et Produit dont l'approche est tournée vers le design expérientiel et d'usages, capable de piloter le développement de nouveaux produits dans le respect des exigences de qualité et d'esthétique du Groupe
- Les équipes de Recherche et Développement en charge des démonstrateurs et de l'exploration, qui matérialisent par des preuves de concepts les technologies émergentes, et accompagnent le process d'industrialisation au service du déploiement de futurs produits et services
- Les équipes Nouveaux Usages et Open Innovation qui ont la responsabilité d'identifier les startups pertinentes capables d'enrichir l'écosystème de solutions de JCDecaux, de piloter les recherches sur les tendances émergentes, d'explorer de nouveaux services et business models.

1.3.2.3. Une méthode : l'expérimentation

Un point commun entre les actions de ces trois entités est le recours à l'expérimentation in situ dans les territoires urbains ou de transport, qui permettent de confronter très rapidement les nouvelles idées à la réalité du terrain.

De plus en plus, cette démarche est enrichie et partagée avec les collectivités ou les mandants dans le cadre de mécanismes d'« Enveloppes Innovation » permettant d'allouer annuellement une fraction des revenus d'un contrat à des expérimentations locales, et donc de faire vivre et évoluer les offres de JCDecaux tout en évaluant la pertinence de nouvelles propositions de services aux usagers.

OPEN INNOVATION

Depuis 2017, le Groupe structure une démarche d'Open Innovation destinée à élargir l'écosystème JCDecaux au-delà de ses partenaires habituels avec deux objectifs principaux :

- 1. Ouvrir **l'innovation** en termes de **produits et services** proposés par JCDecaux à ses mandants, au travers de l'intégration de propositions de valeur créées et développées en particulier avec des startups.
- 2. Contribuer à la **transformation numérique** de JCDecaux en intégrant des startups agiles capables d'accompagner l'amélioration et l'efficience des process de l'entreprise dans tous les métiers.

Cette approche contribue à l'accélération de la transformation de l'entreprise et à la création de leviers de différenciation et de compétitivité.

C'est une **démarche alignée avec la culture entrepreneuriale et les objectifs RSE de JCDecaux**. En complément de l'intégration opérationnelle de leurs technologies, produits ou services, JCDecaux accompagne les startups de son écosystème au travers de plusieurs mécanismes :

- Mentorat et mécénat de compétences
- Accès facilité au média JCDecaux pour les startups qui souhaitent communiquer avec le programme JCDecaux Nurture créé en 2016, disponible dans plus de 10 pays et qui a accompagné plusieurs centaines de startups.

PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS Recherche et développement

1.3.3. FOCUS SUR LES MOBILITÉS DOUCES : LE VÉLO EN LIBRE-SERVICE

Véritable complément aux transports en commun, les Vélos en Libre-Service (VLS) améliorent la qualité de vie en ville en optimisant les déplacements dans une approche qui répond aux préoccupations environnementales et de santé publique.

Pionnier du VLS depuis 2003, JCDecaux développe des offres et des services accessibles au plus grand nombre, faciles à utiliser, innovants, robustes et durables - au bénéfice des utilisateurs et des villes

JCDecaux opère plus de **30 000 vélos dans 11 pays,** avec une empreinte particulièrement développée en France.

Dans ce contexte de concurrence accentuée ces dernières années avec le développement d'offres de vélos en free-floating et de trottinettes électriques dans de nombreuses villes dans le monde, en 2023, les performances des VLS JCDecaux dépassent les niveaux enregistrés en 2019, en ligne avec le développement de la pratique du vélo en ville. Par exemple, en France, en 2023, JCDecaux comptabilise +25 % d'abonnements par rapport à 2019.

Ce succès repose sur une approche riche de plus de 20 ans d'expérience internationale du VLS et s'appuie sur :

- Des dispositifs développés en véritable partenariat avec les villes, dans le cadre de marchés publics
- Une capacité à proposer des vélos mécaniques et/ou à assistance électrique innovants, robustes et éprouvés sur l'espace public
- Une capacité à proposer une gamme étendue de services, pour répondre aux attentes des villes et des citoyens : Vélos en Libre-Service, location de longue durée, vélos adaptés, solutions de stationnement, fonctionnalités innovantes à l'image de la réservation de vélo...
- Une expérience de la relation client reconnue et omnicanale, qui permet à chaque utilisateur de piloter son utilisation des VLS depuis son smartphone
- Une approche experte et toujours plus responsable des opérations liées aux services de VLS (entretien et réparation en atelier, flottes de véhicules zéro émission sur certains marchés)
- L'excellence des opérations de régulation, de maintenance et d'entretien, au service de la disponibilité des vélos pour les utilisateurs, ainsi que de leur sécurité.

À l'écoute des utilisateurs, JCDecaux continue d'imaginer l'avenir du vélo partagé pour enrichir l'expérience des utilisateurs et faciliter leurs déplacements au quotidien.



PRINCIPAUX FAITS MARQUANTS EN 2023

VélôToulouse (Toulouse, France) : Renouvellement du contrat des Vélos en Libre-Service de Toulouse pour une durée de 12 ans. Le parc passera de 286 stations et 2 600 vélos à 400 stations et 3 600 vélos. À terme, **50 %** de la nouvelle flotte sera composée de vélos à assistance

électrique avec batterie embarquée rechargeable en station.

En 2023, suite au rachat de Clear Channel en Italie par JCDecaux, intégration des systèmes de vélos en libreservice de Milan (BikeMi) et de Vérone (VeronaBike) : au total, 4 830 vélos en libre-service dont 1 000 vélos à assistance électrique.

Pour la 5ème fois, JCDecaux a reçu le prix « Élu Service Client de l'Année » dans la catégorie « Transport individuel de personnes ».





*Cyclocity, filiale de JCDecaux, Élu Service Client de l'Année 2024, Catégorie Transport individuel de personnes – Étude BVA – Viséo CI – Plus d'infos sur escda.fr.



NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

	ments constitutifs de la déclaration performance extra-financière	30	2.4 Pour une culture de responsabilité de notre écosystème	80
2.1	L'utilité et la durabilité au coeur de notre stratégie	32	2.4.1 Agir en employeur responsable	80
	2.1.1 L'intégration des évolutions sociales,		2.4.2 Adopter une conduite exemplaire des affaires	93
	sociétales et environnementales		2.5 Le déploiement de notre démarche vigilance	100
	dans la gestion des risques et opportunités de JCDecaux	34	2.5.1 Une démarche vigilance associant tous les acteurs du groupe	100
	2.1.2 Notre stratégie : JCDecaux, le média utile et durable	40	2.5.2 Bilan d'exécution du plan de vigilance 2023 & objectifs du plan de vigilance 2024	101
	2.1.3 Le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie RSE	51	Annexe 1 : Bilan d'exécution du plan de vigilance	
2.2	Pour des lieux de vie plus durables	57	2023 et plan de vigilance 2024	104
	2.2.1 Développer des mobiliers et services utiles pour tous	57	Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte	116
	2.2.2 Promouvoir une communication extérieure responsable	62	Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels)	120
2.3	Pour une empreinte environnementale optimisée	67	Tableau de concordance TCFD	123
	2.3.1 Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le net Zéro	67	Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de	
	2.3.2 Maîtriser nos autres	76	performance extra-financière	125

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Éléments constitutifs de la déclaration de performance extra-financière

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

- Le périmètre couvert par les données extra-financières est de 97 % du chiffre d'affaires et de 95 % des effectifs du Groupe (en ETP), sauf indication contraire dans le texte accompagnant les données présentées.
- Conformément à l'article L225-102-1 du Code de Commerce, l'intégralité des éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) sont disponibles dans le présent rapport. Le chapitre suivant contient, en plus des éléments réglementaires DPEF, des informations qui visent à répondre aux attentes de parties prenantes clés de JCDecaux.
- Les risques listés ci-dessous et présentés dans le présent chapitre correspondent aux risques extra-financiers matériels. Ils sont issus de l'analyse de risques décrite dans la section « Politique de maîtrise des risques ».

	E LA DÉCLARATION NANCE EXTRA-FIN		PARTIE DU RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE	CHAPITRES	PAGE
			« Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes » et « Nos valeurs fondatrices »	Présentation du Groupe et de ses activités	16
MODÈLE D'AFFAIRES			« JCDecaux en 2023 – Nos chiffres clés »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	32
			« Stratégie du Groupe »	Présentation du Groupe et de ses activités	18
			« L'intégration des évolutions sociales, sociétales et environnementales dans la gestion des risques et opportunités de JCDecaux »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	34
			« Les risques extra-financiers matériels pour JCDecaux »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	37
PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS		RA-FINANCIERS « Politique de maîtrise des risques »		Facteurs de risques et contrôle interne	210
			« Notre matrice de matérialité »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	39
		Description du risque	« Risque lié à l'éthique des affaires et la lutte anti-corruption »	Facteurs de risques et contrôle interne	212
LUTTE CONTI LA CORRUPT			« Adopter une conduite exemplaire des affaires »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	93
			« Focus sur l'Éthique des Affaires »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	95
	Collaborateurs	Description du risque	« Risque lié au non-respect des droits humains des collaborateurs »	Facteurs de risques et contrôle interne	212
RESPECT		Politiques, procédures de diligence raisonnable et résultats	« Agir en employeur responsable »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	80
DES DROITS HUMAINS		Description du risque	« Risque lié au non-respect des droits humains des fournisseurs »	Facteurs de risques et contrôle interne	213
	Fournisseurs	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Adopter une conduite exemplaire des affaires »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	93

ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARAT DE PERFORMANCE EXTRA-FI		PARTIE DU RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE	CHAPITRES	PAGE
CONSÉQUENCES SOCIALES ET SOCIÉTALES	Description du risque	« Risque lié à l'attraction et à la rétention des talents »	Facteurs de risques et contrôle interne	216
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	88
	Description du risque	« Risque lié à la santé et à la sécurité des employés et des sous-traitants »	Facteurs de risques et contrôle interne	216
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Faire rayonner une culture Santé- Sécurité exemplaire »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	86
	Description du risque	« Risque lié à la protection des données à caractère personnel et au respect de la vie privée »	Facteurs de risques et contrôle interne	213
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Renforcer la protection des données à caractère personnel»	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	98
	Description du risque	« Risque lié au piratage digital des mobiliers et dispositifs »	Facteurs de risques et contrôle interne	215
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Renforcer la sécurité de nos activités digitales »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	64
	Autres informations obligatoires :			
	 Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que les conditions de travail des salariés 	« Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	83
	 Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et mesures prises en faveur des personnes handicapées 	« Favoriser la diversité et l'inclusion »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	91
	 Lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable 	Thématiques non-matérielles pour l'activité de JCDecaux		
	 Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives ainsi que les activités culturelles 	Thématiques non-matérielles pour l'activité de JCDecaux Des actions existent néanmoins : Section « Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	88
	 Actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves 	Thématiques non-matérielles pour l'activité de JCDecaux		
CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES	Description du risque, Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie RSE de JCDecaux (cf. section « Pour une empreinte environnementale optimisée »), mais non identifiés comme risque principal	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	67
	Autres informations obligatoires :	Castiana « Cyatématiana l'égaggamentian		
	 Conséquences sur le Changement Climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit 	Sections « Systématiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale » et « Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le Net Zéro »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	57, 67
	• Économie circulaire	Section « Maîtriser nos autres impacts environnementaux » et Focus « Rénovation des mobiliers dans une démarche circulaire »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	76,77
LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE	Description du risque, Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	Les enjeux de fiscalité responsable sont pleinement intégrés à la Stratégie d'entreprise (cf. Politique Fiscale), mais non identifiés comme risque principal	Information financière et comptable	221

2

2.1. L'UTILITÉ ET LA DURABILITÉ AU COEUR DE NOTRE STRATÉGIE

JCDecaux en 2023 - Nos chiffres clés

11 678 collaborateurs en ETP (95,6 % en CDI) 3 570,0 millions d'euros de chiffre d'affaires (ajusté) dont 48,2 % aligné

au règlement

Taxinomie

+850 millions de personnes

d'audience

potentielle

+80 pays v

villes de plus de 10 000 habitants équipées de mobiliers JCDecaux

3 9 1 8

centres commerciaux équipés de mobiliers JCDecaux

587

aéroports équipés de mobiliers JCDecaux

153

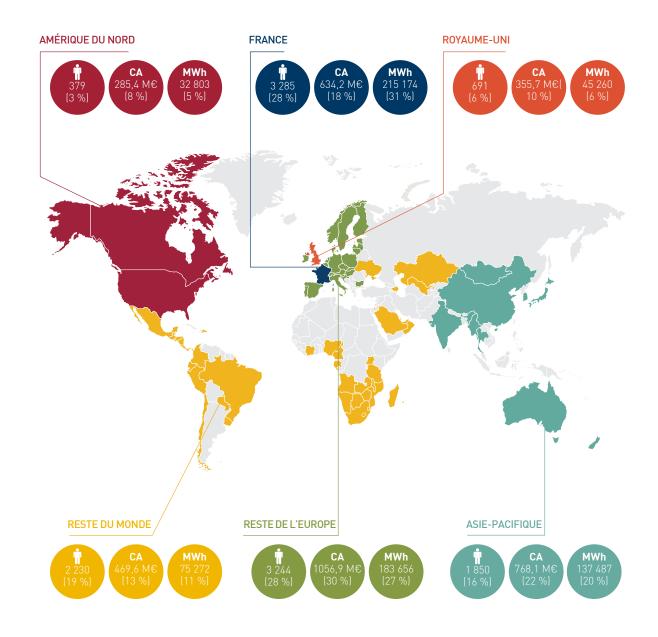
258
concessions
de transport
(hors
aéroports)
équipées de
mobiliers
JCDecaux

MWh de consommation énergétique

689 651

Kt CO2eq empreinte carbone Groupe (marketbased)

239,5



Stratégie RSE 2030 - Tableau récapitulatif des objectifs clés et résultats

AMBITIONS DE LA	OBJECTIFS CLÉS	ECHÉANCES	RÉSULTATS			
STRATÉGIE RSE 2030			2021	2022	2023	Indicateur
POUR DES LIEUX DE VIE PLUS DURABLES	Enrichir la politique d'éco- conception	2023	-	Groupe de travail lancé	Méthodologie d'ACV revue et auditée	Ø
	100 % des pays s'engagent à mettre en œuvre et appliquer les principes de notre charte de déontologie de la communication extérieure	d'ici 2024	-	100 %[1]	100 % [1]	•
	100 % des pays du groupe qui contribuent à 80 % du Chiffre d'Affaires annuel ajusté, devront soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies	d'ici 2025	-	N/A	100 %	⊘
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISÉE	A minima 60 % de réduction des émissions de GES sur les scopes 1 et 2 (vs 2019) (market-based)	2030	-52,8 %	- 61,6 %	- 62,4 %	
	20 % de réduction des émissions des véhicules en gCO2/km (vs 2019)	2030	-	- 6,3 %	- 5,6 %	
	100 % des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte	Annuel	98 %	100 %	100 %	
	Zéro enfouissement des déchets vs total déchets ^[2]	2035	80 %	85 % ^[3]	96 % ^[3]	
	Enrichir la politique et les plans d'action sur l'eau	Annuel	-	Réalisé	Déploiement progressif de compteurs complémentaires	•
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ECOSYSTÈME	Réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents (vs. 2019)	2030	-20,7 %	- 26 %	- 20,7 %	
	100 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année	2030	67 %	84 %	85 %	
	40 % de femmes au sein des instances dirigeantes de JCDecaux	2027	32,5 %	32,8 %	34,1 %	
	100 % des fournisseurs clés ont signés le Code de Conduite Fournisseurs	Annuel	100 %	100 %	100 %	Ø
	100 % des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données personnelles	2025	-	100 % des filiales européennes (hors France) ^[4]	100 % des filiales européennes (hors France) ⁽⁵⁾	

✓ Atteint

Sur la trajectoire de l'objectif

 ^{100 %} des pays ont déployé la charte de déontologie de la communication extérieure
 121 Dans les pays pourvus de filières adaptées.
 131 Taux de déchets valorisés

^{44 100 %} des filiales européennes (hors France) ont fait l'objet d'une première série d'audits dédiés à la conformité RGPD

^{100 %} des filiales européennes (hors France) ont fait l'objet d'audits dédiés à la conformité RGPD

2.1.1. L'INTÉGRATION DES ÉVOLUTIONS SOCIALES, SOCIÉTALES ET ENVIRONNEMENTALES DANS LA GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS DE JCDECAUX

2.1.1.1. Vers une ville et une mobilité intelligentes et responsables

L'approche transverse du Développement Durable permet à l'entreprise d'anticiper les changements à venir pouvant impacter son activité et d'étudier les risques et opportunités de marché. L'intégration du Développement Durable dans la Stratégie de l'entreprise facilite la gestion des risques liés aux enjeux environnementaux et sociaux et représente un levier d'innovation et un atout pour son développement économique sur le moyen et long terme.



ACCÉLÉRATION DE L'URBANISATION MONDIALE ET DU DÉVELOPPEMENT DES TRANSPORTS

TENDANCES, DÉFIS ET **OPPORTUNITÉS**

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

68 % de la population mondiale vivra dans des zones urbaines d'ici 2050 (contre 56 % en 2021), représentant une augmentation de 2,2 milliards d'urbains⁽¹⁾ et ainsi une croissance de l'audience de la communication extérieure dans les villes



90 % de l'augmentation du nombre d'urbains se concentrera en Afrique et en Asie^[1]. L'émergence de plus en plus de « villes monde », notamment dans les pays en développement, nécessite d'offrir plus d'accessibilité, de connectivité, d'offre de mobilité, etc.

Ce développement offre de nouvelles opportunités d'innovations technologiques, sociétales ou environnementales permettant d'anticiper les besoins de ces « villes monde » ainsi que des aéroports qui les desservent.

7,2 % de croissance annuelle attendue entre 2023 et 2030 $^{(2)}$ sur le marché mondial des transports publics. L'augmentation de la population mondiale et l'urbanisation des villes devraient tirer la croissance de ce marché. Le déploiement d'infrastructures de mobilité vient répondre à la demande de transport public dans les mégapoles.

L'urbanisation mondiale accrue et la nécessaire baisse des émissions de GES appellent à la construction massive d'infrastructures de transports publics, permettant à JCDecaux de toucher une plus large audience.

Le développement du digital, des nouveaux outils de média planning intelligents et de nouvelles offres publicitaires ciblées permettront l'accroissement du chiffre d'affaires.



CHANGEMENT CLIMATIQUE ET RARÉFACTION DES RESSOURCES

TENDANCES, DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Le réchauffement de la planète atteindra 1,5°C dès le début des années 2030. Le climat à l'échelle mondiale augmentera jusqu'à

2,8° d'ici 2100 selon le GIEC, groupe d'experts sur l'évolution du climat⁽³⁾. Pour limiter ce réchauffement climatique, il faudra atteindre le « net zéro émissions » vers 2050 pour rester sous 1,5°C, et 2070 pour rester sous 2°C. Il est nécessaire de réduire drastiquement les émissions de GES dans tous les secteurs avant 2030^[4]

Dans sa stratégie Climat qui témoigne de son engagement à réduire son empreinte carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, JCDecaux poursuit son engagement et sa participation active à la lutte contre le changement climatique en adoptant des pratiques écoresponsables et en favorisant l'innovation durable de son activité. Le but de cette stratégie est de s'aligner sur les objectifs de l'Accord de Paris et d'atteindre le Net Zéro Carbone en 2050.

Le changement climatique est responsable de l'augmentation spectaculaire des dangers et catastrophes naturelles avec des répercussions sur la sécurité alimentaire, l'emploi et l'éducation à l'échelle mondiale^[5]

Les catastrophes naturelles ont été multipliées par 2 dans le monde en 20 ans. [6].

Il menace aussi d'annuler des décennies de progrès vers une meilleure santé et un meilleur bien-être^[7]

Il est nécessaire de s'adapter à un nouveau contexte climatique. Les populations sont conscientes de cette situation : 75 % des personnes estiment le danger réel si nous ne changeons pas rapidement nos habitudes (8

Au fur et à mesure de leur développement, les villes sont de plus en plus exposées aux risques liés au climat et jouent un rôle crucial dans la lutte contre les dérèglements climatiques. C'est pourquoi les opportunités de développement de nouveaux services à destination des villes autour de la résilience et de l'adaptation au changement climatique sont importantes : capteurs pour alerter contre les pics de pollutions, alertes sur les événements climatiques extrêmes, participation au développement de la biodiversité dans les villes (végétalisation des mobiliers par exemple), amélioration de la qualité de l'air et lutte contre les îlots de chaleurs, etc.

GIEC Sixth Assessment Report, Climate Change 2022: Mitigation of Climate Change, the Working Group III contribution - IPCC

^[1] Envisaging the future of cities, UN-Habitat, World Cities Report 2022

Public Transportation Market Size, Share & Trends Analysis Report By Distribution Channel (Online, Offline), By Mode Type (Road, Rail), By Region, And Segment Forecasts, 2023 - 2030, Grand View Research

[🔋] Crise climatique. Ce que vous devez savoir au sujet du sommet de la COP28 sur le changement climatique, Amnesty International 2023

https://www.undrr.org/gar/gar2023-special-report

ONU Info. Le changement climatique, moteur du doublement des catastrophes naturelles au cours des 20 dernières années, 12 octobre 2020

 $^{^{\}tiny{[7]}}\ https://public-old.wmo.int/en/our-mandate/climate/state-of-climate-services-report-for-health}$

https://www.ipsos.com/en/ipsos-global-trends-2023-highlights-polarisation-pessimism-and-positivity https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-11/Press-release-IGT-2023-highlights-report.pdf



TRANSFORMATION DIGITALE

TENDANCES, DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Près de 150 millions de nouveaux utilisateurs de téléphonie mobile en 2023^[1]. 65,7 % de la population mondiale utilise Internet et 61,4 % utilise les médias sociaux avec 4,95 milliards de profils actifs en octobre 2023⁽¹⁾

Avec la croissance de l'offre médias et la multiplication des canaux de communication, les annonceurs recherchent des solutions leur permettant de mieux cibler une audience mobile, connectée et en demande d'interactivité.

Le secteur de la communication extérieure reste le seul véritable « média de masse » capable de capter une audience mondiale toujours plus mobile et connectée.

La combinaison puissante de son offre de communication extérieure et des apports de l'Internet mobile permet à JCDecaux de proposer à ses clients annonceurs un service encore plus efficace et percutant.

La transformation digitale devrait apporter à la société et à l'industrie sur le plan mondial une valeur de plus de

USD 100 000 milliards à horizon 2025[2], signe de nouvelles opportunités en lien avec l'accroissement de l'offre digitale et de la data, au service des villes connectées

En complément de la transformation digitale, le marché de l'intelligence artificielle devrait connaître un taux de croissance

annuel de **17,3 %**, d'ici 2030. Sa valeur devrait être multipliée par neuf d'ici 2030^[3]. L'IA, qui touche tous les secteurs, pourrait stimuler la croissance de la productivité mais connaît certaines

Par exemple, au 4 décembre 2023, près de 583 sites d'actualités sont générés par l'intelligence artificielle, selon une étude Les « fake news » se multiplient, notamment en raison d'une mauvaise utilisation de l'IA

Dans une société toujours plus connectée, les solutions développées par JCDecaux au service des citoyens, des villes, des sociétés de transport et des annonceurs sont toujours plus digitales, interactives et pertinentes grâce à la transformation digitale et à une utilisation pragmatique et prudente de l'IA.

Par ailleurs, la communication extérieure reste le seul média fiable où aucune « fake news » n'est relayée. JCDecaux veille à l'éthique de l'affichage publicitaire : son comité de déontologie évalue plus de 1800 visuels de campagne en moyenne chaque année.



ÉVOLUTION DES MODES DE CONSOMMATION ET DES ATTENTES DES CITOYENS

TENDANCES. DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Le secteur collaboratif devrait se développer à l'échelle mondiale. Les solutions collaboratives sont plébiscitées par les citoyens, et les villes se positionnent en véritables chefs d'orchestre du collaboratif en mettant à leur disposition des solutions de services mutualisées (mobilité douce, conciergeries, etc.).

Le modèle économique de JCDecaux repose sur l'économie de la fonctionnalité qui vise à développer des solutions intégrées de biens et services dans une perspective de développement durable. En effet, JCDecaux fournit un service global à ses mandants tout en restant propriétaire des mobiliers mis à disposition des villes et des sociétés de transport que JCDecaux peut rénover à neuf en fin de contrat pour leur donner une seconde vie.

Le collaboratif s'inscrit depuis toujours chez JCDecaux qui développe, notamment, des solutions permettant de renforcer le dynamisme économique dans les quartiers et le lien social entre les individus (hébergement de conciergerie de quartier dans des kiosques, mobilité douce et partagée...).

 $40\,\%$ des consommateurs déclarent que les actions sociales d'une entreprise peuvent influencer leur comportement d'achat. 30 % affirment qu'il s'agit plutôt des actions environnementales^[5]

8 consommateurs sur 10 se disent prêts à payer 5 % de plus pour des produits issus d'une production durable

Mais près de 73 % des marques pourraient disparaître sans que cela ne gêne la majorité des consommateurs [7

En tant que média présent dans l'espace public, JCDecaux est un véritable acteur de la scène publique. Touchant plus de 850 millions de personnes dans le monde chaque jour, le Groupe a une réelle capacité d'influence et la responsabilité d'amplifier les messages positifs tout comme de rendre visibles les solutions à impact. Convaincu que la publicité peut être utilisée pour rendre les modes de vie attractifs et durables, JCDecaux soutient à la fois les marques dans cette démarche et développe des solutions adaptées aux nouveaux modes de consommation ainsi qu'aux attentes des citoyens.

L'analyse des enjeux et perspectives permet à JCDecaux d'anticiper les impacts et défis pour ses activités et sa chaîne de valeur et d'apporter des réponses opérationnelles concrètes. Elle nourrit par ailleurs l'analyse des enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance, ainsi que la cartographie des risques extra-financiers.

¹¹¹ Digital report - Les derniers chiffres du numérique - Octobre 2023 - We Are Social France

Digital Transformation Initiative, Forum Economique Mondial.

https://www.statista.com/statistics/941835/artificial-intelligence-market-size-revenue-comparisons/

⁽⁴⁾ https://www.newsguardtech.com/special-reports/ai-tracking-center/

^[5] Global Consumer Insights Pulse Survey, June 2022, PwC

⁽https://www.pwc.com/gx/en/industries/consumer-markets/consumer-insights-survey.html)

^[7] HAVAS_MB_WhitePaper2023_FINAL.pdf (meaningful-brands.com)

2

FOCUS « CADRES ET RÉGLEMENTATIONS »

Face à un contexte réglementaire riche tant au niveau français qu'européen, JCDecaux anticipe et intègre les thématiques à même d'impacter ses activités et son reporting :

- La taxinomie verte européenne a pour but de flécher les investissements vers des activités durables. Le Groupe a publié l'éligibilité de ses activités en 2021 et leur alignement en 2022 (cf. section 2.1.2.2).
- La « Corporate Sustainability Reporting Directive » (CSRD) s'appliquera à partir de l'exercice 2024 pour JCDecaux, le rapport de durabilité remplaçant l'actuelle DPEF. En 2023, JCDecaux a mené une analyse de double matérialité en étroite collaboration avec ses salariés, clients, fournisseurs et investisseurs. La société civile a également été consultée. Cela nous permet de bénéficier d'une perspective plus large des enjeux RSE du groupe et d'affiner l'analyse des enjeux les plus matériels pour le groupe.
- Ce projet s'inscrit dans la continuité des efforts déployés par le groupe en matière de développement durable et nous permet de nous préparer à l'application de la CSRD. Pour faire de la CSRD un outil stratégique, les dispositifs de contrôle interne et la gouvernance des enjeux RSE se verront renforcés.
- La Loi sur le Devoir de Vigilance demande aux entreprises françaises de plus de 5 000 salariés de publier un plan de vigilance depuis 2017, auquel JCDecaux répond (Voir Annexe: Le plan de vigilance 2023). La directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité étendra le périmètre des entreprises concernées, et sa transposition en droit national est attendue à partir de 2026. JCDecaux reste attentif à ces évolutions qui structurent son analyse des risques.

2.1.1.2. Les spécificités et atouts de la chaîne de valeur de JCDecaux

JCDecaux s'appuie sur un écosystème d'acteurs aux différentes étapes de la création et de la répartition de valeur, et mobiliser efficacement les différentes ressources (voir schéma ci-après). L'entreprise internalise plus de 400 métiers, de la conception du mobilier urbain à la commercialisation des espaces publicitaires en passant par l'entretien des mobiliers (voir « Présentation du Groupe et de ses activités »). Cette particularité assure à JCDecaux une maîtrise des ressources et impacts à chaque étape et garantit une qualité optimale des produits et services proposés.

ÉTAPES CLÉS ET UTILISATION DES RESSOURCES DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

	MANDANTS	MANDANTS CLIENTS ANNONCEURS	
ÉTAPES DE LA CHAÎNE	AU SERVICE DES MANDANTS ET DES PARTENAIRES (VILLES, AÉROPORTS, MÉTRO BUS, TRAMS, TRAINS, CENTRES	AU SERVICE DES ANNONCEURS ET DES AGENCES CONSEILS	
DE VALEUR	COMMERCIAUX]		RESSOURCES CLÉS
2 CONSEIL ET CONCEPTION	 Écoute des besoins, dialogue et recommandations auprès des parties prenantes Écoute des attentes des utilisateurs finaux Développement de nouveaux produits et services design, confortables, innovants, connectés, interactifs et accessibles à tous Écoconception 	 Stratégie média Out-Of-Home, conseil auprès des annonceurs Élaboration de plans publicitaires internationaux, nationaux et locaux Capacité à combiner des mobiliers analogiques et digitaux dans plus de 80 pays Solutions événementielles 	CAPITAL HUMAIN CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL
2 OFFRE DE SERVICES	Réponse aux appels d'offres et aux dialogues compétitifs	 Vente de l'espace publicitaire Conseil auprès de l'annonceur jusqu'à l'affichage de la campagne 	CAPITAL HUMAIN CAPITAL INTELLECTUEL
3 DÉPLOIEMENT ET OPÉRATIONS	 Achats responsables Assemblage et installation des mobiliers et des systèmes de Vélos en Libre-Service Entretien et maintenance des mobiliers et systèmes de Vélos en Libre-Service Centre de relation client Contrôle déontologique interne de l'affichage publicitaire 	 Préparation des affiches et toiles reçues des imprimeurs Affichage des campagnes Mise en ligne des contenus digitaux Mise en place des événements 	 CAPITAL HUMAIN CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL CAPITAL NATUREL CAPITAL MANUFACTURIER CAPITAL FINANCIER
4 ACCOMPAGNEMENT POST-DÉPLOIEMENT	 Service client : enquêtes de satisfaction auprès des usagers Démontage, recyclage ou rénovation des mobiliers Retour d'expérience et accompagnement des collectivités et des mandants 	 Dépose et recyclage des affiches en fin de campagne Accompagnement post-campagne : mesure de l'efficacité publicitaire, enquêtes auprès des consommateurs 	CAPITAL HUMAIN CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL

2.1.1.3. Les risques extra-financiers matériels pour JCDecaux

Le processus d'identification et d'évaluation des risques extra-financiers s'appuie sur la politique de maîtrise des risques et la cartographie annuelle globale des risques liés à l'activité du Groupe et de ses filiales (pour plus d'information sur les fonctions impliquées et les critères d'évaluation, voir chapitre « 4.1.1. Identification des Risques »). Ces risques sont directement en lien avec les enjeux auxquels JCDecaux fait face (voir « 2.1.1.1 Vers une ville et une mobilité durables et intelligentes »)

LES SEPT PRINCIPAUX RISQUES DE JCDECAUX

Les sept risques extra-financiers majeurs ci-dessous identifiés pour l'année 2023 ont été validés par le Directoire et le Comité d'audit :

RISQUES	AMBITIONS ET PRIORITÉS DE LA STRATÉGIE ASSOCIÉES	ACTIONS DE MITIGATION (NON-EXHAUSTIVES)	LIEN AVEC LE PLAN DE VIGILANCE (1)
Risque lié à l'éthique des affaires et à la lutte contre la corruption	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème - Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption	 Charte éthique Comité d'Ethique Dispositif d'alerte Politique achats responsable 	Ø
Risque lié à la santé-sécurité des employés et des sous-traitants	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème – Faire rayonner une culture santé et sécurité exemplaire	 Comité Santé-Sécurité Manuel Santé-Sécurité Système de management de la Santé-Sécurité 	Ø
Risque lié au non-respect des droits humains des employés	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème – Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales	 Charte internationale des valeurs sociales fondamentales 	Ø
Risque lié au non-respect des droits humains des fournisseurs	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème – Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption Pour une culture de responsabilité de notre écosystème – Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables	 Code de conduite fournisseurs Politique achats responsables 	Ø
Risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème - Renforcer la protection des données à caractère personnel	Comité de pilotage RGPD Missions d'audit dédiées à la conformité RGPD	
Risque lié au piratage digital des mobiliers	Pour des lieux de vies plus durables - Renforcer la sécurité de nos activités digitales	 Politique de cybersécurité 	
Risque lié à l'attraction et à la rétention des talents	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème - Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs	Politique Sociale Groupe	
Lutte contre l'évasion fiscale (critère obligatoire DPEF)	Politique Fiscale	Politique fiscale Groupe	
Consommations énergétiques/GES (critère obligatoire DPEF)	Pour une empreinte environnementale optimisée : Réduire davantage les émissions de nos opérations Réduire les émissions tout au long de notre chaîne de valeur Contribuer au-delà de notre chaîne de valeur	Stratégie Climat Groupe	Ø

Ces risques sont pris en compte dans la Stratégie RSE du Groupe et donnent lieu à des plans d'actions et politiques qui sont détaillés dans la suite du document.

Focus méthodologique pour déterminer si un enjeu est considéré comme majeur :

Pour identifier et mesurer les risques et les opportunités pouvant avoir un impact financier élevé, le Groupe utilise un processus en 3 étapes :

- 1. Définir la probabilité d'occurrence d'un tel risque avec une échelle de notation allant de 1 à 4 ;
- 2. Quantifier le potentiel impact financier ou stratégique avec une échelle de notation allant de 1 à 4 ;
- 3. Quantifier le risque résiduel après les contrôles et les process mis en place au sein du Groupe.

Du fait de la nature des activités du Groupe, les risques environnementaux associés restent limités. En 2023, JCDecaux n'a pas identifié de risques significatifs en matière d'environnement susceptibles d'être provisionnés dans ses comptes.

En 2023, JCDecaux en collaboration avec un cabinet de conseil a initié une étude visant à évaluer les risques et opportunités climatiques, tant les risques de transition (politiques, juridiques, technologiques, et de marché) que les risques physiques liés au changement climatique. Cette analyse prend en compte les risques aigus (fortes précipitations, inondations, sécheresses, vagues de chaleur) mais également les risques chroniques (élévation du niveau de la mer).

Le plan de vigilance contient d'autres risques jugés non majeurs par JCDecaux et détaillés dans le Plan de vigilance (Voir « Plan de vigilance »).

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE L'utilité et la durabilité au coeur de notre stratégie

Différents scénarios climatiques ont été envisagés pour évaluer l'impact de ces risques et opportunités, dont les scénarios développés par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) RCP 2.6 compatible avec un réchauffement limité à 1,5°C et le scénario RCP 8.5 représentant une trajectoire à fortes émissions de GES.

Une réévaluation de la pertinence des risques et opportunités climatiques par rapport aux autres risques extra-financiers a été menée avec une procédure spécifique d'identification, d'évaluation et de gestion des risques et opportunités intégrant les recommandations de la TCFD avec notamment :

- Des analyses bibliographiques afin d'identifier les risques les plus pertinents pour les activités du Groupe
- Des entretiens avec plusieurs directions du Groupe (Développement Durable, Finance, Assurances, Stratégie, etc.) pour comprendre le niveau d'exposition et de vulnérabilité du Groupe à ces différents risques et opportunités de manière opérationnelle et stratégique. Ces entretiens ont permis d'identifier et hiérarchiser les principaux risques et opportunités climatiques de JCDecaux. Cette analyse a été réalisée pour chacune des activités du Groupe en prenant en compte leurs spécificités et leur distribution géographique.
- Des analyses de l'impact de différents scénarios climatiques dans les principales géographies de JCDecaux.
- Une évaluation qualitative et quantitative de l'impact des risques et opportunités climatiques sur les activités du Groupe en fonction des différents scénarios et variables climatiques (en cours de réalisation).

Cette nouvelle procédure permettra ensuite de définir un processus de gestion des principaux risques climatiques identifiés, de nouveaux indicateurs pour évaluer les risques, et des politiques et plans d'actions spécifiques pour les mitiger. À noter que cette procédure dédiée aux risques et opportunités climatiques sera inscrite en cohérence avec la politique globale de maîtrise des risques du Groupe (p. 210).

Il ressort de cette étude que JCDecaux est exposé à certains risques climatiques physiques et de transition, mais également que des opportunités de différenciations se présentent.

Les résultats de l'évaluation qualitative des risques et opportunités selon différents scénarios sera publiée pour le prochain Document d'Enregistrement Universel en 2025.

En 2022, le Groupe a identifié l'attraction et la rétention des talents comme un risque majeur. Dans un contexte de tension du marché du travail, protéger et sécuriser les ressources humaines est devenu à la fois un avantage concurrentiel décisif et un risque social important pour une grande majorité d'entreprises. Si JCDecaux avait d'abord fait le choix de décentraliser la politique RH pour mieux tenir compte des spécificités locales, fournir un socle de pratiques sociales communes à travers le monde semble être en 2023 l'approche la plus bénéfique permettant de faire évoluer la manière dont les collaborateurs sont accompagnés tout au long de leur carrières, mais également de répondre à ce risque d'attraction et de rétention des talents. En 2023, JCDecaux a donc formalisé une Politique Sociale à l'échelle du Groupe et articulée autour de trois piliers :

- 1. Valoriser tous nos collaborateurs,
- 2. Prendre soin de tous nos collaborateurs
- 3. Accompagner le développement de nos collaborateurs.

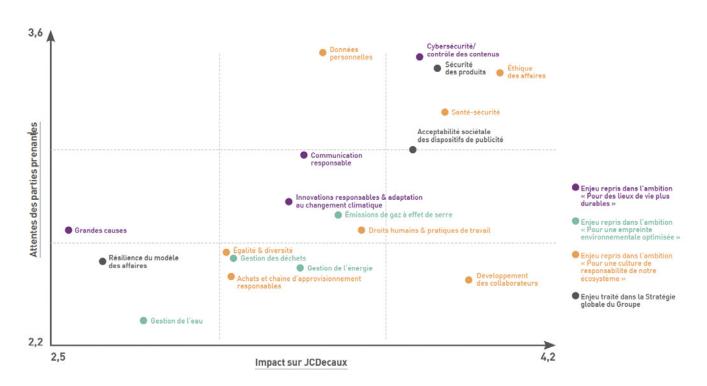
Pour plus de détails, se référer à la section « 2.4.1 Agir en employeur responsable » de ce document.

2.1.1.4. Notre matrice de matérialité

De manière complémentaire à l'analyse des risques extra-financiers, l'analyse de matérialité permet à JCDecaux d'identifier et de hiérarchiser les enjeux liés à la durabilité, en croisant le point de vue de l'entreprise et celui des parties prenantes.

JCDecaux a conduit et publié sa première analyse de matérialité en 2013. Afin de tenir compte des évolutions des activités (présence dans de nouveaux pays, augmentation de la part du digital dans les activités, etc.), des attentes des parties prenantes, et de nourrir la Stratégie RSE du Groupe à 2030, cette analyse a été actualisée en 2018 puis en 2020. L'enquête menée en 2020 a permis de conforter les travaux entrepris pour enrichir la feuille de route stratégique à horizon 2030.

Résultats de l'analyse de matérialité 2020



Pour en savoir plus sur le cadre méthodologique de notre analyse de matérialité, consultez la note méthodologique publiée sur https://www.jcdecaux.com/sustainable-development/our-strategy.

L'analyse de double matérialité

JCDecaux a lancé en 2023 l'exercice de double matérialité, un prérequis de la directive européenne sur le reporting de durabilité.

Suivant les recommandations de l'EFRAG, JCDecaux a identifié avec ses parties prenantes internes et externes les enjeux prioritaires selon les deux dimensions de la matérialité :

- la matérialité financière : l'importance de ces enjeux sur l'activité et la performance économique du groupe
- la matérialité d'impact : l'impact qu'a JCDecaux et sa chaine de valeur sur les enjeux

Cette analyse permet à JCDecaux d'anticiper les obligations de transparence en matière de durabilité exigées par la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) entrée en vigueur le 1er janvier 2024. Le processus sera audité en 2024 et les résultats publiés en 2025.

2

2.1.2. NOTRE STRATÉGIE : JCDECAUX, LE MÉDIA UTILE ET DURABLE

2.1.2.1. Une stratégie ambitieuse à horizon 2030 reflétant notre engagement historique

Les résultats des analyses de matérialité menées en 2018 et 2020 et de l'analyse des risques ont permis d'enrichir la Stratégie de Développement Durable déployée en 2014, tout en l'inscrivant dans la continuité des engagements et initiatives préalablement mis en œuvre.

Les ambitions et engagements définis dans la Stratégie RSE à horizon 2030 font directement écho aux priorités stratégiques définies en 2014. L'ajout d'une ambition dédiée à l'offre de produits et services illustre l'accélération de l'intégration du développement durable aux activités et aux réflexions stratégiques.

La Stratégie RSE 2030 a été définie par le Directoire de JCDecaux en collaboration avec le Département Développement Durable et les différents métiers et fonctions de l'entreprise (pour en savoir plus voir « 2.1.3. Le pilotage et la mise en œuvre de la Stratégie RSE »).

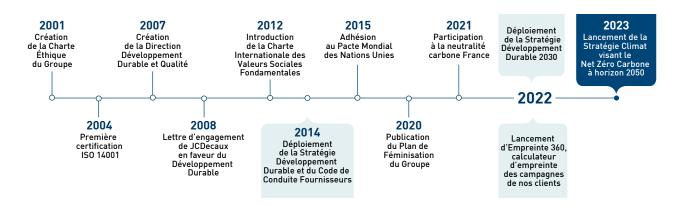


"L'année 2023 a été celle de l'opérationnalisation de la feuille de route stratégique à horizon 2030 et de l'engagement de tous. Elle a été notamment marquée par de grands chantiers tels que : le déploiement de notre Stratégie Climat et la soumission de notre trajectoire de réduction des émissions de carbone à SBTi ; la formalisation de la Politique Sociale du Groupe ; et la poursuite de la convergence du financier et de l'extra-financier, avec la migration du processus budgétaire ESG vers notre outil de reporting financier "

> David Bourg, Directeur Général Finance, SI et Administration



Une démarche engagée depuis plus de 20 ans



La Stratégie RSE 2030 - Le média utile et durable







DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS

- Systématiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale
- Promouvoir nos innovations responsables.

DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT AMBITIEUSE VISANT LE NET ZÉRO

- Réduire davantage les émissions de nos opérations (scopes 1 et 2)
- Réduire les émissions tout au long de notre chaîne de valeur (scope 3)
- Contribuer au-delà de notre chaîne

AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

- Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales
- Faire rayonner une culture santé et sécurité exemplaire
- Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs
- Favoriser la diversité et l'inclusion.

PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE

- Encourager davantage les campagnes responsables
- Renforcer la sécurité de nos activités digitales
- Soutenir une communication d'intérêt général au service de l'Agenda 2030 des Nations Unies

MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

- Favoriser une gestion responsable de nos déchets
- Encourager une consommation d'eau responsable
- Œuvrer pour la protection de la biodiversité.

ADOPTER UNE CONDUITE **EXEMPLAIRE DES AFFAIRES**

- Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption
- · Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables
- Renforcer la protection des données à caractère personnelle.





AMBITION N°1 - Nos objectifs pour des lieux de vie plus durables

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS 2023	LIEN AVEC LA MATÉRIALITÉ ET L'ANALYSE DES RISQUES
	Systématiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale	Enrichir la politique d'éco- conception et déployer les plans d'action associés	2023	Méthodologie d'ACV revue et auditée Outil de mesure environne- mentale	Enjeux matériels : Innovations responsables & adaptation au changement climatique
DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS		 100 % des équipes opérationnelles sensibilisées aux innovations responsables en ligne avec les ODD des Nations- Unies 	Annuel	100 %	Enjeux matériels :
F00K 1003	Promouvoir nos innovations	• Communiquer sur les innovations responsables auprès des Directions Régionales	Dès 2022	Réalisé	Innovations responsables & adaptation
	responsables	 Créer des projets d'expérimentation avec les villes 	D'ici 2030	En cours	au changement climatique
		 Déployer à grande échelle des innovations responsables 	D'ici 2030	N/A	'
		Mesurer et communiquer sur les impacts de nos innovations	D'ici 2030	N/A	
	Encourager davantage les campagnes responsables	100 % de nos pays s'engagent à mettre en œuvre et appliquer les principes de la charte de déontologie de la communication extérieure	D'ici 2024	100 % [1]	Enjeux matériels : • Communication responsable
PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION	Renforcer la sécurité de nos activités digitales	Zéro incident de sécurité ayant créé une interruption généralisée de service ou donné lieu à la diffusion non détectée de contenus non souhaités sur les écrans digitaux pour lesquels la diffusion est contrôlée par et sous la responsabilité de JCDecaux	Annuel	Zéro	Enjeux matériels : • Cybersécurité/ contrôle des contenus • Sécurité des produits Risques extra-
EXTÉRIEURE RESPONSABLE	RIEURE	Obtenir la certification ISO 27 001 des opérations digitales	2023	Certification obtenue en mai 2023	financiers : • Risque lié au piratage digital des mobiliers
Soutenir un	Soutenir une	Soutenir annuellement une grande cause en lien avec les activités du Groupe	Annuel	Réalisé ^[2]	
	communication d'intérêt général au service de	Être un partenaire officiel des Nations Unies pour la promotion des ODD	2022	Partenariat signé ⁽³⁾	Enjeux matériels : • Communication
l'Agenda 2030	t Agenda 2030 des Nations Unies	100 % des pays du groupe qui contribuent à 80 % du Chiffre d'Affaires annuel ajusté, devront soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies	D'ici 2025	100 %	responsable

^[1] 100% de nos pays ont déployé la Charte de déontologie de la communication extérieure ^[2] Partenariat avec l'Envoyé Spécial du Secrétaire Général des Nations Unies pour la Sécurité Routière

^[3] Partenariat signé avec le Fonds conjoint des Nations Unies pour les ODD



AMBITION N°2 - Nos objectifs pour une empreinte environnementale optimisée

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS 2023	LIEN AVEC LA MATÉRIALITÉ ET L'ANALYSE DES RISQUES
		 60 % de réduction des émissions carbone sur les scopes 1 et 2 (vs 2019)^[1] 	2030	- 62,4 %	
		• 90 % de réduction des émissions carbone sur les scopes 1 et 2 (vs 2019) ⁽¹⁾	2050		
Ré	Réduire davantage	 5 % de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue (vs 2019) (2) 	D'ici 2030	-35,4 %	Enjeux matériels :
DÉPLOYER UNE	les émissions de nos opérations (scopes 1 et 2)	 10 % de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m² de face pub (vs 2019) [2] 	D'ici 2030	N/A	 Gestion de l'énergie Émissions de gaz à effet de serre
STRATEGIE CLIMAT AMBITIEUSE VISANT LE NET ZERO		 20 % de réduction des émissions des véhicules en gCO2/km (vs 2019) 	D'ici 2030	-5,6 %	
		 100 % des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte 	Annuel	100 %	
	Réduire les émissions tout	• 46 % de réduction des émissions carbone sur le scope 3 (vs 2019) ^[3]	2030	-14,2 %	
	au long de notre chaîne de valeur (scope 3)	• 90% de réduction des émissions carbone sur le scope 3 (vs 2019) ^[3]	2050		
	Contribuer au-delà de notre chaîne de valeur	Déployer progressivement une stratégie de contribution pertinente dans les pays prioritaires dès 2025	2030	Définition d'une politique Groupe et sensibilisation	Enjeux matériels : • Émissions de gaz effet de serre
	Favoriser une gestion responsable de nos déchets	 Zéro enfouissement des déchets vs total déchets dans les pays pourvus de filières adaptées 	D'ici 2035	96 % de déchets valorisés	Enjeux matériels : Gestion des déchets
MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX	Encourager une consommation d'eau responsable	Enrichir la politique et les plans d'actions sur l'eau	2022	Déploiement progressif de compteurs complémen- taires	Enjeux matériels : • Gestion de l'eau
		Déployer la politique eau	2023	En cours	
	Œuvrer pour la protection de la biodiversité	Construire et déployer une politique et des plans d'actions sur la biodiversité	2023	Projet pilote France : mise en place en cours	

^[1] Scope 2 en Market-based
[2] Scope 2 en Location-based, à périmètre et rythme de déploiement du digital constants.

Périmètre SBTi (périmètre couvrant 92 % des émissions du scope 3 du Groupe)





AMBITION N°3 - Nos objectifs pour une culture de responsabilité de notre écosystème

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS 2023	LIEN AVEC LA MATÉRIALITE ET L'ANALYSE DES RISQUES
	Ancrer le respect	 100 % des pays respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe 	Annuel	100 % (1)	Risques extra- financiers :
	des valeurs ' sociales fondamentales	 100 % des nouveaux collaborateurs ont signé leur engagement à respecter la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales 	Annuel	100 %	 Risque lié au non- respect des droits humains des employés
					Enjeux matériels :
					 Santé-Sécurité
	Faire rayonner une culture Santé Sécurité	• Réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents	D'ici 2030	-20,7 %	Risques extra- financiers :
AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE	exemplaire	(vs. 2019)			 Risque lié à la santé- sécurité des employés et des sous-traitants
		100 % des pays du Groupe ont un programme d'intégration (on- boarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux	D'ici 2030	N/A	Enjeux matériels : • Egalité et diversité
	Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs	• 100 % des pays ont un système de gestion des carrières	D'ici 2030	88 % des pays ont réalisé des entretiens annuels	Risques extra- financiers : • Risque lié à
		 100 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année 	Annuel	85 %	l'attraction et à la rétention des talents
	Favoriser la diversité et l'inclusion	 40 % de femmes au sein des instances dirigeantes de JCDecaux 	D'ici 2027	34,1 %	Enjeux matériels :
		 100 % des collaborateurs connectés formés aux stéréotypes et aux préjugés 	2022	Réalisé en 2022 ⁽²⁾	• Egalité & diversité

[🖽] Résultats de l'enquête de l'année 2021/2022 (enquête bisannuelle), objectif atteint après revue de la mise en place des plans d'actions correctifs.

^[2] Cela concerne les formations « Ensemble, luttons contre le harcèlement » et « Ensemble, agissons pour l'égalité femmes-hommes ! ».









ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS 2023	LIEN AVEC LA MATÉRIALITÉ ET L'ANALYSE DES RISQUES	
		• 100 % des nouveaux			Enjeux matériels :	
	Assurer une	collaborateurs ont signés leur engagement à respecter la Charte Éthique	Annuel	100 %	Ethique des affairesDroits humains et pratiques de travail	
	conduite éthique et lutter contre				Risques extra- financiers :	
	la corruption		 100 % des fournisseurs clés ont signé le Code de Conduite Fournisseurs. 	Annuel	100 %	 Risque lié à l'éthique des affaires et à la lutte anti-corruption Risque lié au non- respect des droits
		• 100 % des fournisseurs clés sont évalués tous les ans	Annuel	100 %		
ADOPTER UNE CONDUITE	Accompagner nos fournisseurs dans	 30 % de critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs 	En 2022	Réalisé en 2022	Enjeux matériels : • Achats et chaîne	
EXEMPLAIRE DES AFFAIRES	le déploiement de pratiques plus responsables	• 100 % des correspondants achats en filiale suivent la formation « achats responsables »	Annuel	100 %	d'approvisionnement responsables	
		• 100 % de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans	À partir de 2022	49 %		
		• 100 % des collaborateurs			Enjeux matériels :	
		européens « connectés » suivent la formation digitale RGPD	2022	83 % en 2022	 Données personnelles 	
Renforcer la protection des données à caractère personnel	• 100 % des filiales européennes évaluées sur la gestion	D'ici 2025	100 % des filiales	Risques extra- financiers :		
	caractère	et l'utilisation des données personnelles	D ICI ZUZO	européennes (hors France) ⁽¹⁾	 Risque lié à la protection des données 	
		 Mettre en place une gouvernance mondiale sur les données à caractère personnel 	D'ici 2030	N/A	personnelles et au respect de la vie privée	

^[1] 100% des filiales européennes (hors France) ont fait l'objet d'audits dédiés à la conformité RGPD

2

2.1.2.2. Taxinomie verte : évaluer la durabilité de nos activités

Contexte

Pour prioriser le financement des activités qui contribuent déjà significativement aux objectifs de transition bas-carbone mais également encourager et accélérer l'émergence et l'expansion des activités de transition, la Commission Européenne a souhaité mettre en place un référentiel commun dit « Taxinomie Verte ».

Ce référentiel décrit des critères et des seuils précis d'éligibilité et d'alignement :

• L'activité doit contribuer substantiellement à l'un des six objectifs environnementaux :



 Atténuation du changement climatique



 Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes



 Adaptation au changement climatique



 Prévention et contrôle de la pollution



Utilisation durable et protection de l'eau et des ressources marines



 Transition vers une économie circulaire

- L'activité doit être conforme aux critères d'examen techniques de la Commission
- L'activité éligible ne peut contribuer à un des objectifs en nuisant significativement à l'un des autres objectifs environnementaux (principe du « Do No significant harm » – DNSH)
- L'entreprise doit respecter les garanties sociales minimales : respect des huit « conventions fondamentales » de l'Organisation Internationale du Travail.

Un modèle économique en résonance avec le Règlement Taxinomie Verte

Le modèle économique de JCDecaux est de fournir aux villes des produits et services utiles aux citoyens financés par la communication des marques. Il est décliné aujourd'hui à travers trois activités que sont le Mobilier Urbain, le Transport, et l'Affichage Grand Format.

Les services et produits fournis à l'instar des abris-voyageurs, des mobiliers d'information, ou des systèmes de vélos en libre-service favorisent la mobilité durable sans pour autant faire peser le coût sur les citoyens à travers la fiscalité locale.

Le maillage territorial des mobiliers urbains, abris-voyageurs, mobiliers d'information, systèmes de vélos en libre-service, et leur transformation en supports d'informations et de communication sont autant de facteurs au service d'une mobilité intelligente et responsable. L'information multi-canal favorise également la mobilité intermodale (plans de mobilités actives, jalonnement piétons, information déplacement en temps réel, opportunité de communiquer avec les utilisateurs, etc.).

Le modèle d'affaires de JCDecaux contribue également au financement du transport terrestre, à travers l'affichage publicitaire dans les transports urbains et suburbains (métro, tramways, bus) ainsi que dans le transport ferroviaire, favorisant ainsi le développement de la mobilité durable.

Eligibilité des activités

Dans le cadre de son analyse d'éligibilité, JCDecaux s'est attaché à rapprocher son modèle d'affaires de la description des activités listées dans l'acte délégué climat de la Taxinomie Verte au-delà de la simple analyse des codes NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne), et ce pour les deux premiers objectifs environnementaux. Sur les 4 objectifs environnementaux non climatiques, nous n'avons pas identifié d'activité éligible au regard des informations connues à ce jour.

En 2023, JCDecaux a identifié 4 activités éligibles

ACTIVITES ELIGIBLES	OBJECTIF	REFERENCE TAXINOMIE
Vélos en libre- service	Atténuation du changement climatique	6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique
Mobiliers urbains au service de la mobilité durable (Abribus®)	Atténuation du changement climatique	6.15. Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone
Contribution par la redevance au financement du transport ferroviaire	Atténuation du changement climatique	6.1. Transport ferroviaire interurbain de voyageurs
Contribution par la redevance au financement des transports urbains et suburbains	Atténuation du changement climatique	6.3. Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs

Les activités éligibles recouvrent naturellement les services s'inscrivant dans une stratégie globale d'offre de mobilité durable.

- L'activité des vélos en libre-service ainsi que les infrastructures associées (bornes et bornettes) contribuent, par nature, à l'atténuation du changement climatique. Les activités relatives aux infrastructures (bornes et bornettes) ainsi que les vélos en libre-service sont fusionnées en une seule et même activité 6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique compte tenu de l'interdépendance des deux activités et des actifs attachés. La fusion de ces deux activités permet par ailleurs de limiter le risque de double comptage lors de l'affection du chiffre d'affaires.
- L'Abribus® quant à lui est un prolongement indispensable et indissociable des infrastructures de mobilité et représente un levier d'attractivité des usagers vers le réseau de transport collectif. Cette installation destinée au transport public urbain et suburbain de voyageurs remplit de nombreuses fonctions:
 - Il protège des intempéries et apporte un confort d'attente essentiel, tout en informant sur le voyage (organisation des lignes, temps d'attente, messages d'alerte)
 - Il jalonne le réseau des transports et sécurise les usagers, habitants et visiteurs grâce à l'éclairage qu'il procure
 - Il est un garant d'accessibilité au service lui-même pour tous les types d'usagers et notamment les personnes à mobilité réduite.

L'installation, la maintenance et l'exploitation de ces installations sont nécessaires au bon fonctionnement du réseau de transport public.

• Le financement du transport urbain et suburbain ainsi que le financement du transport ferroviaire interurbain (ci-après « transport terrestre »). En effet, l'affichage publicitaire dans les transports urbains et suburbains (métro, tramways, bus) ainsi que dans le transport ferroviaire, génère des revenus pour les autorités de transport et contribuent ainsi au financement d'activités visant des émissions directes de CO₂ à l'échappement qui soient nulles (activité 6.1 et 6.3).

Par ailleurs, JCDecaux a choisi de présenter un ratio d'éligibilité volontaire mettant en exergue le rôle joué par les kiosques, les Mobiliers Urbains pour l'Information (MUPIs®) ainsi que les dispositifs d'information relatifs à la qualité de l'air, dans l'éducation et la sensibilisation des populations aux enjeux environnementaux au travers de la commercialisation de la presse écrite traitant de ces enjeux ou de la diffusion de message d'information en la matière.

Méthodologie d'alignement des activités

Le règlement rend obligatoire à compter de l'exercice 2022 la publication de la part des trois indicateurs (CA, Capex, Opex) qui sont associées à des activités économiques alignées et non-alignées. Ces indicateurs portent sur les données de l'exercice 2022 sans information comparative au titre de l'exercice 2021. L'alignement n'est obligatoire en 2023 que sur les activités contribuant aux 2 objectifs climatiques.

Selon le règlement de la taxinomie, une activité éligible est alignée, et donc durable, si l'activité :

- Respecte le ou les critère(s) technique(s) de contribution substantielle à l'un des six objectifs environnementaux
- Ne cause de préjudice à aucun autre objectif environnemental (« Do no significant harm » - DNSH)
- Respecte les garanties minimales visées à l'article 3.c à savoir les procédures qu'une entreprise exerçant une activité économique met en œuvre pour s'aligner sur :
 - Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
 - Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
 - Les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
 - La Charte internationale des droits de l'homme.

L'alignement des indicateurs reportés dans le cadre de la taxinomie a été étudié à la maille :

- Du contrat en prenant en compte la nature des actifs sousjacents pour les activités 6.4 et 6.15
- Du contrat pour les activités 6.1 et 6.3.

Pour des actifs aux caractéristiques communes, le respect des critères de la taxinomie est considéré comme identique.

Critères de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique

Les critères de contribution substantielle des activités éligibles visent :

- Des dispositifs de mobilité des personnes à émission nulle (vélos en libre-service)
- \bullet Des transports dont les émissions directes de CO_2 à l'échappement sont nulles
- Des installations destinées au transport public (abribus).

Concernant le transport terrestre, seuls les contrats pour lesquels il a été possible de démontrer que les émissions directes de $\rm CO_2$ à l'échappement sont nulles, ont été considérés comme alignés.

Concernant les investissements individuels qui ne sont pas associées à une activité destinée à être commercialisée notamment les acquisitions de bâtiments (activité 7.7) et véhicules (activité 6.5) ainsi que les dépenses d'efficacité énergétique des bâtiments (activités 7.3 à 7.6 de la Taxinomie), l'analyse d'alignement a été réalisée sur l'ensemble du périmètre (vs un échantillon de pays seulement en 2022). Les investissements non analysés sont considérés comme non alignés.

Do no significant harm^[1]

Adaptation au changement climatique

L'évaluation des risques physiques climatiques importants a été menée selon deux axes :

- L'analyse de risques physiques et de vulnérabilité des mobiliers au regard des aléas susceptibles de les impacter durant la vie du contrat (durée escomptée de plus de 10 ans)
- L'analyse des risques et de vulnérabilité du site de construction et d'assemblage des mobiliers urbains.

Les mobiliers urbains sont exposés essentiellement aux aléas liés au vent ainsi qu'aux chutes de neige qui peuvent entrainer des dommages importants nécessitant soit une remise en état soit un remplacement du mobilier. Dès la phase de conception de ses mobiliers, JCDecaux intègre l'exposition à ces différents risques pour en limiter les effets. Dans le cadre de nouveau contrat intégrant la reprise du mobilier pré-existant, JCDecaux réalise un diagnostic pouvant l'amener à changer le mobilier conformément aux standards retenus par le Groupe. Dans ce cas de figure, ne sont intégrés dans le ratio d'alignement les contrats pour lesquels le diagnostic est conforme aux standards du groupe ou pour lesquels un plan de remédiation a été mis en œuvre.

Les aléas climatiques considérés matériels par JCDecaux concernant son site de construction et d'assemblage sont :

- Les vagues de chaleur
- Les sècheresses et le retrait-gonflement des argiles (RGA)
- Les inondations par débordement de rivière ou remontée de nappe
- Les submersions marine.

En l'état actuel des connaissances disponibles, les autres risques listés au sein de l'Appendice A sont considérés comme non matériels. JCDecaux a retenu une analyse climatique à 30 ans.

Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines

Le groupe utilise de l'eau, de l'eau de pluie lorsque disponible, essentiellement pour l'entretien des mobiliers urbains et le nettoyage des véhicules. JCDecaux a mis en place des solutions permettant une gestion raisonnée de l'eau (cf. §. 2.3.2.2., p.77-78).

Economie circulaire

JCDecaux met à disposition des mobiliers de haute qualité environnementale, conçus pour durer dans le temps, qui restent dans la majeure partie des contrats sa propriété. L'économie circulaire est au cœur du modèle économique du groupe. JCDecaux a également déployé une politique de gestion responsable des déchets [cf. §. 2.3.2.1. p. 76-77]. Le groupe prévoit ainsi un dispositif de gestion de la fin de vie des batteries dans le cadre de ses contrats de vélos en libre-service.

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

^[1] DNSH : Ne pas causer de préjudice important



Pollution

Les travaux d'installation des mobiliers urbains (6.15) ou des infrastructures des vélos en libre-service (6.3) génèrent peu de nuisance. Pour autant, JCDecaux s'efforce à limiter la durée des travaux et réduire les éventuelles nuisances (poussières ou bruit) qui pourraient survenir dans des contextes particuliers.

Biodiversité

La nature même des activités de JCDecaux (milieu urbain) a un impact limité sur la biodiversité. Pour autant, la protection de la biodiversité fait partie intégrante de la Stratégie RSE du groupe. Ce dernier participe au développement de la biodiversité dans les villes par le déploiement de solutions telles que la végétalisation des mobiliers par exemple.

Garanties minimales

JCDecaux répond aux différents critères de garanties minimales sur l'exercice 2023 :

- Droits de l'homme: JCDecaux est soumis à la loi sur le devoir de vigilance. À ce titre, le Groupe déploie une démarche Vigilance globale et publie annuellement un Plan de Vigilance (cf. §. 2.5, p. 100). Par ailleurs, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation relative à la violation des droits de l'homme
- Corruption : JCDecaux est soumis à la loi SAPIN II et a déployé les dispositifs attendus dans le cadre de la lutte contre la corruption
- Fiscalité: JCDecaux s'attache à respecter les réglementations applicables dans tous les pays où il est implanté et met en œuvre une politique de transparence conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE (cf. chapitre 4.4, p. 221)
- Droit de la concurrence : JCDecaux respecte, dans son périmètre d'activité, les législations en vigueur dans le cadre du droit de la concurrence.

En 2023, ni le Groupe ni un de ses dirigeants n'a reçu de condamnation judiciaire matérielle concernant la violation des droits de l'homme, la corruption, le non-respect de l'éthique des affaires, ou de la réglementation applicable en matière fiscale.

Proportion des activités éligibles et alignées au regard du Règlement Taxinomie Verte

Les 4 activités éligibles : le vélo en libre-service, les abribus faisant partie de l'activité économique Mobilier Urbain, et le financement du transport terrestre (par trains intercités ou réseaux urbains et prériurbains) faisant partie de l'activité économique Transport, l'enjeu est d'identifier la part des activités éligibles au sein de ces activités à partir des contrats d'exploitation.

Les indicateurs présentés ci-dessous se basent sur les données financières Groupe et sont présentés selon les données IFRS.

Chiffre d'affaires

Méthodologie d'analyse

Les activités éligibles abribus et vélos font partie de l'activité économique Mobilier Urbain. Afin de déterminer la part du chiffre d'affaires Mobilier Urbain éligible une analyse a été conduite sur l'ensemble des contrats d'exploitation de l'activité Mobilier Urbain. Il résulte de cette analyse que 84 % du chiffre d'affaires du Mobilier Urbain correspond à un contrat avec Abribus et/ou vélos. Ce ratio est appliqué au chiffre d'affaires de l'activité Mobilier Urbain pour déterminer le chiffre d'affaires éligible. La totalité du chiffre d'affaires éligible est également alignée pour les activités abribus et vélo au sein de l'activité Mobilier Urbain.

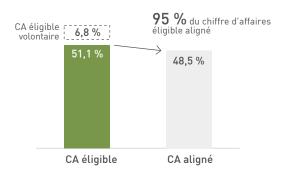
Pour l'activité transport terrestre, l'analyse a porté sur la globalité du chiffre d'affaires référencée dans les comptes en lien avec les activités de transport terrestre.

Méthodologie de calcul

Conformément à l'acte délégué de la Taxinomie Verte,

- Le numérateur de l'indicateur « chiffre d'affaires éligible à la Taxinomie » a été déterminé en appliquant le pourcentage (83 %) à l'ensemble des revenus publicitaires (y compris production des affiches) liés au mobilier urbain du Groupe et en recensant les services annexes directement liés aux contrats avec Abribus® et/ou vélos. Il comprend également la totalité des revenus publicitaires liés aux métros, bus, trains et tramways.
- Le numérateur de l'indicateur « chiffre d'affaires aligné à la Taxinomie » a été déterminé en appliquant le pourcentage (83 %) correspondant aux activités alignées, à l'ensemble des revenus publicitaires (y compris production des affiches) liés au mobilier urbain du Groupe et en recensant les services annexes directement liés aux contrats avec Abribus® et/ou vélos. Il comprend également la part des revenus publicitaires liés aux contrats métros, bus, trains et tramways répondant aux critères d'alignement soit 79 % du chiffre d'affaires total éligible liés au Transport terrestre.
- Le dénominateur de l'indicateur « chiffre d'affaires éligible à la Taxinomie » correspond au chiffre d'affaires consolidé du Groupe.

La part du chiffre d'affaires aligné est stable par rapport à l'exercice précédent.



Investissements

Méthodologie d'analyse :

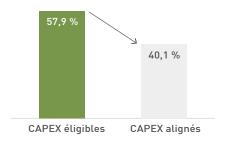
Les dépenses d'investissements au sens de la taxinomie de JCDecaux couvrent les dépenses d'investissements relatives aux activités éligibles (activités 6.4 et 6.15), sur le périmètre des contrats rattachés à l'activité économique « Mobilier Urbain » qui contiennent soit des Abribus® et/ou des vélos, sur le périmètre des contrats rattachés aux activités Transport terrestre ainsi que des dépenses d'investissements individuels qui ne sont pas associées à une activité destinée à être commercialisée notamment les acquisitions de bâtiments (activité 7.7) et véhicules (activité 6.5) ainsi que les dépenses d'efficacité énergétique des bâtiments (activités 7.3 à 7.6 de la Taxinomie).

En 2023, ces dépenses d'investissements individuels ont été complétés par la fabrication d'équipements électroniques (activité 1.2) pour les activités aéroports et affichage grand format répondant à l'objectif de Transition vers une économie circulaire.

Méthodologie de calcul :

Conformément à l'acte délégué de la Taxinomie Verte,

- Le numérateur de l'indicateur « investissements éligibles à la Taxinomie » a été déterminé en identifiant d'une part les investissements liés à des contrats avec Abribus® et/ou vélos, et ceux liés à des contrats relatifs au transport terrestre (y compris droits d'utilisation des contrats de location des emplacements publicitaires, des bâtiments et véhicules et des investissements généraux) et d'autre part les investissements individuels par nature (véhicules, bâtiments et équipements électroniques) non pris en compte dans l'analyse par activité
- Le numérateur de l'indicateur « investissements alignés à la Taxinomie » a été déterminé selon des modalités similaires en retenant uniquement les investissements rattachés à des contrats alignés avec la Taxinomie
- Le dénominateur des indicateurs « investissements éligibles à la Taxinomie » et « investissements alignés à la Taxinomie » correspond au montant total des investissements du Groupe (y compris droits d'utilisation des contrats de location des emplacements publicitaires, des bâtiments et véhicules).



Frais d'exploitation

Méthodologie d'analyse :

Les frais d'exploitation concernent les coûts directs non capitalisés liés à l'exploitation de nos dispositifs publicitaires, à la recherche et développement, la rénovation des bâtiments, aux contrats de location court terme, et toute autre dépense directe liée à l'entretien courant des immobilisations corporelles qui sont nécessaires pour assurer le fonctionnement continu et efficace des actifs éligibles.

L'analyse des frais a permis d'identifier spécifiquement les coûts de maintenance, d'entretien et de réparation ainsi que les coûts d'achat des pièces détachées relatifs aux activités « Mobilier Urbain » et Transport terrestre en excluant les coûts relatifs à l'affichage.

Méthodologie de calcul :

Conformément à l'acte délégué de la Taxinomie Verte,

- Le numérateur de l'indicateur « frais d'exploitation éligibles à la Taxinomie » a été déterminé en appliquant le ratio d'éligibilité 2023 relatif au chiffre d'affaires (soit 83 %) à l'ensemble des frais d'exploitation identifiés pour l'activité « Mobilier Urbain ». Pour l'activité Transport, il comprend également la totalité des frais d'exploitation liés aux métros, bus, trains et tramways
- Le numérateur de l'indicateur « frais d'exploitation alignés à la Taxinomie » a été déterminé selon des modalités similaires en appliquant le ratio d'alignement 2022 relatif au chiffre d'affaires (83 %) à l'ensemble des frais d'exploitation identifiés pour l'activité « Mobilier Urbain ». Pour l'activité Transport, il comprend également la totalité des frais d'exploitation liés aux métros, bus, trains et tramways répondant aux critères d'alignement soit 80 % des frais d'exploitation totaux éligibles liés à l'activité Transport Terrestre
- Le dénominateur des indicateurs « frais d'exploitation éligibles à la Taxinomie » et « frais d'exploitation alignés à la Taxinomie » correspond au montant total des charges de maintenance du Groupe.



Données Ajustées

Afin de refléter la réalité opérationnelle du Groupe et la lisibilité de notre performance, la communication financière externe du Groupe est basée sur des données « ajustées ». Ces données intègrent proportionnellement les données opérationnelles des sociétés sous contrôle conjoint et excluent l'impact IFRS 16 sur les contrats de location « core business » (contrats de location d'emplacements destinés à des structures publicitaires hors contrats de location immobilière et de véhicules).



En 2023, les données ajustées des trois indicateurs sont :

- Les chiffres d'affaires éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 50,9 % et à 48,2 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe.
- Les investissements éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 73,6 % et à 46,9 % du total des investissements du Groupe (hors droits d'utilisation des contrats de location des emplacements publicitaires).
- Les frais d'exploitation éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 68,8 % et à 68,2 % du total des charges de maintenance du Groupe.

2.1.2.3. Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable

A travers sa Stratégie RSE, sa façon d'opérer au quotidien et son offre de solutions participant à l'émergence de la ville et de la mobilité intelligentes et durables, JCDecaux contribue à l'ensemble des 17 Objectifs de Développement Durable et à 6 en particulier, afin d'accélérer leur promotion et développement à travers le monde. La prise en compte des ODD est un levier d'innovation pour proposer des produits et services toujours plus responsables.

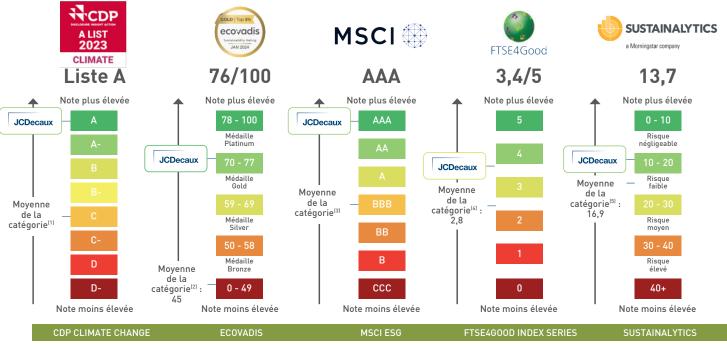
Par ailleurs, le Groupe contribue à l'Agenda 2030 des Nations Unies au travers de sa démarche de média responsable et le soutien des grandes causes, en valorisant et en amplifiant la communication responsable et positive des annonceurs (voir « 2.2.2.3 Soutenir une communication d'intérêt général au service de l'Agenda 2030 des Nations Unies»). Pour en savoir plus sur notre contribution aux Objectifs de Développement Durable, veuillez consulter la note détaillée publiée sur www.jcdecaux.com.

La contribution de JCDecaux aux Objectifs de Développement Durable (ODD)



2.1.2.4. Notre performance reconnue par les standards internationaux

La performance RSE du Groupe est évaluée annuellement par 5 acteurs internationaux de la notation extra-financière reconnus pour leur expertise dans leur domaine :



Depuis 2011, JCDecaux répond au CDP. En 2023, JCDecaux est référencé dans la liste A et fait partie des 17 % d'entreprises ayant atteint le niveau « Leadership » dans la catégorie Services Web & Marketing.

Pour la quatrième année consécutive, le Groupe a répondu au questionnaire EcoVadis. En 2023, le Groupe est classé Or avec un score global de 76/100, se plaçant ainsi dans le top 5 % des entreprises évaluées.

Référencé depuis 2013 par MSCI, JCDecaux obtient la note AAA en 2023 et est ainsi classé parmi les meilleures entreprises du secteur des médias. Depuis 2014, JCDecaux est renouvelé dans l'index FTSE4Good. En 2023, la performance globale du Groupe s'élève à 3,4/5, se plaçant au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur Média [2,8/5]. En 2023, JCDecaux obtient la note de 13,7 (low risk). Le Groupe se classe à la 52^{ème} place sur 291 entreprises du secteur Media qui sont évaluées.

[1] Service Web et Marketing, [2] Publicité et études de marché, [3] Média et divertissement, [4] Média, [5] Média et publicité



JCDecaux est référencé dans la liste « Prime » de l'agence ISS CORPORATE ESG RESPONSIBILITY depuis 2013, ce statut étant attribué aux entreprises dépassant le seuil sectoriel en termes de performances ESG.

2.1.3. LE PILOTAGE ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE RSE



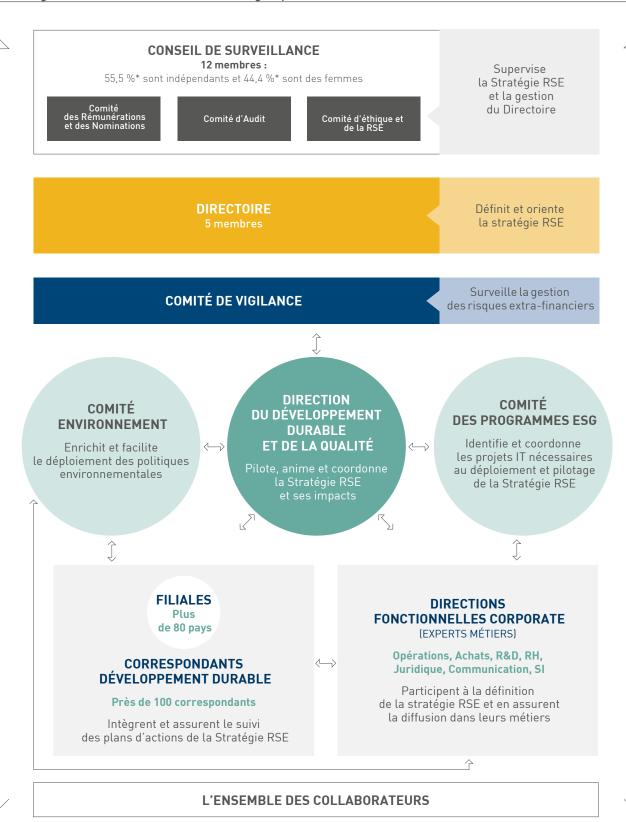
"En tant que média d'influence et d'utilité publique reconnu, JCDecaux se fait un devoir d'intégrer tous les enjeux de développement durable dans ses activités. Le Groupe s'attache à déployer continuellement de nouvelles actions en faveur du développement durable, en témoignent notre nouvelle stratégie à 2030 et les avancées réalisées en 2023 : la révélation et le déploiement de la Stratégie Climat, une meilleure prise en compte de l'extra-financier dans les processus budgétaires et financiers, une gouvernance locale ESG renforcée, et la formalisation de notre Politique Sociale Groupe. Et surtout, nous pouvons être fiers de l'engagement de l'ensemble des collaborateurs qui œuvrent au quotidien pour une transition écologique et sociale. "

Lénaïc Pineau, Directrice Développement Durable et Qualité



AUDIT INTERNE

2.1.3.1. Une gouvernance structurée au niveau du groupe et renforcée à l'échelle locale



^{*}Hors membres représentant les salariés.

Le Conseil de Surveillance et le Directoire

Le Conseil de Surveillance est informé à minima une fois par an de la stratégie RSE incluant les questions liées au climat lors de la présentation des résultats extra-financiers. Le Conseil de Surveillance exerce un contrôle permanent de la Stratégie définie par le Directoire. Le Directoire s'appuie sur des comités, pour la coordination d'ensemble et la mise en œuvre de la stratégie. Le Directoire a notamment travaillé sur la Stratégie RSE incluant la Stratégie Climat.

Le Conseil de Surveillance effectue un contrôle permanent de la stratégie, y compris la Stratégie RSE et sur sa mise en œuvre.

Le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe, membre du Directoire de JCDecaux, supervise la stratégie RSE, y compris la lutte contre le changement climatique et les risques associés. Il dirige les processus de gestion des risques, avec un focus sur les enjeux climatiques.

Pour plus d'informations sur les missions du Comité des rémunérations et des nominations, Comité d'audit, et Comité d'éthique et de la RSE, voir chapitre 3.4 « Les Comités ».

La Direction du Développement Durable et de la Qualité

La direction est chargée d'élaborer la feuille de route pour la Stratégie RSE 2030 puis d'animer et coordonner sa mise en œuvre par les métiers et filiales. Responsable du pilotage des risques extra-financiers, la direction est également garante du processus de reporting et de la communication extra-financière. Elle s'assure d'anticiper et de répondre aux attentes des parties prenantes internes et externes sur les sujets en lien avec le Développement Durable. Elle a par ailleurs la responsabilité de déployer la Politique Qualité normative de JCDecaux à l'échelle des fonctions et activités Corporate.

La Directrice Développement Durable et Qualité rend compte trimestriellement au Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe (CFO), facilitant le suivi des performances développement durable. Le CFO, en collaboration avec le Directoire, valide les priorités stratégiques, dont environnementales, de la Stratégie RSE 2030. Il devient également le parrain du Comité Environnement, renforçant ainsi l'engagement de JCDecaux envers la responsabilité environnementale.

La direction rend compte a minima quatre fois par an au Directoire de la performance extra-financière de JCDecaux de l'état d'avancement des priorités et de la Stratégie RSE dans les pays du Groupe. En 2023, différents sujets ont fait l'objet d'une présentation au Directoire, tels que la CSRD, la Politique Sociale Groupe, la Stratégie Climat, la politique d'écoconception, le Budget ESG. Elle rend également compte au Conseil de Surveillance et au Comité d'Ethique et de la RSE, a minima une fois par an, de la performance extra-financière et des actions menées et à venir, ainsi que de la gestion des impacts environnementaux, sociaux et sociétaux du Groupe.

Les Correspondants Développement Durable

La direction du Développement Durable et de la Qualité est en lien direct avec les 116 correspondants Développement Durable nommés dans l'ensemble des filiales. Ils participent au Comité de Direction de leur pays, et effectuent un reporting régulier auprès des équipes pour faciliter la prise en compte du sujet et la diffusion de l'information localement. Le réseau de correspondants est responsable de la mise en œuvre et du suivi des plans d'actions de la Stratégie RSE au niveau des filiales. Le Groupe a renforcé l'intégration de l'ESG à l'agenda des Comités de Direction locaux. Depuis 2022, les Directeurs Financiers sont en charge du processus de reporting extra-financier dans chaque filiale et suivent désormais l'avancement des objectifs de la Stratégie RSE 2030 localement.

Les experts métiers

Ces correspondants Développement Durable sont soutenus par des experts fonctionnels ou opérationnels dits « sponsors », qui sont chargés du pilotage et du suivi opérationnel des engagements et objectifs en matière de Développement Durable. Ce rôle favorise l'appropriation et l'intégration des sujets de Développement Durable par l'ensemble des collaborateurs. Ils sont accompagnés par la Direction du Développement Durable dans l'élaboration de la Stratégie, des objectifs et du suivi des politiques, plans d'actions et résultats à travers notamment le Comité de Vigilance et le Comité Environnement, décrits ci-dessous.

Le Comité de Vigilance

Créé en 2018, le Comité est présidé par le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe, membre du Directoire. Il est composé des Directeurs Corporate Fonctionnels et Opérationnels (Achats, Audit interne, Communication, Développement Durable et Qualité, Juridique, Opérations Internationales et Ressources Humaines), également nommés « sponsors ». Il s'assure de la bonne gestion des risques extra-financiers Groupe, et notamment du bon déploiement des Politiques et plans d'actions pertinents au regard des risques extra-financiers majeurs identifiés. En 2023, le comité s'est réuni quatre fois. Pour plus d'informations sur les autres missions du Comité, voir chapitre 2.5. « Le déploiement de notre démarche de Vigilance ».

Le Comité des Programmes ESG

Afin d'assurer une gouvernance stratégique des différents outils IT nécessaires à l'accompagnement de la feuille de route RSE dans chaque métier du Groupe, JCDecaux a mis en place en 2022 un Comité des Programmes ESG. Ce Comité est animé par la direction du Développement Durable et la DSI et sponsorisé par la Direction générale et la Direction Finance Corporate. Se réunissant tous les deux mois, ce comité a pour objectifs de :

- Cartographier les outils actuels et initiatives en cours
- Créer une roadmap des futurs outils afin d'anticiper les besoins de JCDecaux
- Valider et suivre l'avancement des projets (objectifs, planning, budget, gouvernance)
- Coordonner les actions de change management et de formation
- Assurer la cohérence et la compatibilité des outils ESG avec les filiales

Le Comité Environnement

Le Comité Environnement, créé en 2018, a vu sa gouvernance s'enrichir à compter de 2022, dans le cadre de la stratégie Climat Groupe. Il a pour objectif de surveiller, coordonner et valider toutes les actions du Groupe visant à améliorer son empreinte environnementale, avant la validation par les membres du Directoire. Les membres de ce comité représentent les pays d'implantation de JCDecaux (France, Royaume-Uni, Allemagne, Chine continentale, Belgique) et ses différents départements opérationnels (Achats et Production, Recherche et Développement, Développement Durable, Opérations, etc). Il est piloté par la directrice Développement Durable et Qualité et sponsorisé par le Directeur Général Finance, SI et Administration. Le Comité Environnement s'est réuni 6 fois en 2023.

2

L'animation du réseau

La Direction du Développement Durable et de la Qualité organise des visioconférences régulières avec les Directeurs Pays, Responsables Métier Opérationnels et Correspondants Développement Durable dans les pays. La Directrice du Développement Durable et de la Qualité réalise par ailleurs des visites aux filiales afin de rencontrer directement les équipes.

Les visioconférences concernent l'ensemble des filiales et peuvent être de deux types :

- Les « General Calls », organisés une à deux fois dans l'année à
 destination des directeurs d'entités locales, assurent une revue
 régulière du déploiement des engagements et objectifs et
 permettent de partager des nouvelles stratégiques en lien avec
 l'approche de Développement Durable de JCDecaux. En mars
 2023, un General Call a notamment eu lieu sur la performance
 ESG 2022 et les perspectives 2023.
- Les « Focus Calls », dédiés à des thématiques précises, sont à destination des correspondants Développement Durable, des responsables métiers opérationnels et des experts concernés de l'ensemble des pays. En 2023, huit visioconférences ont été organisées sur des sujets tels que l'électricité verte, la Stratégie Climat, la politique Sociale Groupe et la CSRD.

Au-delà de ces réunions, la Direction du Développement Durable et de la Qualité met à disposition des Directions Corporate et des Pays des tableaux de bord sur les performances extra-financières dans le but d'assurer la revue des plans d'actions et des résultats des principales filiales. Les données recueillies servent également à alimenter le Document d'Enregistrement Universel et à répondre aux demandes des agences de notation extra-financière et des investisseurs.

2.1.3.2. L'intégration de la stratégie RSE à la stratégie business

Déploiement continu de la nouvelle Stratégie RSE

Le déploiement de la nouvelle Stratégie RSE à Horizon 2030, présentée en 2022, s'est poursuivi à travers différents canaux d'information et de communication aux collaborateurs en 2023.

Depuis ce déploiement, plusieurs outils dédiés ont été transmis aux collaborateurs afin de les accompagner dans le déploiement opérationnel de cette Stratégie.

De plus, deux rendez-vous ont été proposés aux collaborateurs en 2023 :

- Un événement de la Stratégie Climat du Groupe en mai 2023
- Les semaines du Développement Durable, avec 4 événements thématiques RSE, réunissant au total 2 400 participants en septembre et octobre 2023.

La Stratégie RSE 2030 fait l'objet d'un des modules de la formation Développement Durable développée par JCDecaux en 2022. Cette formation a été traduite en 15 langues et fait partie intégrante du processus d'onboarding, suivie par l'ensemble des nouveaux collaborateurs. D'une durée d'une heure, elle permet d'améliorer les connaissances des collaborateurs sur les notions de développement durable, de faciliter le déploiement de la stratégie 2030, de s'assurer de la compréhension de celle-ci par les équipes métiers/opérationnelles, et de faire des collaborateurs des ambassadeurs de la nouvelle stratégie et du Développement Durable plus globalement.

FOCUS « ESG AWARDS »

Dans le cadre du lancement en 2022 de la Stratégie RSE 2030, JCDecaux a souhaité enclencher une dynamique dans laquelle les collaborateurs sont les acteurs et les ambassadeurs de cette stratégie.

En 2023, le Groupe a organisé un challenge collaboratif : les ESG Awards. L'objectif de ce challenge interne est de présenter les bonnes pratiques locales existantes, mais aussi les nouvelles idées, s'inscrivant dans la Stratégie RSE. Ces actions seront récompensées lors de cérémonies de remises de prix.



Alignement du processus budgétaire ESG sur le processus financier

En 2022, les équipes de JCDecaux ont aligné le processus budgétaire ESG avec le processus budgétaire financier. L'objectif de cet alignement est d'une part d'intégrer directement les enjeux extra-financiers aux enjeux de l'entreprise et d'autre part de renforcer leur appropriation par les équipes locales. Désormais, les Directeurs Généraux et les Directeurs Administratifs et Financiers locaux définissent annuellement les objectifs ESG de leur filiale, avec les ressources nécessaires associées en lien avec les objectifs fixés par le Groupe. Une fois validés localement, ils présentent conjointement les plans financier et extra-financier lors des sessions budgétaires annuelles, devant les membres du directoire.

Renforcement de l'intégration de la RSE dans les critères de rémunération

Pour renforcer l'ancrage de la Stratégie RSE dans les filiales, la part des critères ESG dans la rémunération variable des membres du Directoire et des dirigeants opérationnels (directeurs généraux, régionaux, et pays) sont passés de 10 % à 15 % en 2022. Les critères sont plus précisément en lien avec l'environnement, le social et la gouvernance.

Dès 2022, le périmètre a été élargi aux autres membres du comité exécutif et aux Directeurs Corporate Fonctionnels. Plus de 100 directeurs sont ainsi concernés par ces critères en 2023.

Processus de reporting

Afin d'accélérer la convergence entre les processus financier et extra-financier, les Directeurs Financiers sont en charge du reporting extra-financier à partir de 2022. Ainsi, pour répondre aux attentes des parties prenantes en matière de transparence, fiabilité et auditabilité des données extra-financières et aux exigences légales auxquelles le Groupe est soumis, JCDecaux pilote la performance extra-financière grâce à son outil de reporting SIA (ou « Sustainability Information Analysis »). Cette plateforme permet la saisie, le contrôle, la consolidation des indicateurs, l'édition de rapports et la mise à disposition de la documentation nécessaire à la collecte des données et au contrôle de la remontée de l'information. Elle a été déployée dans l'ensemble des 55 pays du périmètre couvert par le reporting extra-financier afin de faciliter et systématiser le pilotage localement.

La remontée des données par les filiales repose sur le réseau des correspondants reporting qui sont chargés de collecter, suivre et valider les données extra-financières au niveau des filiales. SIA simplifie l'accès à l'information, son partage au sein de l'entreprise et renforce la fiabilité des informations collectées.

Une fois renseignées dans l'application, les données sont en effet contrôlées par la Direction du Développement Durable et de la Qualité et les Directions Fonctionnelles ou Opérationnelles Corporate. Les données validées sont ensuite consolidées selon la méthode de consolidation comptable dite « ajustée » afin d'assurer la cohérence avec le reporting financier.

Les campagnes de collecte des données extra-financières sont menées trimestriellement pour les indicateurs de « flux » (ex : consommations énergétiques des bâtiments, déchets générés, etc.) et annuellement pour les indicateurs de « stock » (ex : répartition des effectifs). La mise en place de campagnes trimestrielles améliore le pilotage des objectifs et la fiabilité des informations remontées par les filiales. Les données sont arrêtées au 31 décembre de chaque année.

Les informations validées annuellement sont soumises à audit par un Organisme Tiers Indépendant. Ainsi, outre la diversité des activités du Groupe et l'évolution constante du périmètre opérationnel, JCDecaux poursuit ses efforts pour disposer de données auditées, d'une fiabilité toujours accrue, au service du pilotage de la Stratégie RSE et des risques extra-financiers.

En outre, JCDecaux a mis en place en 2022 un nouvel outil de reporting permettant de mesurer la contribution effective de JCDecaux aux Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU, en associant un ou plusieurs ODD à chaque grande cause soutenue par les filiales (voir 2.2.2.3. « Soutenir une communication d'intérêt général au service de l'Agenda 2030 des Nations Unies »).

Périmètre de reporting

En 2023, le taux de couverture global du reporting extra-financier est de 97 % du chiffre d'affaires consolidé et de 95 % des ETP du Groupe, stable vs 2022.

La Direction du Développement Durable et de la Qualité définit le périmètre couvert par le processus de reporting des données extra-financières sur la base :

- Du périmètre de consolidation transmis semestriellement par la Direction financière en données ajustées^[1], et qui englobent JCDecaux SE et les filiales intégrées de manière globale ou proportionnelle. Les filiales mises en équivalence, sous contrôle conjoint, sont exclues du champ de collecte
- De critères liés à la taille de certaines sociétés du Groupe. Au sein des données sociales, seules les données « Effectifs » (ETP) sont directement issues du reporting des données financières (données dites ajustées) et couvrent ainsi 100 % du Groupe.

2.1.3.3. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes

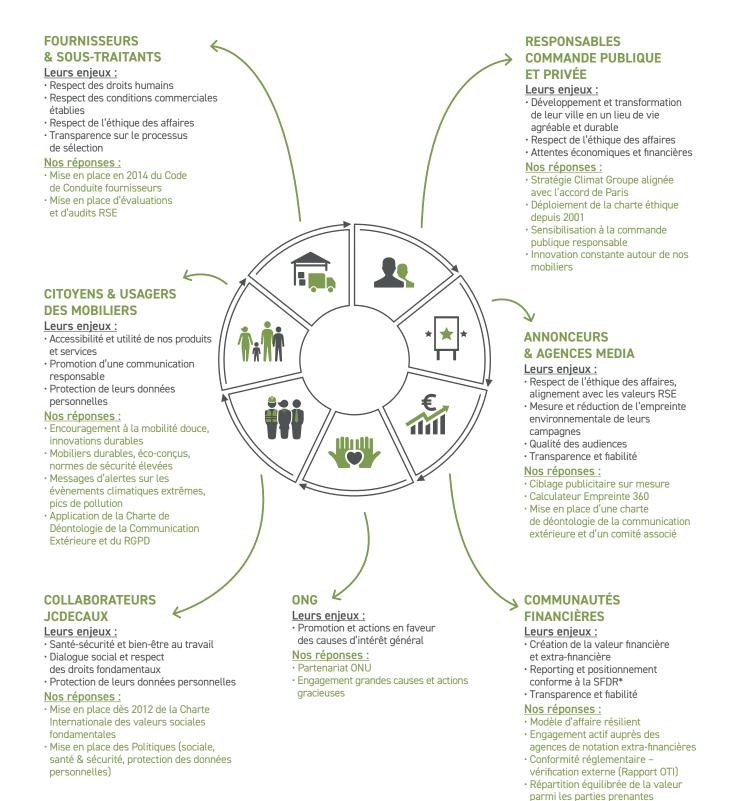
JCDecaux est au cœur d'un écosystème d'acteurs composé d'une multitude de parties prenantes avec des enjeux différents. L'objectif de JCDecaux est de comprendre et répondre au mieux à leurs attentes, dans le respect des règles de l'éthique des affaires. C'est également une opportunité de renforcer le positionnement du Groupe en tant que leader mondial de la Communication Extérieure. Le dialogue avec les parties prenantes est mené à l'échelon local, principalement par les Directions Corporate et Régionales.

Au cœur des enjeux les plus matériels, JCDecaux priorise le respect de l'éthique des affaires dans toutes ses relations et interactions avec ses parties prenantes.

Ce dialogue se fait selon plusieurs modalités variant selon les parties prenantes. Il s'agit notamment des éléments suivants : DEU et rapport RSE, site internet, présentations et communiqués de presse, tribunes et prise de parole dans les médias, rendez-vous avec les agences médias et les annonceurs, rencontres avec les mandants (villes, sociétés de transport...), réponses aux questionnaires des agences de notation ESG, conférences investisseurs, publications réseaux sociaux internes et externes, General et Focus Call avec notre Sustainability Community, etc.

^[1] Se référer à la p.12 pour la définition de données ajustées.

2



JCDecaux est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2015. Le Groupe met en œuvre les dix principes de ce Pacte et publie une fois par an une « Communication sur le Progrès » (COP) qui décrit les efforts déployés en interne pour appliquer ces principes auprès de ses parties prenantes. Le rapport est disponible sur le site Internet de JCDecaux dans la section Développement Durable.

* SFDR: Sustainable Finance Disclosure Regulation



2.2. POUR DES LIEUX DE VIE PLUS DURABLES

Le succès de JCDecaux est basé sur la qualité reconnue de ses produits et de ses prestations, ainsi que sur son aptitude à comprendre et anticiper les besoins de ses mandants, qu'il s'agisse des villes, des collectivités locales, des aéroports ou des sociétés de transport. L'ambition du Groupe est de leur fournir des produits et services innovants et de qualité afin de les accompagner et de les soutenir dans leurs propres stratégies de Développement Durable et de résilience.

L'amélioration de la qualité de vie dans les villes, les lieux de transports et les centres commerciaux constitue un objectif majeur et partagé par tous : usagers de l'espace public, autorités locales, opérateurs de mobilité et ensemble des acteurs économiques. Inventer et promouvoir par la communication de solutions durables pour répondre aux mutations urbaines et aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies est au cœur des activités et du modèle économique de JCDecaux. Des Abribus® aux

systèmes de Vélos en Libre-Service, des campagnes de communication aux objets connectés de la ville « intelligente », JCDecaux anticipe et explore les nouvelles dimensions que vont revêtir les espaces urbains et de mobilité de demain tout en assurant la sécurité des citoyens et de leurs données. La Direction des Etudes de JCDecaux réalise de nombreuses simulations (de résistance, performance etc.) et tests (de résistance thermique etc.) permettant d'intégrer différents critères dès la conception afin de s'assurer de la sécurité des mobiliers et leur adéquation aux conditions climatiques. Des contrôles qualité sont ensuite réalisés à chaque étape du cycle de production, garantissant ainsi des produits de grande qualité, sans danger pour les usagers. Une fois installés, l'ensemble des mobiliers fait l'objet de contrôles réguliers sur le terrain auxquels s'ajoutent des contrôles plus poussés, systématiques et à fréquences ajustées des structures et installations électriques.

2.2.1. DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS

2.2.1.1. Systématiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale



"Dans la continuité de l'Abribus[®] inventé en 1964 pour améliorer le confort des usagers des transports en commun, JCDecaux développe et déploie des innovations responsables, co-construites et inclusives pour améliorer la vie en ville. Pour répondre aux nouveaux usages urbains, elles s'appuient également sur les fondamentaux du Groupe : durabilité, qualité de réalisation et qualité de service."

Gaëlle Dagort, Directrice R&D Groupe



Promotion de l'utilisation des transports en commun, lutte contre l'obsolescence programmée en particulier via la qualité de maintenance et la capacité de réparation, utilisation de technologies moins émettrices ou à l'empreinte environnementale limitée, etc., JCDecaux s'attache à améliorer la performance environnementale et sociétale de ses services en systématisant la politique d'écoconception.

DÉFINITION

L'écoconception est l'intégration des caractéristiques environnementales dans la conception des produits et services en vue d'améliorer leur performance écologique tout au long de leur cycle de vie.

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Pour des lieux de vie plus durables

FOCUS « ANALYSE DE CYCLE DE VIE DES PRODUITS JCDECAUX »

Le Bureau d'Études de JCDecaux réalise les ACV des mobiliers à l'aide du logiciel SimaPro, référent dans ce domaine, qui s'appuie sur des bases de données mondiales (Ecolnvent) mises à jour régulièrement. Grâce à cette évaluation multi-étape et multicritère, différents impacts environnementaux sont quantifiés afin de mesurer les effets des produits JCDecaux sur l'environnement.

JCDecaux se concentre sur les familles de mobiliers dites « en exploitation », c'est-à-dire les mobiliers qui consomment de l'électricité et/ ou nécessitent de l'entretien et/ou un affichage (soit 75 % du total des mobiliers en exploitation). Ce type de mobilier représente une part importante de notre activité. Le reste des mobiliers présente un impact environnemental très limité (exemples : bancs, bornes de propreté, barrières, signalisation, etc.).

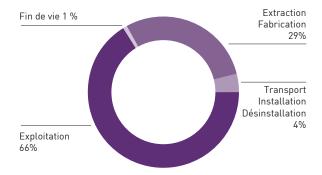
Les ACV réalisées portent sur au moins un mobilier des 7 familles⁽¹⁾ de mobiliers les plus répandues en exploitation. Ces travaux⁽²⁾, résumés dans le graphique ci-contre, permettent de mieux comprendre la répartition des émissions de GES sur le cycle de vie des mobiliers:

• Les phases d'extraction et de fabrication représentent 29 % des émissions et comprend l'extraction et la production de la matière première (acier, verre, etc.) ainsi que la transformation de la matière première en composants pour les mobiliers.

En raison des exigences de sécurité, de design et de qualité des produits et services, JCDecaux dispose de leviers d'action limités sur cette phase d'extraction. Pour autant, le Groupe promeut lorsque c'est possible la rénovation à neuf des mobiliers en fin de contrat afin de prolonger leur durée d'usage.

- Le transport du mobilier entre le lieu d'assemblage et d'installation, l'installation et la désinstallation des mobiliers représentent 4 % des émissions.
- La phase d'exploitation représente 66 % des émissions de la totalité du cycle de vie (affichage, entretien, maintenance). Son impact est calculé pour une durée d'exploitation des mobiliers de 15 ans. Dans cette phase, sur l'indicateur changement climatique, la consommation électrique des mobiliers constitue le poste le plus significatif⁽³⁾. Fort de ce constat, JCDecaux a défini des plans d'action de réduction des consommations énergétiques des mobiliers, des véhicules et des bâtiments.
- Le processus de fin de vie des mobiliers et des consommables représente 1 % des émissions.

La démarche d'écoconception des mobiliers JCDecaux permet d'anticiper la séparabilité des matériaux et donc d'augmenter leur recyclabilité en fin de vie. JCDecaux utilise principalement des matériaux recyclables qui, lorsqu'ils sont recyclés, permettent d'éviter les émissions liées aux extractions de matières premières.



^[1] Abribus®, MUPI® 2m2, Senior®, Vélo en Libre-Service (Borne et Bornette), Sanitaires et Digital 75 ».

[🔟] Impact GES pondéré du nombre de mobiliers par famille quantifié par l'indicateur SimaPro de masse de CO2 équivalente générée.

[🔋] A l'exception de la France dont le facteur d'émission est très favorable et pour laquelle le poste le plus significatif est lié à la consommation de papier.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
Enrichir la politique d'écoconception et déployer les plans associés	N/A	 Actualisation et audit des outils et bases de données existantes pour la réalisation des Analyses de Cycle de Vie (ACV) et score unique Construction et audit méthodologique d'un outil d'évaluation environnementale des produits et services JCDecaux 	A HORIZON 2024 Systématiser l'écoconception afin de répondre aux enjeux des parties prenantes : Déploiement interne de l'outil d'évaluation environnementale des produits et services JCDecaux Formation et montée en compétences des équipes internes et externes

Nos politiques, actions et résultats

L'analyse de cycle de vie est une des méthodes utilisées par JCDecaux pour écoconcevoir ses mobiliers. En 2023, JCDecaux a fait évoluer sa méthodologie d'ACV pour adopter la méthode européenne EF 3.0. Un audit externe réalisé par un Organisme Tiers Indépendant (EY) est venu confirmer que la pratique du Groupe était bien alignée avec la trame et méthode imposée par les normes de référence en la matière, ISO 14040 et 14044. L'application effective de ce changement méthodologique est prévue sur 2024.

La démarche d'écoconception de JCDecaux repose sur des partis pris historiques, que le Groupe cherche à systématiser, tels que la qualité programmée dans le temps avec l'intégration de principes d'économie circulaire : mobiliers composés de matériaux durables et recyclables, issus de matière première secondaire, pouvant être réparés, rénovés et réutilisés pour de nouveaux contrats. En appliquant ces principes, un mobilier peut avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant au moins 30 ans.

Les 10 principes d'écoconception des mobiliers JCDecaux

10 PRINCIPES D'ÉCOCONCEPTION	1 Garantir la qualité du mobilier dans le temps		2 Prévoir une conception modulaire
3 Utiliser des matériaux durables	4 Utiliser des matériaux recyclables		5 Utiliser des matériaux issus de matière première secondaire
6 Optimiser l'efficacité électrique du mobilier	7 Recourir aux énergies renouvelables pendant la phase d'exploitation		8 Limiter le nombre de pièces de rechange nécessaires à chaque intervention de maintenance
9 Faciliter le reconditionnement à neuf du mobilier		10 Assurer la recyclabil	ité du mobilier en fin de vie

Pour aller plus loin et répondre aux enjeux de sa Stratégie RSE 2030 et de sa Stratégie Climat, JCDecaux développe depuis 2023 un outil de mesure de la performance environnementale de ses produits et services. Cette notation a pour objectif d'informer simplement sur les conceptions les plus vertueuses au sein d'une même famille de mobiliers en vue de leur déploiement et de stimuler correctement l'innovation et le développement de nouveaux produits en fournissant des orientations environnementales suffisantes aux concepteurs.

Cette notation environnementale correspond à l'agrégation de notes obtenues à la fois sur des critères quantitatifs basés sur les résultats d'ACV et sur des critères qualitatifs qui prennent en compte des enjeux non ou pas suffisamment couverts par l'ACV. La répartition ainsi que la pondération entre les thèmes et entre les critères ACV / non ACV à l'intérieur d'un même thème est alignée avec les enjeux majeurs de JCDecaux. La pertinence de cette démarche a été auditée par l'Organisme Tiers Indépendant, EY. L'outil sera quant à lui déployé en 2024.

Des actions de sensibilisation et de formation à l'écoconception et à cet outil de mesure sont en cours de construction et seront déployées en 2024 afin de faire du sujet une priorité pour les équipes.

L'écoconception joue un rôle central dans la réduction de l'empreinte environnementale de nos produits et services. Cette démarche ambitieuse permet à JCDecaux de développer de nouveaux mobiliers à impact réduit tels que présentés dans la partie 2.2.1.2. « Promouvoir nos innovations responsables ». L'écoconception favorise également la prolongation de la durée de vie de nos produits existants, notamment grâce au reconditionnement, levier essentiel dans l'atteinte des objectifs environnementaux du Groupe (cf. Stratégie Climat, section 2.3.1).

2

2.2.1.2. Promouvoir nos innovations responsables

DÉFINITION

L'approche de l'innovation responsable chez JCDecaux est fondée sur l'alignement des innovations du Groupe avec les objectifs de sa feuille de route RSE. Cette approche consiste à créer un impact positif pour les parties prenantes de JCDecaux tout en innovant au service de l'environnement et de la société.

Nos enjeux

Depuis la création de JCDecaux en 1964, l'innovation est le moteur essentiel de son développement.

L'approche du Groupe est fondée sur 5 piliers :

- Allier des experts à une méthodologie éprouvée en adaptant localement les produits et services
- Accompagner l'émergence de la ville connectée et intelligente en déployant des technologies utiles et inclusives

- Innover au service de l'environnement par le déploiement de fonctionnalités sur les produits
- S'appuyer sur une expertise en systèmes d'information agile et performante
- Créer de nouveaux services innovants pour les partenaires et leur communication

Cette innovation s'appuie à la fois sur une grande proximité des villes et des marques, pour répondre à de nouveaux usages, voire les anticiper (cas des vélos en libre-service...), et mieux valoriser les supports publicitaires, et une structure de recherche et développement forte de près de 200 ingénieurs, designers et développeurs. Ces équipes R&D capables de transformer des idées nouvelles en mobiliers pérennes et efficaces puisent dans la RSE à la fois des inspirations, et des outils et méthodes tournées vers l'écoconception des services proposés par le Groupe, comme détaillé dans le chapitre « Recherche et Développement » du présent document p.22.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
100 % des équipes opérationnelles sensibilisées aux innovations responsables en ligne avec les ODD (annuel)	% des équipes opérationnelles sensibilisées aux innovations responsables en ligne avec les objectifs de RSE (annuel)	100 %	DÈS 2024 Sensibiliser les équipes en charge des relations avec les villes et les mandants privés sur les innovations que nous développons et leur capacité à répondre aux ODD des Nations Unies
Communiquer sur les innovations responsables auprès des Directions Régionales dès 2022	N/A	Réalisé	
Créer des projets d'expérimentation avec les villes d'ici 2030	N/A	En cours	
Déployer à grande échelle des innovations responsables d'ici 2030	N/A	N/A	Mettre en place un plan d'actions et les ressources nécessaires pour déployer ces éléments
Mesurer et communiquer sur les impacts de nos innovations d'ici 2030	N/A	N/A	

Nos politiques, actions et résultats

Développer des solutions utiles pour les citoyens

JCDecaux développe et déploie des mobiliers et services utiles pour tous, selon trois axes principaux :

- Favoriser la communication de nos mandants (villes, sociétés de transport...) à destination des citoyens et voyageurs (réservation d'une partie des faces des mobiliers pour leur propre communication, mise à jour instantanée des informations grâce au digital). Les mobiliers JCDecaux permettent de diffuser des messages d'alerte en cas par exemple de catastrophes naturelles, d'enlèvements, de pics de pollution, d'intempéries météo ou de trafic routier important. C'est le cas notamment dans les géographies suivantes : Australie, Chine, États-Unis, France, Hong Kong et Royaume-Uni.
- Soutenir la presse et la pluralité de l'information grâce aux kiosques.

Faciliter le quotidien des citoyens en concevant des mobiliers accessibles pour tous et confortables

JCDecaux œuvre à faciliter la ville au quotidien pour le plus grand nombre, en veillant à :

- Créer des produits et services accessibles à tous, en s'appuyant sur le design pour permettre aux personnes en situation de handicap de pouvoir en bénéficier et les utiliser.
 - Pour les usagers malentendants, le centre de Relations Clients Vélo en Libre-Service, disponible pour tous les systèmes de Vélos en Libre-Service en France, est accessible par téléphone avec caméra intégrée permettant d'échanger en langue des signes française (LSF) avec les conseillers.
 - Pour les personnes malvoyantes, des informations sonores peuvent être activées grâce à une télécommande normalisée pour les mal-voyants dans les Abribus® de Nantes ou d'Amiens, ou par bouton d'appel comme à Paris.
- Développer des mobiliers qui facilitent la mobilité et améliorent le confort des usagers dans l'espace public, comme avec la « sunshade » une déclinaison du poteau d'arrêt de bus permettant une protection rotative à l'abri du soleil, quelle que soit l'heure de la journée.

FOCUS « UNE APPROCHE PARTENARIALE AU SERVICE DE L'INNOVATION »

Le développement de solutions pour une ville et une mobilité intelligentes et durables implique non seulement que les acteurs privés et publics travaillent ensemble, mais aussi que se nouent des partenariats entre entreprises, et notamment entre les grandes entreprises et les startups. C'est pourquoi JCDecaux, dans le cadre de sa stratégie d'innovation et de soutien de l'entreprenariat, accompagne et travaille avec des startups innovantes, qu'elles soient internationales ou françaises.

Ce soutien se traduit notamment par la proposition, dans les réponses à certains appels d'offres de collectivités locales, de solutions innovantes et durables conçues et déployées par des startups ou TPE (Très Petites Entreprises) locales. Par exemple, à Grenoble depuis septembre 2022, 9 abris-voyageurs sont équipés d'une borne de distribution d'histoires courtes proposées par la startup française Short Edition, qui permet à tous d'accéder à la lecture et de découvrir les œuvres originales d'auteurs, pour enrichir le temps d'attente. A date, plus de 150 000 histoires courtes ont été délivrées, avec un niveau de satisfaction moyen de 7,2/10. « On vient tous les jours chercher une histoire avec mon fils. C'est marrant et c'est différent à chaque fois. Je n'aime pas lire de romans et donc c'est très bien »

Embellir la ville et la rendre plus agréable et accueillante

Innover de façon responsable, c'est aussi rendre la ville plus belle. Pour JCDecaux, cela consiste notamment à :

- Concevoir des mobiliers esthétiques et innovants grâce à la collaboration avec des designers reconnus (ex : Marc Aurel, Matali Crasset, Norman Foster, Patrick Jouin, Philippe Starck, atc.)
- Réduire l'exposition des voyageurs et des citadins aux aléas naturels, à travers des mobiliers innovants. C'est le cas par exemple avec l'abri Fraîcheur Naturelle, qui propose un îlot de fraîcheur pendant les périodes de forte chaleur grâce à son système de rafraîchissement par évaporation d'eau, inspiré d'un procédé naturel. Le concept Filtreo® permet quant à lui de réduire l'exposition des voyageurs aux particules fines présentes dans l'air, une solution implémentée en France à Lille Métropole depuis février 2021 et Strasbourg depuis juin 2021. La végétalisation des mobiliers urbains est également expérimentée (toit des Abribus® à Paris ou à Strasbourg, parois végétales à Clermont- Ferrand, intérieur d'une colonne Morris à Grenoble), avec des bénéfices non seulement visuels mais aussi en termes de préservation de la biodiversité.
- Encourager les modes de transports doux, via une signalétique adaptée et les systèmes de Vélos en Libre-Service. Ces systèmes sont présents dans 72 villes réparties dans 11 pays (p. 26-27). Ils offrent depuis 2018 une nouvelle expérience utilisateur complètement revue, permettant en particulier la libération directe du vélo depuis l'application, associée à des vélos plus légers physiquement et d'un point de vue design.

Proposer des solutions environnementalement vertueuses

- Intégrer des panneaux photovoltaïques sur les mobiliers urbains dans les géographies les plus pertinentes. Cette technologie pouvant être installée sur les bornes et bornettes de Vélo en Libre-Service (exemple : stations VLS à Nantes) ainsi que sur les mobiliers publicitaires (exemple : Abribus® d'Abidjan et Lagos) et non publicitaires (exemple : Abribus® de Boston), rend les mobiliers plus autonomes en énergie et permet ainsi de limiter les consommations électriques.
- Imaginer les mobiliers urbains de demain, en explorant différentes solutions pour réduire au maximum l'empreinte carbone des produits et services. Le recours à l'upcycling est l'une d'elles.

Le recours à l'upcycling permet de valoriser, avec un minimum de transformation, des pièces en fin de vie ou rebuts de production issus de notre activité ou d'autres filières (réseau de fournisseurs locaux constitué essentiellement de PME).

Notre 1^{er} prototype, composé à 85 % de pièces upcyclées, permet une réduction de GES de 60 % par rapport à un abri-voyageurs neuf modèle Foster toit opaque sur la phase extraction/fabrication

D'autres innovations illustrant ces principes sont décrites dans la partie R&D du présent document (p. 22).



*Activités éligibles au règlement Taxinomie (cf. Section 2.1.2.2.)



2.2.2. PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE

2.2.2.1. Encourager davantage les campagnes responsables



" En tant que leader de la communication extérieure, JCDecaux est le point de rencontre privilégié entre les consommateurs citoyens, les marques et les acteurs économiques. À travers notre engagement à faire appliquer notre Charte de Déontologie à tous les pays du Groupe, nous affirmons notre volonté d'œuvrer pour une communication extérieure responsable et positive.

Albert Asséraf, Directeur Général Communication et Nouveaux Usages

Nos enjeux

Avec une audience de plus de 850 millions de personnes chaque jour à travers le monde, JCDecaux est convaincu du potentiel d'impact positif de la communication extérieure et œuvre à amplifier la communication responsable. C'est par ailleurs une attente de plus en plus prégnante parmi les audiences du Groupe et dans la société en général : 80 % des consommateurs disent prendre en compte les enjeux environnementaux dans leurs décisions quotidiennes⁽¹⁾ et un consommateur sur deux déclare être plus concerné par l'environnement que l'année passée^[2].

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
			ANNUEL
100 % de nos pays s'engagent à mettre en œuvre et appliquer	e en œuvre et appliquer cipes de notre Charte de la déontologie de la communication et de la déontologie de la communication communication et de la déontologie de la communication extérieurs et appliquant les principes de la communication extérieurs extérieurs extérieurs extérieurs extérieurs extérieurs extérieurs et appliquant les principes de la communication extérieurs et appliquent les principes et appliquent exterieurs exterieurs et appliquent exterieurs exterieurs et appliquent exterieurs exterieurs et appliquent exterieurs	Diffuser des contenus et campagnes responsables alignés avec la déontologie d'affichage de JCDecaux D'ICI 2025	
les principes de notre Charte de Charte		95 % de pays ont mis en place un	Mise en place d'un processus de contrôle
			 Développement d'un module de formation spécifique
			 Former les équipes locales (Commerce, Marketing, Relations Villes) aux enjeux de la communication responsable

Nos politiques, actions et résultats

Contrôler l'affichage publicitaire conformément aux principes de la Charte de déontologie

Chaque entité de JCDecaux veille à mettre en œuvre une procédure de vérification de la conformité des contenus publicitaires avec les réglementations applicables dans le pays concerné, nos engagements contractuels à l'égard en particulier des collectivités publiques concédantes et les valeurs du Groupe, notamment sur des thématiques telles que la consommation d'alcool, l'image de la personne humaine, les produits visant la jeunesse ou encore les vertus ou impacts écologiques de certains produits.

Au-delà de la réglementation, JCDecaux a mis en place en 2022 une Charte de déontologie de la communication extérieure, manifestant ainsi son engagement pour une communication respectueuse et responsable. Cette Charte est déployée dans tous les pays du Groupe afin d'assurer le respect des règles déontologiques partout où il opère.

Pour en garantir le respect, 95 % des pays du Groupe ont mis en place dès 2022 un Comité local d'affichage publicitaire composé de représentants des départements Affaires publiques, Juridique, Commerce, Marketing, Développement durable et Communication.

Ce Comité est chargé de l'examen de la conformité des contenus publicitaires ainsi que du suivi via un registre dédié qui répertorie les campagnes refusées, acceptées ou acceptées avec des modifications.



Rapport du BCG Climate and Sustainability Consumer Survey, juin 2022 sur un échantillon de 12 000 personnes

^[2] Rapport de PwC, juin 2021. Panel de 26 pays.

En France, pays particulièrement exigeant en matière de réglementation des contenus publicitaires, 3 628 campagnes ont été contrôlées en 2023 (dont 684 modifiées avant diffusion ou refusées pour des motifs réglementaires sur décision de la Direction Juridique, ou déontologiques sur décision d'un Comité de Déontologie publicitaire interne à la filiale française).

La diffusion d'une campagne publicitaire implique une responsabilité collective pour l'ensemble des acteurs de la chaîne et, bien que JCDecaux ne crée directement aucun visuel, ses équipes contribuent à sensibiliser les annonceurs et leurs agences en matière de communication responsable.

Calculer l'empreinte de nos campagnes publicitaires

Afin de sensibiliser ses clients à l'impact des campagnes publicitaires, JCDecaux France a développé un nouvel outil, Empreinte 360, effectif début 2022. Le calculateur prend en compte l'empreinte économique, sociale et environnementale et offre aux clients une vision holistique de l'impact de leurs campagnes de communication.



Cette empreinte multidimensionnelle se base sur quatre indicateurs : les émissions de CO_2 , la consommation d'eau, les Équivalent Temps Plein (ETP) soutenus et la valeur en euros générée dans l'économie française. La méthodologie globale a été certifiée par un Organisme Tiers Indépendant (EY).

Le pilote France actuellement disponible s'applique aux mobiliers représentant 90 % de l'activité de JCDecaux en France. Le Groupe démarre en 2024 le projet de déploiement à l'international du calculateur. En Australie, JCDecaux a signé un partenariat avec Scope3, pionnier et principal fournisseur de données sur les émissions de scope 3 pour mesurer et rendre compte de l'empreinte carbone des médias et de la publicité.

La collaboration introduira pour la première fois la publicité extérieure dans l'outil d'empreinte d'émissions, améliorant ainsi la transparence de la chaîne et permettant aux acheteurs de médias de faire des choix plus durables.

Participer aux initiatives sectorielles

En France, conscients des attentes croissantes des citoyens sur le rôle de la publicité dans la transition écologique, les membres de l'Union de la Publicité Extérieure (UPE) - dont JCDecaux est un membre actif - contribuent à une démarche collective en faveur de la transition écologique. Dans le cadre du contrat climat déposé auprès de l'ARCOM en juin 2022, l'ensemble des adhérents s'est engagé sur une trajectoire de réduction des émissions de CO₂ par étape, -20 % des émissions de CO₂ de leurs activités en 2025 et -48 % d'ici à 2030 par rapport à 2019, afin de contribuer à la neutralité carbone à l'horizon 2050.

Par ailleurs, les membres se sont engagés à promouvoir une communication responsable pour accélérer la transition écologique à travers plusieurs mesures concrètes. Par exemple, en affichant et promouvant à titre gracieux des campagnes en faveur de comportements éco-responsables. Enfin, avec l'objectif d'assurer le suivi et l'application des engagements, la commission RSE de l'UPE sera ouverte à des personnalités extérieures indépendantes, qui au côté des membres de la commission, veilleront à la bonne exécution des engagements pris et proposeront des pistes d'amélioration.

Accompagner la transition

La publicité a un rôle majeur dans l'indispensable transformation de nos pratiques et de nos modes de consommation. A ce titre :

- En France, faisant siens les objectifs inclus dans le « contrat climat communications commerciales et transition écologique » de l'UPE, JCDecaux va plus loin avec des engagements complémentaires dans son propre contrat climat, en promouvant les communications écoresponsables auprès des collectivités locales et dans les communications commerciales et en sensibilisant nos collaborateurs, annonceurs, collectivités et agences aux enjeux de la transition écologique.
- JCDecaux soutient l'entrepreneuriat en accompagnant de jeunes marques à gagner en notoriété avec le programme Nurture, disponible dans 12 pays : France, Royaume-Uni, Allemagne, Pays-Bas, Italie, Australie, Nouvelle-Zélande, Etats-Unis, Suisse, Danemark, Lituanie et Lettonie.
- En France, JCDecaux, en partenariat avec Hello Planet, met à disposition ses écrans digitaux urbains pour la diffusion de vidéos inspirantes, destinées à sensibiliser aux enjeux sociaux et environnementaux.

2

2.2.2.2. Renforcer la sécurité de nos activités digitales

Nos enjeux

En 2023, JCDecaux a diffusé des campagnes digitales sur ses écrans dans 68 pays par l'intermédiaire de près de 245 000 faces publicitaires. Pour le Groupe, toute tentative externe ou interne d'accéder aux écrans numériques de ces mobiliers dans le but de diffuser des messages non contrôlés est un risque majeur, susceptible d'impacter ses résultats comme d'affecter sa réputation et sa capacité à proposer une offre numérique crédible aux clients annonceurs. Les principaux risques identifiés sont des risques de défacement ou d'atteinte à la continuité de service. Avec des effets d'autant plus graves dans ce dernier cas, que les messages diffusés pourraient être offensants et néfastes.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
Zéro incident de sécurité ayant créé une interruption généralisée de service ou donné lieu à la diffusion non détectée de contenus non souhaités sur les écrans digitaux pour lesquels la diffusion est contrôlée par et sous la responsabilité de JCDecaux (objectif annuel)	Nombre d'incidents de sécurité ayant créé une interruption généralisée de service ou donné lieu à la diffusion non détectée de contenus non souhaités sur les écrans digitaux pour lesquels la diffusion est contrôlée par et sous la responsabilité de JCDecaux	Zéro	Améliorer de façon continue les capacités du SOC (Security Operation Center) Renforcer la démarche de protection des accès du Système d'Information Digitale Accélérer la démarche « DevSecOps » consistant à prévoir au sein des logiciels de gestion de la programmation digitale (DMS) les fonctionnalités permettant de sécuriser les logiciels dès la phase de développement
Obtenir la certification ISO 27 001 des opérations digitales dès 2022	N/A	Certification obtenue en mai 2023	

Nos politiques, actions et résultats

JCDecaux a formalisé ses réponses aux risques de cyberattaques dans une politique de cybersécurité structurée en trois piliers :

3 piliers pour limiter les risques de cyberattaques

SÉCURISER NOS DONNÉES ET NOS APPLICATIONS IT	MOBILISER ET FORMER NOS ÉQUIPES	CONTRÔLER ET DÉTECTER LES SITUATIONS INHABITUELLES
 Les choix technologiques sont réalisés à l'état de l'art Les principes de sécurité sont intégrés dès la phase de conception des applications et des infrastructures (by Design) 	 Une gouvernance commune et centralisée au sein de l'entreprise est mise en œuvre Un ensemble de politiques de sécurité IT est publié et mis à jour annuellement Des actions de sensibilisation sont réalisées fréquemment Une obligation de suivi et de mise en œuvre des politiques de sécurité par toutes les filiales est mise en place 	 Une supervision 24/7 des évènements sécurité est réalisée Des tests de pénétration réguliers sont réalisés Une analyse permanente de notre « e-réputation» est effectuée Des contrôles réguliers opérés par notre équipe d'audit interne Des audits externes sont réalisés fréquemment

Sécuriser nos données et nos applications IT

Les applications développées par JCDecaux sont sécurisées dès les phases de développement (« by design »), en obéissant aux 10 règles d'or de sécurité dans le code définies par l'Open Web Application Security Project (OWASP).

Mobiliser et former nos équipes

Une politique de sécurité, révisée annuellement, basée sur les standards du marché (ISO 27000, ANSSI, CIS, ...) a été mise en œuvre. Elle se traduit notamment par le déploiement de principes d'architecture au niveau du Groupe et des règles d'exploitation du système d'information. Cette politique est applicable dans tous les pays.

Cette politique et son déploiement sont placés sous l'autorité de la Direction des Infrastructures et des opérations Corporate, rattachée au Directeur des Systèmes d'Information du Groupe, luimême rattaché au Directeur Général Finance, SI et Administration.

La politique de sécurité prévoit également de sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel aux risques IT via la mise en place de formations obligatoires à la cybersécurité, ainsi que de campagnes de « phishing » fictives.

Contrôler et détecter les situations inhabituelles

Des outils de monitoring et de surveillance 24/7, notamment un Security Operation Center (SOC), sont mis en place, permettant une réaction rapide sur incident.

Un dispositif de contrôle misant sur des tests de vulnérabilité (« Penetration Tests ») et des contrôles techniques sont menés quotidiennement. Les équipes de JCDecaux mènent également une analyse permanente de la e-réputation de JCDecaux.

Les plans de sécurisation sont soumis pour validation au Directoire et au Comité d'Audit. Elles font l'objet d'un suivi par les mêmes instances et passent devant le Conseil de surveillance plusieurs fois par an, en complément d'une revue trimestrielle avec la Direction Générale de JCDecaux.

Enfin, le programme de certification ISO 27001 du système de diffusion digital a été lancé en 2022 afin d'attester de la sécurité des données et des systèmes d'informations JCDecaux. La certification a ainsi été obtenue en mai 2023, ce qui témoigne de l'engagement du Groupe à poursuivre l'amélioration de la cybersécurité, engagée depuis plusieurs années.

2.2.2.3. Soutenir une communication d'intérêt général au service de l'Agenda 2030 des Nations-Unies

Nos enjeux

En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030. Avec ses 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), celui-ci fixe une feuille de route pour l'ensemble des pays et sollicite la mobilisation de l'ensemble des acteurs, y compris des entreprises. Face à l'enjeu de sensibilisation des citoyens à cette démarche globale, JCDecaux se positionne comme le média de communication extérieure de référence. Il touche chaque jour plus de 850 millions de citoyens dans différentes géographies où le Groupe est présent et constitue un vecteur privilégié pour promouvoir des sujets d'intérêt général.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
Soutenir annuellement une grande cause en lien avec les activités du Groupe	N/A	Réalisé (Partenariat avec l'Envoyé Spécial du Secrétaire Général des Nations Unies pour la Sécurité Routière)	À HORIZON 2025 S'assurer du déploiement de la campagne dans les 80 pays du Groupe
Être un partenaire officiel des Nations Unies pour la promotion des ODD	N/A	Partenariat signé avec le Fonds conjoint des Nations Unies pour les ODD	À HORIZON 2024 • S'assurer de la qualité et de la
100 % des pays du Groupe qui représentent 80 % du Chiffre d'Affaires annuel ajusté, contribuent à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies au plus tard d'ici 2025	% des pays représentant 80 % du chiffre d'affaires contribuent à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies	100 %	fiabilité du reporting des grandes causes • Mettre en place une gouvernance locale pour orienter la part des soutiens gracieux contribuant à atteindre un ou plusieurs Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

Nos politiques, actions et résultats

Soutenir des grandes causes

Depuis sa création, conscient de la capacité d'influence de son média, JCDecaux s'est engagé auprès de nombreuses associations au service de grandes causes telles que la sécurité routière, la préservation de l'environnement, la lutte contre la maladie et la protection des populations les plus déshéritées et des espèces animales menacées. L'engagement du Groupe se traduit par un affichage à titre gracieux de faces publicitaires et la réalisation de campagnes en partenariat avec des acteurs locaux (associations, gouvernements...) afin de sensibiliser les citoyens et faire émerger des solutions aux problématiques sociales, sociétales et environnementales.

Acteur des mobilités urbaines avec des mobiliers particulièrement présents en bordure de voies, JCDecaux se mobilise pour l'émergence de villes toujours plus sûres et solidaires. Au niveau international, JCDecaux soutient particulièrement la cause de la sécurité routière.

De 2017 à 2022, le Groupe a soutenu la campagne mondiale #3500LIVES dédiée à la Sécurité Routière en partenariat avec la Fédération Internationale de l'Automobile (FIA) avec un message clé, celui que chacun peut agir pour rendre la route plus sûre pour tous ses usagers.

Depuis 2023, cet engagement s'est consolidé au travers du partenariat mondial avec l'envoyé spécial du secrétaire générale des Nations Unies pour la sécurité routière.

FOCUS « PARTENARIAT AVEC L'ENVOYÉ SPÉCIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DES NATIONS UNIES POUR LA SECURITÉ ROUTIÈRE »

En septembre 2023, dans le cadre d'un partenariat mondial, JCDecaux et les Nations Unies ont lancé une campagne sur la sécurité routière afin de lutter contre la première cause de mortalité chez les jeunes de 5 à 29 ans. Sous la devise #MakeaSafetyStatement, la campagne rassemble des célébrités pour encourager les usagers de la route à adopter des règles simples et efficaces pour s'y mouvoir en toute sécurité. Au cours des deux prochaines années, la campagne traduite en 30 langues apparaîtra sur des mobiliers d'affichage et dans des lieux publics dans 80 pays et environ 1000 villes.



FOCUS « SOUTIEN À JUSTDIGGIT **DEPUIS 2014 »**

Depuis 2014, JCDecaux soutient Justdiggit, une association qui œuvre pour la revégétalisation de l'Afrique. En 2023, JCDecaux a apporté son soutien avec la diffusion gracieuse de messages digitaux et d'affiches dans 4 pays : l'Afrique du Sud, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Zambie.

Ces messages visent à sensibiliser les populations et à inciter les communautés agricoles et urbaines à protéger et restaurer les écosystèmes, rappelant notamment que les solutions fondées sur la nature représentent 37 % de la réponse pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris signé lors de la COP 21 (source : UICN, Union Internationale pour la Conservation de la Naturel.



Être un partenaire officiel des Nations Unies pour la promotion des ODD

JCDecaux

LE MÉDIA UTILE ET DURABLE

Partenaire officiel du « Fonds Conjoint des Nations Unies pour les ODD »



Début 2023, JCDecaux est devenu partenaire officiel du « Fonds Conjoint des Nations Unies pour les ODD » (Objectifs de Développement Durable).

Ce partenariat stratégique mondial avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) vise à soutenir le « Fonds Conjoint des Nations Unies pour les ODD », un fonds destiné à accélérer le développement des Objectifs de Développement Durable (ODD) à travers le monde.

La promotion d'une communication extérieure responsable est l'un des six engagements de la Stratégie RSE à horizon 2030 de JCDecaux, impliquant notamment que depuis 2022, les filiales du Groupe s'engagent à appliquer sa Charte de Déontologie de la Communication Extérieure et à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies.

JCDecaux pratique et promeut, depuis sa création, une communication extérieure responsable et agit en faveur des Grandes Causes, en offrant à de nombreuses associations et ONG locales ou internationales se mobilisant en faveur des ODD, des campagnes sur ses dispositifs publicitaires.

Lier soutien aux grandes causes et contribution aux ODD

Le Groupe s'est fixé pour objectif que 100 % des pays représentant 80 % du chiffre d'affaires annuel ajusté contribuent à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies d'ici 2025. A cette fin, JCDecaux a mis en place en 2022 un nouveau dispositif de reporting, sur la contribution effective aux ODD qui permet de guider le management local dans le choix et le pilotage des grandes causes soutenues. Au niveau du Groupe, c'est un moyen d'harmoniser, de fiabiliser et de consolider – via les directions financières – les données collectées et in fine de valoriser en interne comme en externe la contribution de JCDecaux aux ODD.

En 2023, 100 % des pays contribuant à 80 % du chiffre d'affaires annuel ajusté ont soutenu un ou plusieurs ODD.

Ainsi, en 2023, 48 pays du Groupe ont mis en place des actions de soutien spécifiques à de grandes causes en lien avec les enjeux locaux à travers 3 367 campagnes, dont la valorisation représente 2,2 % du chiffre d'affaires publicitaire du Groupe. À titre d'exemple, parmi les projets emblématiques en 2023, on peut noter le soutien à travers l'affichage gracieux à différents types d'associations répondants aux 5 ODD suivants :

- ODD 3 « Bonne santé et bien-être », soutien à la lutte contre le cancer pédiatrique menée par l'Initiative KinderKlinik Freiburg
- ODD 4 « Education de qualité », soutien de l'association Back 2 School pour les Boys & Girls Clubs of America, des jeunes vulnérables aux Etats-Unis.
- ODD 10 « Inégalités réduites », en Australie, soutien de l'association Eat Up qui offre de la nourriture à des enfants défavorisés.
- L'ODD 15 « Vie Terrestre » soutien à la campagne des Nations Unies Act Now au Brésil visant à sensibiliser sur les objectifs de développement durable pour une planète prospère.
- L'ODD 16 « Paix, Justice et Institution efficaces », JCDecaux UK Community Channel agit avec l'Association Young Lives vs Cancer pour un meilleur soutien financier des jeunes patients atteints de cancer au Royaume-Uni.



2.3. POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISÉE



Conscient des enjeux environnementaux et de l'urgence climatique, JCDecaux est déterminé à accélérer, aux côtés des marques, la mobilisation de tous, citoyens, acteurs publics nationaux et locaux, et partenaires pour relever ce défi majeur, et faire ainsi de la communication un véritable accélérateur de changement vers des modes de vie plus durables.

JCDecaux a défini et déployé ses politiques et plan d'actions en accord avec les deux objectifs environnementaux suivants :

- L'atténuation du changement climatique : pour limiter l'impact des activités du Groupe sur le changement climatique, JCDecaux déploie depuis 2022 sa Stratégie RSE à horizon 2030 dans la continuité de celle mise en place en 2014, et a dévoilé en 2023 sa Stratégie Climat ambitieuse avec pour priorité la réduction des émissions de gaz à effet de serre générés par ses activités.
- L'adaptation au changement climatique : en 2023, JCDecaux a souhaité renforcer l'application des recommandations de la TCFD (Taskforce on Climate-related Financial Disclosures), en réalisant une analyse de risques tenant compte de différents scénarios climatiques. Pour cela, le Groupe a défini différents horizons temporels pertinents pour l'analyse des risques, tenant compte de ses spécificités stratégiques et opérationnelles :
 - Horizon court-terme : 1 à 2 ans, horizon correspondant à la planification opérationnelle et financière

- Horizon moyen-terme : 2 à 5 ans, horizon pour la planification stratégique
- Horizon long-terme : 5 à 20 ans, horizon pour la planification et la compréhension des défis futurs, alignés également avec la durée des contrats de JCDecaux avec les villes, et tenant compte des défis à venir de la société et les macro-tendances associées (urbanisation, changement climatique...).

Ainsi, de nouveaux indicateurs, en plus des indicateurs existants et reportés dans le CDP, sont en cours de définition et d'évaluation le.g. montant des actifs vulnérables aux risques climatiques, investissements dédiés à l'atténuation des risques climatiques).

Implanté dans plus de 80 pays, JCDecaux est susceptible de voir ses activités impactées par les effets du changement climatique. Cependant, le dimensionnement de ses mobiliers pour répondre aux normes et conditions climatiques, leurs inspections régulières, ainsi que la répartition géographique très large des activités du Groupe, combinées au fait que les actifs de JCDecaux sont assurés contre les risques liés aux évènements climatiques, permettent de limiter tout risque financier important.

JCDecaux agit également sur la minimisation de ses autres impacts par la gestion des déchets et des actions de réduction de la consommation d'eau (cf 2.3.2).

2.3.1. DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT AMBITIEUSE VISANT LE NET ZÉRO



"Notre nouvelle Stratégie Climat, définie au niveau du Groupe, concrétise nos engagements à travers une politique ambitieuse alignée avec l'Accord de Paris, visant à atteindre le Net Zero carbone à 2050. Courant 2023, JCDecaux s'est engagé dans une trajectoire Science-Based Targets (SBTi)[1]. C'est à travers des actions systémiques et en engageant l'ensemble de notre chaîne de valeur que nous contribuerons à la neutralité carbone planétaire.'

Lénaïc Pineau, Directrice Développement Durable et Qualité

Pour JCDecaux, atteindre le Net Zéro en 2050 c'est s'inscrire dans une démarche dynamique d'amélioration continue sur le long terme qui passe par plusieurs étapes : mesurer, réduire et contribuer au-delà de sa chaine de valeur.

Pour réduire son empreinte carbone et faire face aux risques du dérèglement climatique, JCDecaux a défini une Stratégie Climat ambitieuse à l'échelle du Groupe, alignée sur les ambitions de l'Accord de Paris et visant le Net Zéro Carbone en 2050. Pour ce faire, JCDecaux s'est engagé dans une trajectoire Science-Based Targets (SBTi)⁽¹⁾ avec des objectifs de réduction de ses émissions en valeur absolue à court et long terme.

Après avoir déposé, fin 2022, sa lettre d'engagement et avoir rejoint le projet mondial « Business Ambition pour 1,5°C^[2] », le Groupe a soumis, fin 2023, sa trajectoire de réduction à SBTi pour revue et validation. Cette trajectoire de réduction sera publiée dès sa validation.

Gouvernance de la Stratégie Climat Groupe

La Stratégie Climat Groupe est adossée à une gouvernance dédiée, pilotée à l'échelle du Groupe. En 2022, JCDecaux a créé le Comité de pilotage Environnement dont le fonctionnement est décrit dans la partie Gouvernance du présent document (cf p. 52-53).

L'initiative Science Based Targets, appelée aussi initiative SBT ou SBTi, est un partenariat entre le CDP, le Pacte mondial des Nations Unies, le World Resources Institute et le Fonds mondial pour la nature qui incite les entreprises à s'engager sur des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre compatibles avec l'objectif de 1,5 °C de réchauffement maximum. La lettre d'engagement de JCDecaux a été déposée fin 2022 auprès de SBTi.

La campagne « Business Ambition pour 1.5°C » est née d'un appel urgent à l'action pour le climat lancé par une coalition mondiale d'agences des Nations Unies et des dirigeants

d'entreprise

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Pour une empreinte environnementale optimisée

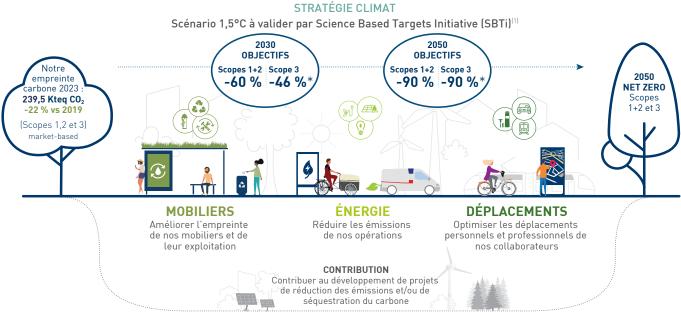
Cette Stratégie Climat a été coconstruite par la Direction du Développement Durable et la Direction Générale Recherche Production Opérations (DGRPO), avec la participation de dix filiales du Groupe via différents groupes de travail, permettant ainsi d'intégrer les enjeux locaux lors de la définition du calcul de l'empreinte carbone et de la trajectoire de réduction. Chaque étape de la construction de cette Stratégie Climat a fait l'objet d'une validation auprès du Directoire.

Dévoilée publiquement en mars 2023, la Stratégie Climat de JCDecaux a fait l'objet de nombreuses communications en interne à destination de l'ensemble des filiales du Groupe pour expliquer les calculs de la mesure, la trajectoire de réduction et l'engagement public associé, et les leviers d'actions à activer localement.

Axes de la Stratégie Climat Groupe

Pour atteindre le Net Zéro à horizon 2050, JCDecaux a structuré sa Stratégie Climat en deux axes :

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre de ses opérations et de sa chaîne de valeur (cf. 2.3.1.1 et 2.3.1.2.).
- Déployer progressivement une politique de contribution au-delà de notre chaine de valeur (cf. 2.3.1.3.) en participant au développement de projets de réduction et de séquestration carbone.



^{*} Périmètre couvrant 92 % des émissions scope 3 du Groupe

Les objectifs présentés dans l'infographie ci-dessus correspondent aux objectifs SBTi que le Groupe s'engage à atteindre. JCDecaux a soumis sa cible SBTI pour validation.

Dans le but d'atteindre ses objectifs, JCDecaux a élaboré une trajectoire de réduction qui repose sur des leviers internes ainsi que des facteurs exogènes. Les principaux champs d'action sont décrits dans le tableau ci-après :

POSTES	Définition pour JCDecaux	Principaux leviers identifiés au sein de notre chaine de valeur	Facteur	Renvoi Chapitre RSE
	Véhicules	Transition vers une flotte zéro ou faible émission	Interne	
	Emissions liées à la consommation de carburant de nos véhicules durant les tournées logistiques	Actions de sobriété : éco-conduite, optimisation des tournées logistiques	Interne	2.3.1.1
	Bâtiments	Transition vers des systèmes alternatifs à l'utilisation du gaz ou du fioul : biogaz, pompe à chaleur		2.2.1.1
Energie	Emissions liées à la consommation d'énergie et d'électricité des bâtiments	Actions de sobriété : modulation de la température, isolation, management des éclairages	Interne	2.3.1.1
Mobiliers Emissions liées à la consommation électrique des mobiliers que nous opérons		Sélection et déploiement des technologies et des écrans les plus performants d'un point de vue environnemental : éclairage LED, motorisation des déroulants, taille des écrans		
		Actions de sobriété : extinction, dimming, modulation automatique de l'intensité lumineuse	2.3.1.1 Interne	
	Achat d'électricité renouvelable (market-based)	Interne		
Mobiliers Emissions liées à la production des mobiliers déployés dans Matières l'année (extraction, fabrication)		Intensification de la promotion et du déploiement de mobiliers rénovés et éco- conçus	Interne	- 2.3.1.2
	Intégration et suivi des améliorations des industries de matières premières intervenant dans la fabrication de nos mobiliers (aluminium, acier, verre)	Externe	2.3.1.2	
conception	Affichage	Transition vers des solutions alternatives moins carbonées (toiles sans PVC,)	Interne	
Emissions liées à l'ut stickers)	Emissions liées à l'utilisation d'affiches (papier, toiles, stickers)	Intégration et suivi des améliorations de l'industrie papetière et de nos fournisseurs		2.3.2.1
Déplacements	Déplacements	Réduction progressive des kilomètres parcourus (télétravail, co-voiturage)		
des collaborateurs	Emissions liées aux distances parcourues quotidiennement par nos collaborateurs pour se rendre sur leur lieu de travail et pour leurs déplacements professionnels	Evolution des modes de déplacement au profit de moyen de transport plus vertueux (transport en commun, vélos, véhicules électriques, train)	Interne	2.3.1.2

^[1] JCDecaux a soumis, fin 2023, sa trajectoire de réduction à SBTi pour revue et validation.

Mesure des émissions carbone du Groupe

JCDecaux mesure ses émissions de gaz à effet de serre (GES), ce qui consiste à convertir les données d'activité en équivalent CO₂ selon les référentiels existants internationaux (GHG Protocol⁽¹⁾, approche financière). Cette mesure couvre l'ensemble de la chaine de valeur du Groupe (scope 1, 2 et 3) et fait appel, autant que possible, à des facteurs d'émissions spécifiques à son activité et à ses mobiliers. JCDecaux s'inscrit dans un processus d'amélioration continue pour fiabiliser cette mesure et réduire progressivement les facteurs d'émissions monétaires utilisés et les niveaux d'incertitudes associés. L'ensemble des mesures a été audité et certifié par notre Organisme Tiers Indépendant (OTI).

Les émissions de GES de JCDecaux

En KTEQ CO ₂	2019 (ANNÉE DE RÉF.)	2021	2022	2023	EVOLUTION 2023 (VS 2022)	EVOLUTION 2023 (VS 2019)
TOTAL SCOPES 1, 2, 3 (MÉTHODOLOGIE LOCATION-BASED)	525,1	NA	399,6	400,0	0,1 %	- 23,8 %
TOTAL SCOPES 1, 2, 3 (MÉTHODOLOGIE MARKET-BASED)	306,8	NA	228,8	239,5	4,7 %	- 22,0 %
TOTAL EMISSION SCOPES 1, 2 (MÉTHODOLOGIE LOCATION-BASED)	281,9	217,0	195,2	184,4	- 5,5 %	- 34,6 %
Scope 1 ^[2]	30,1	22,6	23,3	23,0	- 1,3 %	- 23,7 %
Scope 2 ^[2] Location-based ^[3]	251,8	194,4	171,9	161,4	- 6,1 %	- 35,9 %
TOTAL EMISSION SCOPES 1, 2 (MÉTHODOLOGIE MARKET-BASED)	63,6	30,0	24,4	23,9	- 2,1 %	- 62,4 %
Scope 2 Market-based ^[4]	33,5	7,4	1,1	0,9	- 19,5 %	- 97,3 %
Émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable	218,7	187,0	170,8	160,5	- 6,0 %	- 26,6 %
TOTAL EMISSION SCOPE 3 ⁽⁵⁾	243,2	NA	204,4	215,6	5,5 %	-11,3 %
1. Produits et services achetés	60,9		51,1	47,7		
2. Biens immobilisés	104,8		84,3	90,3		
3. Emissions liées aux combustibles (non inclus dans scopes 1 & 2)	26,1		22,5	26,7		
4. Transport de marchandise amont et distribution	13,3		11,6	13,6		
5. Déchets générés	1,2		1,1	1,2		
6. Déplacements professionnels	6,9		5,4	5,6		
7. Déplacements domicile-travail	26,3		22,2	22,7		
15. Investissements	3,7		6,4	7,7		

Dans une logique d'amélioration continue, le calcul des émissions du scope 3 de l'année de référence (2019) a été mis à jour afin de prendre en compte les recommandations d'évolutions de calcul des analyses de cycle de vie de nos mobiliers et leurs impacts sur les facteurs d'émission. Cette mise à jour a aussi été réalisée dans une optique de fiabilisation de la méthodologie de calcul et de mise en cohérence avec la méthode de calcul 2023.

[🔍] Crée en 1998, le GHG Protocol présente un certain nombre de règles et de normes pour encadrer le recensement, le calcul et la déclaration de six principaux gaz à effets de serre.

Scope 1 : somme des émissions directes, induites par la combustion d'énergies fossiles (essence, gaz naturel, fuel, etc.) des véhicules et des bâtiments, tel que défini dans le tableau des consommations énergétiques.

Scope 2 : somme des émissions indirectes induites par les consommations d'électricité et le chauffage urbain, tel que défini dans le tableau des consommations énergétiques. Les facteurs d'émission par pays publiés par l'IEA (International Energy Agency) sont utilisés pour calculer les émissions des consommations électriques. 🔋 « location-based » : émissions de CO2 liées à la consommation d'électricité, utilisant les facteurs d'émissions liés au mix électrique moyen du pays dans lequel l'entreprise se situe.

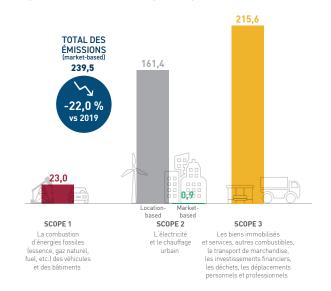
^{🖾 «} market-based » : émissions du scope 2 desquelles sont déduites les émissions couvertes par des certificats d'origine renouvelable. La méthodologie de calcul des émissions « market-based » est réalisée à l'aide des facteurs d'émissions nationaux, afin de garantir un calcul homogène sur l'ensemble de nos géographies, les facteurs d'émission des mix résiduels n'étant pas systématiquement disponibles. »

Les catégories de S3.8 à S3.14 ne sont pas applicables à l'activité du Groupe.

Répartition des émissions de GES scope 3 en 2023

1% 13% DÉCHETS GÉNÉRÉS DÉPLACEMENTS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS 4% 42% INVESTISSEMENTS FINANCIERS BIENS IMMOBILISÉS (mobiliers) 6% TRANSPORTS DE MARCHANDISE (amont et distributi 12% EMISSIONS LIÉES AU COMBUSTIBLES 22% OQ. PRODUITS ET SERVICES ACHETÉS

Répartition des émissions par scope (en KTEQ CO2) en 2023



2.3.1.1. Réduire davantage les émissions de nos opérations

Nos enjeux

La croissance des activités dans plus de 80 pays dans le monde amène JCDecaux à disposer d'un parc de plus de 800 000 mobiliers en exploitation^[1], et d'une flotte de plus de 5 100 véhicules, utilisée principalement pour les tournées d'entretien, d'affichage et de maintenance et le transport des mobiliers. Les mobiliers, par leur consommation électrique, et les véhicules, par leur consommation de carburant, constituent les principaux postes d'émissions de l'empreinte carbone du Groupe sur les scopes 1 [23,0 KT CO₂ éq) et 2 [161,4 KT CO₂ éq].

Notre feuille de route à 2030 et 2050

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
Réduire à minima de 60 % les émissions de GES en valeur absolue sur les scopes 1 et 2 ^[2] d'ici 2030 (vs 2019) (market-based)	% de réduction des émissions de GFS		 Poursuite du passage en LED Mise en place d'éclairage intelligent (« smart Lighting ») sur les mobiliers Renforcement de l'isolation des bâtiments Réduction de la température ambiante Transition à des systèmes alternatifs à
Réduire à minima de 90 % les émissions de GES en valeur absolue sur les scopes 1 et 2 d'ici 2050 (vs 2019) (market-based)	en valeur absolue (market-based)	- 62,4 %	l'utilisation du gaz et du fioul Renouvellement de la flotte et passage progressif à une flotte de véhicules faible émission Poursuite des formations à l'écoconduite Poursuite de l'optimisation des tournées

^[1] Abribus®, MUPI® 2m2, Senior®, Vélo en Libre-Service (Borne et Bornette), Sanitaires et Digital 75 ».

^[2] Sur un périmètre couvrant 100 % des émissions des scopes 1 et 2 du Groupe.

Nos politiques, actions et résultats

Réduire la consommation électrique des mobiliers

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023
5 % de réduction des émissions carbone (location-based) relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue d'ici 2030 (vs 2019) [2]	% de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue (vs 2019) ^[1]	- 35,4 %
10 % de réduction des émissions carbone (location-based) relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m² de face publicitaire d'ici 2030 (vs 2019)	% de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m² de face publicitaire (vs 2019) ^[2]	N/A

JCDecaux œuvre pour réduire l'empreinte énergétique de ses mobiliers, qui représente 83 % de ses consommations énergétiques annuelles. Le Groupe a défini des standards d'éclairage basés sur l'utilisation de la technologie LED pour ses mobiliers analogiques, qu'ils soient neufs ou déjà installés. Des seuils types de consommation sont déterminés, en termes de puissance, d'intensité et d'uniformité lumineuse par famille et typologie de mobilier. En 2023, tous les pays du Groupe ont un plan d'équipement du parc avec des éclairages LED.

Des solutions de réduction de l'intensité lumineuse (dimming, détecteurs de présence, ...) voire d'extinction temporaire de nos mobiliers (technologie de programmation et de pilotage) sont aussi déployées au cas par cas afin d'améliorer la performance énergétique des mobiliers de façon encore plus substantielle tout en s'ajustant aux conditions de marché et d'audience. Pour les géographies soumises à des réglementations d'extinction nocturne (par exemple entre 1h et 6h du matin en France et entre 22h et 6h

en Allemagne), l'ensemble des mobiliers sont équipés de ce type de dispositifs. Grâce à ce type d'innovation et à l'éclairage LED, JCDecaux a réduit en moyenne de 60 %^[2] la consommation électrique de ses mobiliers 2 m² analogiques sur les 10 dernières années.

Pour limiter les consommations électriques, les mobiliers digitaux sont implantés de manière raisonnée selon une stratégie sélective. Les écrans sont sélectionnés selon des critères stricts de qualité, d'efficacité énergétique et de durée de vie. Les écrans JCDecaux intègrent une sonde permettant d'adapter automatiquement la luminosité de l'écran à la luminosité ambiante (une fonctionnalité généralisée dans le Groupe qui permet d'optimiser la consommation électrique tout en garantissant un résultat visuel optimal). Ainsi, sur les 10 dernières années, JCDecaux a réduit en moyenne la consommation de ses écrans numériques LCD de 45 %⁽³⁾.

Réduire les émissions carbone des véhicules

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023
20 % de réduction des émissions des véhicules en gCO ₂ /km d'ici 2030 (vs 2019)	% de réduction des émissions des véhicules en gCO ₂ /km (vs 2019)	- 5,6 %

En 2023, la consommation de carburants des véhicules représente plus de 12 % des consommations énergétiques annuelles du Groupe. Pour réduire cette consommation, JCDecaux a mis en place différentes actions :

- Dans le cadre du renouvellement et du développement de son parc de véhicules, JCDecaux favorise la sélection de véhicules zéro ou faible émission ou de véhicules plus compacts, tels que des vélos cargos ou des scooters électriques. En fonction des solutions disponibles et de la réalité des besoins de l'activité, les agents d'exploitation sont ainsi équipés de véhicules propres (électrique, GPL, GNV, flexifuel, hybride). Un projet pilote est en cours aux Pays-Bas pour l'entretien des mobiliers urbains de la municipalité d'Amsterdam grâce à des véhicules électriques de faible encombrement. En France, les équipes d'entretien des nouveaux sanitaires de Paris circuleront désormais à vélo cargo pour assurer l'exploitation des sanitaires. En 2023, la part de véhicules propres s'élève à près de 26 % du parc de véhicules total et a ainsi augmenté de 193 % par rapport 2019.
- Depuis 2006, JCDecaux développe son propre programme d'écoconduite à destination de l'ensemble des collaborateurs disposant d'un véhicule d'entreprise. Cette formation, renouvelée régulièrement, consiste à modifier et maintenir le comportement des conducteurs vers une conduite plus douce afin de diminuer à la fois les consommations de carburant et le nombre d'accidents de la route. En 2023, l'écoconduite est déployée dans 71 % des pays du Groupe.

 Une démarche permanente d'optimisation des déplacements liés à l'implantation ou à l'exploitation des mobiliers est réalisée.
 Les tournées d'entretien, de maintenance et d'affichage sont organisées et révisées régulièrement afin de limiter les temps de déplacement et les consommations de carburant.

Les économies d'énergie obtenues sur les flottes de véhicules sont ainsi la conséquence d'une somme d'actions : éco-conduite, évolution et renouvellement de la flotte, optimisation des tournées logistiques, etc.

Réduire les consommations énergétiques des bâtiments

JCDecaux s'engage également à réduire les consommations énergétiques de ses bâtiments. Des actions telles que le passage en LED de l'éclairage des bâtiments, le renforcement de l'isolation, et l'équipement en Système d'Automatisation et de Contrôle des Bâtiments (BACS) et le changement de mode de chauffage seront progressivement renforcés en cohérence avec la trajectoire de réduction du Groupe.

^{11]} À périmètre et rythme de déploiement du digital constants.

[🖾] Consommation d'un nouvel équipement grâce au LED, au dimming de 22h à 1h et à l'extinction de 1h à 6h (vs année de référence 2013 avec technologie LED)

^[3] Consommation d'un nouvel équipement grâce au local dimming, la modulation automatique, et l'extinction de 1h à 6h

Consommations énergétiques

Incluent l'électricité, le gaz naturel, le chauffage urbain, le fuel domestique et les carburants

En MWh	2021	2022	2023	ÉVOLUTION 2023 (VS 2022)
Mobiliers ^[1]	612 628	600 444	573160	- 4,5 %
Véhicules ^[2]	77 450	79 015	83 334	5,5 %
Bâtiments ^[3]	43 673	44 087	33 157	- 24,8 %
TOTAL	733 751	723 547	689 651	- 4,6 %

Maintenir à 100 % la couverture de nos consommations en énergie renouvelable

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023
100 % des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte ^[4] (annuellement)	% des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte	100 %

JCDecaux poursuit une politique d'achat d'électricité d'origine renouvelable, qui couvre 100 % des consommations électriques en 2023. Cette performance est en ligne avec l'engagement du Groupe pris depuis 2014, et renouvelé dans le cadre de son adhésion au RE 100⁽⁵⁾ en 2019, de couvrir 100 % de ses besoins à horizon 2022 et de maintenir cet objectif dans les années futures. C'est pourquoi en 2023, JCDecaux s'est engagé auprès de certains producteurs sur plusieurs années via la réalisation d'un appel d'offres au niveau du Groupe. En 2023, 51 % des volumes achetés sont passés par le Groupe. Cinq sources d'électricité renouvelable sont considérées : éolienne, solaire, géothermique, hydroélectrique et biomasse. Les certificats garantissant l'origine renouvelable de l'électricité répondent à un cahier des charges strict : la production de l'électricité achetée doit avoir eu lieu dans l'année d'achat, être locale si possible, et exclure l'hydraulique de grande ampleur (+10 MW).

Consommations électriques et part de l'électricité d'origine renouvelable dans le total

En MWh	2021	2022	2023	ÉVOLUTION 2023 (VS 2022)
Mobiliers ^[1]	612 628	600 444	569 291	- 5,2 %
Bâtiments ⁽³⁾	21 255	19 934	19 889	-0,2 %
TOTAL	633 884	620 441	589 180	- 5,0 %
% d'électricité d'origine renouvelable	98 %	100 %	100 %	

En 2023, le total des consommations électriques de JCDecaux enregistre une baisse de 5 % par rapport à l'année précédente.

Déployer un Système de Management Environnemental et Energétique

Afin d'estimer, réduire et maîtriser ses impacts sur l'environnement, et d'harmoniser les pratiques au niveau du Groupe, JCDecaux s'attache à déployer la certification ISO 14001 dans toutes les filiales pour lesquelles cela fait sens. À fin 2023, 17 pays ont des activités certifiées ISO 14001 - l'Australie, la Belgique, le Brésil, le Danemark, L'Irlande, l'Italie, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, le Hong Kong, la Hongrie, la Norvège, la Nouvelle Zélande, les Pays-Bas, le Portugal, et le Royaume-Uni représentant 66 % du chiffre d'affaires de JCDecaux.

Des guides pour la mise en place de systèmes de management de l'environnement respectant la norme ISO 14001 ont été élaborés par la Direction du Développement Durable et de la Qualité, conjointement avec les filiales certifiées, et mis à disposition de toutes les filiales du Groupe.

Pour aller encore plus loin, les filiales de JCDecaux au Royaume-Uni et en Irlande ont reçu la certification ISO 50001, norme relative aux systèmes de management de l'énergie

[🖽] Les consommations électriques des mobiliers sont estimées sur la base de l'inventaire des mobiliers qui détaille notamment les durées moyennes d'exploitations des mobiliers et les consommations unitaires. Les consommations électriques facturées et non facturées sont incluses

^[2] Les consommations des véhicules prennent en compte uniquement les consommations facturées à JCDecaux.

^[3] Les consommations des bâtiments prennent en compte uniquement les consommations facturées à JCDecaux.

Le terme d'« électricité verte » désigne l'électricité produite à partir de sources d'énergies renouvelables.

^[8] RE100, coalition mondiale rassemblant des grandes entreprises engagées vers une consommation électrique 100 % renouvelable, en toute transparence et selon des critères stricts.

2.3.1.2. Réduire les émissions tout au long de notre chaîne de valeur

Nos enjeux

JCDecaux évalue son empreinte environnementale indirecte en mesurant ses émissions sur le scope 3, qui représente 90 % (market-based) et 54 % (location-based) des émissions totales de GES du Groupe, en cohérence avec le GHG protocol et suivant une méthodologie de calcul auditée et certifiée par notre OTI (Organisme Tiers Indépendant).

Notre feuille de route à 2030 et 2050

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION	
Réduire à minima de 46 % les émissions de GES du scope 3 en valeur absolue d'ici à 2030 (vs 2019) (périmètre SBTi ⁽¹⁾)	% de réduction des		 Promouvoir les mobiliers rénovés et accroître leur déploiement Privilégier les matériaux à faibles émissions carbone dans la conception de nos mobiliers et leur exploitation 	
Réduire à minima de 90% les émissions de GES du scope 3 en valeur absolue d'ici 2050 (vs 2019) (périmètre SBTi ⁽¹⁾)	émissions sur le -14,2 % scope 3 vs 2019	Intégrer et suivre les améliorations des industries : aluminium, acier, verre, électronique, papier Optimiser les déplacements personnels et professionnels des collaborateurs		

Nos politiques, actions et résultats

Mobiliers

Afin de diminuer les émissions du scope 3, JCDecaux prévoit d'une part un changement de la nature des matériaux utilisés afin de privilégier les mobiliers fabriqués à base de matériaux à faibles émissions carbone, et d'autre part, le développement de mobiliers rénovés.

Ainsi, afin de répondre à ces engagements, JCDecaux a défini les objectifs suivants :

• La promotion de mobiliers rénovés :

Les mobiliers rénovés ont pour avantage de réduire jusqu'à 70 % les émissions et les coûts par rapport à l'installation d'un nouveau mobilier. Nous avons considéré qu'à horizon 2030, les mobiliers rénovés pourraient constituer 50 % de l'ensemble des mobiliers non-digitaux déployés. L'atteinte de cet objectif dépendra de la volonté des mandants publics et privés à privilégier les mobiliers reconditionnés.

• La promotion de mobiliers composés de matériaux à faibles émissions carbone :

D'ici à 2030, des matériaux à faibles émissions carbone entreront dans la composition de 70 % de l'ensemble des nouveaux mobiliers déployés (mobiliers non rénovés).

JCDecaux intègre également dans sa trajectoire les efforts de décarbonation des industries des matières premières qui constituent les mobiliers JCDecaux (aluminium, acier, verre, électronique, et papier). Ces efforts consistent principalement à réduire l'impact carbone des matériaux produits par ces industries (amélioration de leur efficacité énergétique et réduction de leur intensité carbone).

Déplacements

Cette Stratégie Climat s'appuie également sur la réduction des émissions carbone liées aux déplacements domicile-travail et professionnels des employés. Ainsi, JCDecaux s'est fixé deux objectifs à horizon 2030 :

- Réduire de 40 % les distances parcourues (km) domicile-travail par les employés (vs. 2019)
- Réduire de 30 % les distances parcourues (km) par les employés pour des déplacements professionnels (vs. 2019).

^[1] Sur un périmètre couvrant 92 % des émissions du scope 3 du Groupe



2.3.1.3. Contribuer au-delà de notre chaine de valeur

Nos enjeux

En tant que média responsable, JCDecaux a fait de la réduction de son empreinte carbone une priorité. Parce que l'urgence climatique et la stabilisation de la hausse des températures à +1,5°C exige bien plus dès aujourd'hui, le Groupe souhaite contribuer, dès maintenant, au financement de projets d'atténuation du changement climatique au-delà de sa chaine de valeur. Cependant, tous les projets carbone ne se valent pas, c'est pourquoi JCDecaux souhaite structurer sa démarche au sein d'une politique à l'échelle du Groupe pour mieux accompagner ses filiales. Cette politique a fait l'objet d'une validation du Directoire et a été présentée au Comité d'éthique et de la RSE.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
Déployer progressivement une stratégie de contribution pertinente à l'échelle du Groupe, dès 2025	NA	 Définition des principes de contribution au-delà de notre chaine de valeur à l'échelle du Groupe Sensibilisation et formation des équipes sur les principes de contribution carbone audelà de notre chaine de valeur 	 DÈS 2024 Mise en place d'une gouvernance Sélection des porteurs de projets de décarbonation en lien avec la stratégie DÈS 2025 Déploiement de la stratégie de contribution au-delà de notre chaine de valeur Financement, à l'échelle du Groupe, de projets de décarbonation respectant les principes de la stratégie

Nos politiques, actions, et résultats

En complément des mesures de réduction mises en œuvre dans ses opérations et tout au long de sa chaîne de valeur, JCDecaux contribue dès aujourd'hui au développement de projets certifiés visant à capturer et/ou éviter des émissions carbone au-delà de sa chaîne de valeur et présentant des co-bénéfices sociaux et sociétaux. Cette politique découle de la volonté de JCDecaux de participer à l'atténuation du changement climatique à l'échelle mondiale tout en répondant aux ODD (Objectifs de Développement Durables) définis par l'ONU.

Depuis 2021, sept des géographies du Groupe sont engagées dans une démarche de contribution carbone volontaire : l'Allemagne, l'Australie, le Danemark, la France, la Norvège, le Portugal et la Suède. Ainsi, les investissements réguliers dans des projets solidaires de décarbonation ont permis d'éviter ou de séquestrer au total 225 kt CO₂ eq au-delà de la chaîne de valeur de JCDecaux. Ces projets ont été sélectionnés rigoureusement pour leur qualité (certifications Verra, Gold Standard, PCC, LBC, ACCU...), leur implantation, leur typologie par rapport aux enjeux ainsi qu'aux engagements du Groupe.

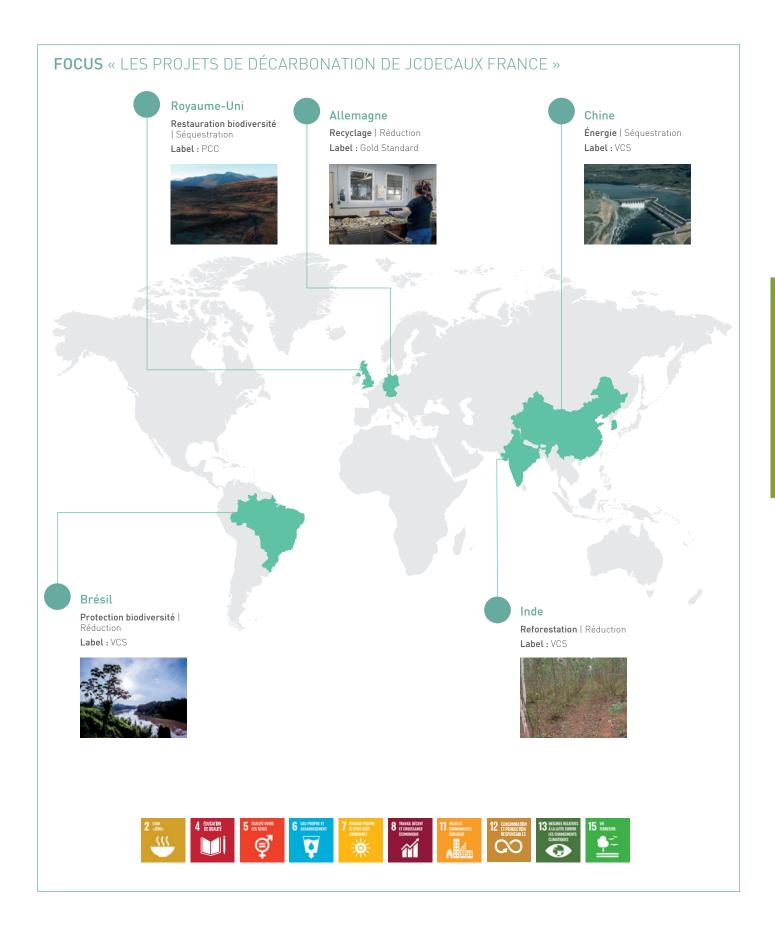
L'objectif est ainsi de réconcilier justice climatique et neutralité carbone planétaire afin d'encourager et de préserver le droit à un environnement sain pour toutes et tous de manière plus efficace et

plus durable. Le portefeuille de JCDecaux France en 2023 est composé de 5 projets certifiés, localisés sur des territoires dans lesquels nous sommes implantés (cf. détail des projets page ciaprès). A travers le financement de ces projets, JCDecaux France contribue à l'évitement et/ou la séquestration de 53 kt CO₂eq.

Afin de construire une stratégie de contribution carbone pertinente à l'échelle du Groupe, 3 groupes de travail collaboratifs ont été réalisés en 2023 avec 6 filiales autour des thématiques suivantes :

- Le marché volontaire des crédits carbone, ses enjeux et les erreurs à éviter
- La place de la contribution carbone dans une stratégie "Net Zéro"
- La définition d'une stratégie de contribution carbone pour JCDecaux et l'identification de critères de sélection projet pertinents, en lien avec notre activité

Un focus call à destination de l'ensemble des pays est venu compléter la sensibilisation autour de la contribution. L'objectif est de passer progressivement d'une approche locale et hétérogène de la contribution à une approche structurée au niveau Groupe bénéficiant à toutes les filiales avec un budget dédié chaque année dès 2025.



2.3.2. MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX



« L'année 2023 aura été marquée par le lancement et le déploiement de notre Stratégie Climat, mais aussi par la mesure de toutes nos émissions, sur les scopes 1, 2 et 3, auditées par EY et enfin par une trajectoire de réduction visant à atteindre l'objectif Net Zéro d'ici 2050, affinée et désormais soumise à SBTi pour avis et validation. »

Eric Baumann, Directeur de l'Exploitation internationale



2.3.2.1. Favoriser une gestion responsable de nos déchets

Nos enjeux

En 2023, l'activité de JCDecaux a généré plus de 19 232 tonnes de déchets y compris papier et PVC. Au regard de cette volumétrie, la gestion des déchets est une des priorités de l'engagement environnemental de JCDecaux, qui agit notamment sur le recyclage des déchets papier et PVC, qui représentent les principaux postes de déchets triés par JCDecaux.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION	
Zéro enfouissement des déchets d'ici 2035 ^[1]	% d'enfouissement des déchets vs total déchet dans les pays pourvus de filières adaptées	96 % de déchets valorisés ^[3]	Améliorer les connaissances de flux de tri de déchets et de filières Accélérer la formation et la sensibilisation des équipes locales impliquées dans l'organisation du tri et de la fin de vie des déchets dans toutes les filiales A MOYEN TERME Intégrer la chaîne de valeur du traitement des déchets dans les nouvelles conceptions Mettre en place un traitement des designs historiques pour lesquels la valorisation n'est pas possible	

Nos politiques, actions, et résultats

Valoriser nos déchets

Déchets générés

En tonnes	2021	2022	2023	EVOLUTION 2023 (VS 2022)
Total déchets générés ^[2]	19 311	17 911	19 232	7,4 %
% déchets valorisés ^[3]	80 %	85 %	96 %	

NB : Ne sont pas pris en compte les déchets ménagers et les déchets gérés par la sous-traitance dans le total des déchets.

Les affiches papier représentent 27 % des déchets valorisés par JCDecaux, car la majorité des mobiliers JCDecaux sont des mobiliers non digitaux. La valorisation de nos déchets, y compris du papier, passe avant tout par une amélioration des connaissances de flux de tri de déchets et de filières sur l'ensemble de nos géographies.

Les toiles PVC représentent 1,3 % du volume total de déchets valorisés. Leur traitement et valorisation en fin de vie est organisé et peut varier selon les géographies : valorisation énergétique, matière ou réutilisation. JCDecaux s'engage à réduire dans la mesure du possible l'utilisation du PVC pour les toiles, en utilisant des plastiques alternatifs ou d'autres matériaux moins polluants, à condition qu'ils répondent aux contraintes d'exploitation notamment qualitatives et de tenue dans le temps. Ainsi, des solutions en toile textile sans PVC et recyclables ont été déployés sur plusieurs projets en aéroport (notamment Guangzhou, Sao Paulo, Dubaï, Bahreïn).

Les pratiques associées à nos différentes typologies de déchets sont régulièrement revues pour améliorer leur taux de recyclage en fin de vie. JCDecaux s'assure également que les déchets dangereux et DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) soient traités dans les filières spécialisées.

^[1] Dans les pays pourvus de filière adaptée.

Les déchets dangereux ne représentent qu'1,8 % du total des déchets générés

^[3] Le taux de déchet valorisé comprend tous les modes de traitement excepté l'enfouissement

Minimiser l'enfouissement de nos déchets

Afin de clarifier les attendus de sa politique déchets et de partager les moyens d'amélioration du traitement des déchets dès le stade de la recherche de fournisseurs, JCDecaux a publié un Manuel de Gestion des Déchets destiné aux directeurs techniques, des opérations, et des achats, ainsi qu'aux managers des différentes filiales du Groupe. Il introduit un certain nombre de contraintes et de recommandations entraînant des changements qui devront être gérés par les équipes concernées.

Le Manuel de Gestion des Déchets définit ainsi les nouveaux indicateurs à être collectés par les filiales sur SIA, l'outil de reporting durable, pour pouvoir développer de nouveaux plans d'action.

Dans le cadre de la parution du Manuel, JCDecaux a créé une « communauté déchets » avec ses responsables régionaux afin d'assurer la bonne diffusion et compréhension des éléments techniques de la stratégie et de générer une capacité à avoir une vision opérationnelle en local dans les filiales.

FOCUS « RÉNOVATION DES MOBILIERS DANS UNE DÉMARCHE CIRCULAIRE »

Le modèle d'affaires du Groupe s'inscrit dans l'économie de la fonctionnalité. JCDecaux met à disposition des mobiliers conçus pour durer dans le temps, qui restent dans la majeure partie des contrats sa propriété, sont entretenus par les équipes JCDecaux et peuvent être rénovés et réutilisés dans le cadre de nouveaux contrats.

JCDecaux promeut donc la possibilité et la nécessité de la rénovation des mobiliers en fin de contrat pour prolonger leurs durées d'usage et ainsi, réduire significativement les impacts environnementaux liés aux phases d'extraction de matière première et de fabrication de nouveaux mobiliers. Un mobilier peut ainsi avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant environ 30 ans. Pour favoriser cette pratique, JCDecaux a mis en place en 2013 « Le Store », un outil en ligne, accessible à l'ensemble des filiales du Groupe. Il permet aux pays disposant de mobiliers réutilisables et en stock (Abribus®, Vélos en Libre- Service, etc.) de les mettre en ligne. Ces mobiliers peuvent ensuite être réservés par les filiales souhaitant proposer aux villes des mobiliers rénovés, quand cela est autorisé par leurs cahiers des charges. En 2023, 2 333 mobiliers ont été échangés grâce au Store, dont 291 mobiliers 2 m² et 1 586 vélos, bornettes et bornes de VLS. Les volumes échangés cette année ont augmenté de plus de 8 % par rapport à 2022.

Cette plateforme d'échange nous a permis entre 2014 et 2023 de réutiliser plus de 19 000 mobiliers, et donc de réaliser une réduction des émissions unitaires de 70 % par rapport au déploiement de mobiliers neufs et de réaliser des économies de près de 43,9 m€ sur la valeur neuve des mobiliers.

La rénovation des mobiliers constitue un levier essentiel de la stratégie climat de JCDecaux pour diminuer ses émissions de gaz à effet de serre sur le scope 3 (cf. chapitre 2.3.1.2 « Réduire les émissions tout au long de notre chaîne de valeur »).

2.3.2.2. Encourager une consommation d'eau responsable

Nos enjeux

Bien que l'activité de JCDecaux ne soit pas fortement consommatrice d'eau, il est essentiel à l'échelle du Groupe d'œuvrer pour une gestion raisonnée de cette ressource.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION		
Enrichir la politique et les plans d'action sur l'eau à partir de 2022	N/A	Déploiement progressif de compteurs complémentaires	 Fiabiliser des moyens de mesure et de pilotage de la consommation d'eau Renforcer la mise en place d'un plan de sensibilisation des collaborateurs à une 		
Déployer la politique eau à partir de 2023	N/A	En cours	 consommation raisonnée de l'eau Renforcer la récupération des eaux de pluie sur les régions et les sites permettant une couverture de la consommation 		

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Pour une empreinte environnementale optimisée

Nos politiques, actions et résultats

Le nettoyage des mobiliers et des véhicules représentant le poste le plus important de consommation d'eau pour JCDecaux. Les méthodes de lavage des mobiliers et des véhicules sont revues régulièrement pour réduire la quantité d'eau nécessaire tout en assurant une qualité de lavage élevée. De nouvelles techniques d'entretien innovantes, présentées durant la semaine du Développement Durable et remontée dans le cadre des ESG awards, sont actuellement en test en France pour réduire la quantité d'eau nécessaire au nettoyage des abris. Pour éviter de recourir au réseau d'eau potable des villes, JCDecaux utilise de l'eau de pluie collectée selon deux modes de récupération :

- Dans les locaux, l'eau de pluie est collectée dans des cuves et transférée dans les réservoirs des véhicules des agents d'entretien pour le lavage des mobiliers
- Dans les mobiliers, des récupérateurs d'eau de pluie permettent d'avoir une eau disponible directement pour l'entretien des mobiliers (ex : sanitaires Patrick Jouin, colonnes d'affichage).

Le nettoyage des mobiliers à l'eau de pluie fait partie des actions emblématiques de JCDecaux qui ont été déployées très vite à la suite de la création de l'entreprise. La filiale de JCDecaux en France applique cette mesure depuis plus de 20 ans maintenant, grâce à 64 cuves installées dans 30 sites et agences partout sur le territoire, ce qui lui permet une autosuffisance en ressources en eau pour l'entretien de ses mobiliers lorsque la pluviométrie le permet ou hors période de stress hydrique.

Les propriétés de l'eau de pluie, naturellement déminéralisée, permettent de réduire l'usage de produits détergents et la quantité d'eau nécessaire à chaque intervention.

Afin que chaque filiale déploie des moyens de mesure et de pilotage de la consommation d'eau issues de ses activités en local, JCDecaux a publié en 2022 un manuel pour mieux accompagner les directeurs techniques dans la mise en œuvre de leur propre politique de mesure de consommation d'eau locale.

En 2023, les consommations d'eau de pluie ont fortement augmenté liées notamment au déploiement d'outil de mesure.

Consommations d'eau

En m³	2021	2022	2023	ÉVOLUTION 2023 (VS 2022)
Consommation d'eau totale ^[1]	121 746	111 784	125 291	12,1 %
Consommation d'eau de pluie	2 515	2 134	4 773	123,6 %

2.3.2.3. Œuvrer pour la protection de la biodiversité

Nos enjeux

Grâce aux études du GIEC, de l'IPBES et de la SNB^[2], la responsabilité des activités humaines dans l'érosion de la biodiversité et des écosystèmes est désormais de notoriété publique. Même si l'enjeu de la biodiversité ne fait pas partie des risques extra-financiers de JCDecaux et ne constitue pas un enjeu matériel en lien avec l'activité du Groupe, JCDecaux, en tant que leader mondial de la conception et entretien de mobiliers urbains, souhaite contribuer à la réintégration de la nature en ville et ainsi participer à la préservation et à la restauration des écosystèmes.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
Construire et déployer une politique et des plans d'action sur la biodiversité dès 2023 selon 2 étapes : • Mettre en place un pilote France en 2023 • Déployer une politique Groupe en 2025	N/A	Projet pilote France : mise en place en cours	 Constitution de groupes de travail pour mettre en œuvre le plan d'action France Rédaction d'un support pour expliquer notre démarche biodiversité Développement de l'offre cœur de métier à travers des innovations dans la gamme de mobiliers JCDecaux

^[1] Consommation d'eau facturée.

^[2] GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat), IPBES (Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques), SNB (Stratégie Nationale de la Biodiversité).

Nos politiques, actions et résultats

Intégrer une démarche biodiversité dans la stratégie RSE

Conscient de son rôle en tant que média dans la société, JCDecaux s'engage dans sa nouvelle Stratégie à construire dès 2023, en France, une politique de protection de la biodiversité et à mettre en œuvre un plan d'action associé. Cette démarche s'articule autour de huit axes correspondant aux plans d'actions suggérés aux entreprises pour s'engager en faveur de la biodiversité :

- Innover en s'inspirant du vivant : biomimétisme, bioinspiration et solutions fondées sur la nature
- Renforcer son ancrage territorial en préservant ou restaurant les écosystèmes locaux
- Anticiper la règlementation et faciliter l'intégration des futures contraintes
- Donner du sens à son activité et répondre à la sensibilité de ses collaborateurs
- Améliorer son image par des engagements concrets et des certifications
- Sécuriser son approvisionnement en valorisant des modes de production pérennes et respectueux des écosystèmes
- Garantir un accès au foncier par une politique immobilière minimisant l'artificialisation
- Accéder à de nouveaux types de financements liés aux critères biodiversité.

Trois leviers de cette démarche sont intégrés depuis longtemps à la stratégie de JCDecaux :

 Renforcer l'ancrage territorial du groupe en préservant ou restaurant les écosystèmes locaux : JCDecaux utilise au maximum le maillage des mobiliers en ville pour contribuer à la continuité écologique en milieu urbain. JCDecaux souhaite en effet agir pour freiner l'érosion de la biodiversité en luttant contre l'artificialisation et la fragmentation des espaces. Pour cela, le Groupe contribue depuis 3 ans à la renaturation en ville à travers la végétalisation de nos mobiliers, notamment à travers des toitures végétalisées mais aussi des structures de végétalisation verticale permettant l'accès à la pleine terre.

- Innover en s'inspirant du vivant : certaines innovations participent déjà à échelle réduite à la préservation de la biodiversité en s'inspirant ou en se fondant sur la nature. Le déploiement des solutions de végétalisation en est un exemple. JCDecaux observe d'ailleurs d'ores-et-déjà des impacts positifs de ces solutions puisque l'on a pu observer, avec les directions des espaces verts de collectivités, que les plantes ont évolué depuis leur installation. Les toitures par exemple se sont développées, des espèces locales sont apparues et des insectes ont été observés au niveau de ces solutions.
- Promouvoir des engagements concrets et souscrire à des certifications reconnues: le papier des affiches commandées par JCDecaux (environ 35 % du total des affiches papier posées), est labellisé PEFC, FSC ou un équivalent local en fonction des pays. Ces labels attribués par des tierces parties permettent de garantir une démarche responsable de gestion de la forêt d'où est issu le bois servant à fabriquer les affiches. Certaines campagnes de communication promeuvent par ailleurs la prise de conscience de nos audiences à cet enjeu majeur (Campagne The Lion Share, campagnes locales...). Enfin, le partenariat de JCDecaux avec JustDiggit et Microsol permet au Groupe d'investir et contribuer, dans ce cadre, à la protection, la restauration et la gestion des écosystèmes.

Ainsi, le Groupe s'engage à mieux prendre en compte cet enjeu majeur qu'est la protection de la biodiversité dans ses engagements ESG.





2.4. POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

Employeur de plus de 11 500 collaborateurs à travers le monde, JCDecaux considère son engagement envers ses collaborateurs comme un élément clé de sa réussite. La diversité de son offre de produits et services nécessite une grande variété de métiers et de compétences qui est internalisée au sein de l'entreprise. Dans le cadre de cette diversité de métiers et de services, JCDecaux entretient des relations avec un écosystème varié - collectivités, fournisseurs, sous-traitants etc. La bonne conduite des affaires est ainsi un enjeu primordial pour assurer des bonnes relations avec nos partenaires. Cela passe par la transmission des valeurs du Groupe à toutes ses parties prenantes, y compris aux fournisseurs, et par la protection des données personnelles.

2.4.1. AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE



« Depuis 1964, le succès et la réputation de JCDecaux reposent sur des valeurs fortes, notamment l'idée que les collaborateurs du Groupe sont essentiels à son développement et son succès. En 2023, nous avons révélé notre nouvelle Politique Sociale Groupe. Le déploiement de cette politique globale à l'échelle du Groupe, fondée sur un socle commun et trois grands piliers, prend en compte les politiques Groupe et les bonnes pratiques locales déjà existantes. »

Victoire Pellegrin, Directrice du Développement RH à la Direction des Ressources Humaines France et Projets RH Internationaux



FOCUS « LA POLITIQUE SOCIALE GROUPE : ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET ATTRACTIF » (1/2)

JCDecaux s'engage à être un employeur responsable et attractif dans toutes les régions où le Groupe opère de façon à ce que chaque collaborateur soit traité équitablement et ait les moyens de mener avec succès ses missions et de s'épanouir tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. Si le Groupe avait d'abord fait le choix de décentraliser la politique RH pour mieux tenir compte des spécificités locales, fournir un socle de pratiques sociales communes à travers le monde semble être aujourd'hui l'approche la plus bénéfique qui permettra de faire évoluer la manière dont les collaborateurs sont accompagnés tout au long de leurs carrières.

JCDecaux a donc formalisé en 2023 une Politique Sociale à l'échelle du groupe.

Genèse de la Politique Sociale Groupe

La Politique a été élaborée en référence aux normes fixées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), aux résultats d'enquêtes internes sur les pratiques sociales des filiales, aux conclusions de plusieurs analyses approfondies d'autres entreprises d'envergure mondiale, aux conclusions d'études publiques réalisées par des cabinets de conseil sur les attentes des salariés et des candidats sur le marché du travail post-covid actuel, les recommandations des agences de notation extra-financière et les sujets et exigences de la Directive sur le reporting de durabilité des entreprises (CSRD).

Elle a été coconstruite par la Direction Développement Durable et Qualité, la Direction des Ressources Humaines France et Projets RH Internationaux ainsi qu'un groupe d'experts RH de 6 filiales du groupe : JCDecaux Australie/Nouvelle Zélande, JCDecaux UK, JCDecaux USA, JCDecauxWall (Allemagne), IGPDecaux (Italie) et JCDecaux Espagne. Ce groupe de travail RH international a permis d'intégrer les enjeux locaux dans la définition de cette politique.

FOCUS « LA POLITIQUE SOCIALE GROUPE : ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET ATTRACTIF » (2/2)

Une politique construite sur trois piliers stratégiques

POLITIQUE SOCIALE DU GROUPE

VALORISER
TOUS NOS
COLLABORATEURS

- Garantir les Droits Humains et les valeurs sociales fondamentales du Groupe
- Offrir un cadre de travail sûr et de qualité
- Promouvoir un environnement de travail où chacun peut s'exprimer librement et favoriser le dialogue social
- Proposer une politique de rémunération et d'avantages sociaux attractive
- Encourager une culture d'entreprise qui promeut la diversité et l'inclusion

PRENDRE SOIN
DE TOUS NOS
COLLABORATEURS

- Poursuivre la mise en place d'une Politique Santé-Sécurité et favoriser le bien-être au travail
- Assurer une protection sociale pour chaque collaborateur
- Offrir des congés personnels pour faire face aux événements de la vie
- Protéger les collaborateurs de toutes formes de violences et de harcèlement sur le lieu de travail
- Prendre en compte la satisfaction des collaborateurs
- Renforcer le déploiement de modes de travail agiles

ACCOMPAGNER LE
DÉVELOPPEMENT
DE NOS
COLLABORATEURS

- Définir des standards de recrutement et renforcer l'expérience candidat
- Définir une politique d'accueil des nouveaux collaborateurs
- Promouvoir la formation et encourager la montée en compétence
- Renforcer la gestion des carrières

Champ d'application et gouvernance de la Politique Sociale

Cette politique s'applique au bénéfice de tous les collaborateurs de toutes les filiales de JCDecaux SE contrôlées exclusivement par le Groupe. Pour plus de détails, se référer à la partie III. Champ d'application de la Politique.

Par tous les salariés, sont entendus les salariés détenteurs d'un contrat JCDecaux en CDI, en CDD ou en contrat d'alternance.

Le Directoire a la responsabilité directe de la mise en œuvre de cette Politique qui a été définie et validée par ses membres

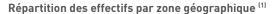
Au niveau Corporate, la Direction Développement Durable et Qualité est chargée de diriger, d'animer et de coordonner la Politique avec le soutien de la Direction des Ressources Humaines France et Projets RH Internationaux ainsi que du groupe d'experts RH des 6 filiales mentionnées ci-dessus. Un transfert de responsabilité est envisagé vers la DRH Groupe Corporate en 2026.

Pour plus de détails, consulter la Politique Sociale Groupe (Group Social Policy Statement) : https://www.jcdecaux.com/fr/etudes-documents/politique-sociale-groupe.

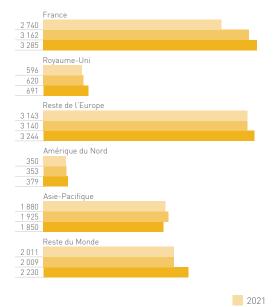
JCDecaux crée des emplois variés, localement, partout où le Groupe est implanté, soit dans plus de 80 pays. Depuis sa création, JCDecaux a poursuivi une politique forte de maintien dans l'emploi, de création d'emploi et d'embauches en CDI : entre 2001 et 2023, les effectifs ont augmenté de 59 %, en progression moyenne annuelle de 2 %.

Au 31 décembre 2023, l'effectif total JCDecaux s'élevait à 11 678 collaborateurs, soit une hausse de +469 personnes par rapport à 2022 (+4,2 %). Cette hausse s'explique principalement par +221 ETP sur le Reste du Monde (dont +207 ETP sur le LATAM), +123 ETP en France et +104 ETP sur le Reste de l'Europe.

A périmètre constant, l'effectif 2023 est en hausse de +256 ETP, soit une augmentation de +2,3 % par rapport à 2022. Les effets périmètre entraînent une augmentation de 213 personnes, liée essentiellement à l'acquisition en Italie de Clear Channel (75 ETP) en juin 2023 et à l'acquisition en Amérique Centrale de Publigrafik (138 ETP) en décembre 2023.

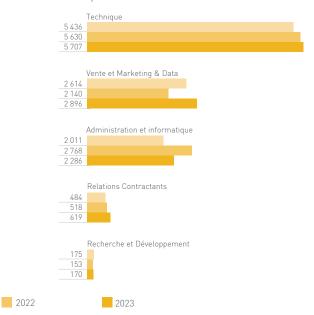


Nombre de personnes^[2] au 31 décembre

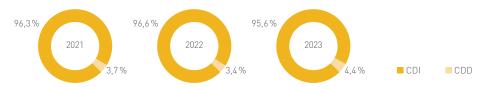


Répartition des effectifs par métier (1)

Nombre de personnes (2) au 31 décembre

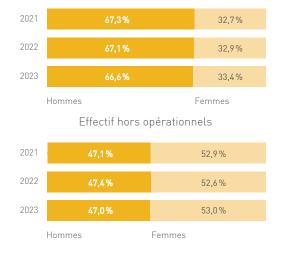


Répartition des effectifs par type de contrat



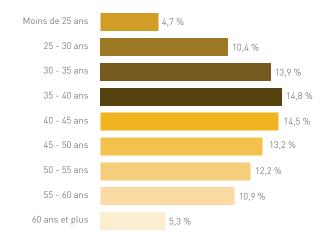
Répartition des effectifs par sexe

Effectif total



Répartition des effectifs par âge

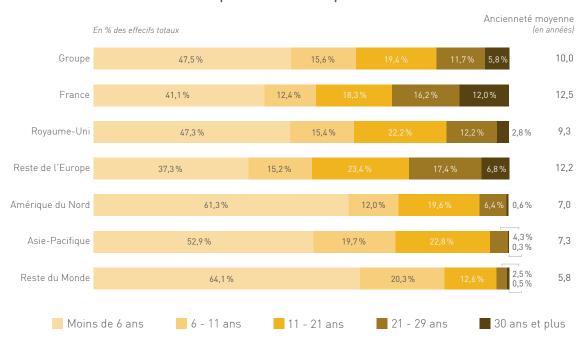
En % des effectifs totaux



^[1] ETP : Équivalent Temps Plein.

les données de répartition des ETP par zone et par métier sont issues du processus de reporting des données financières du Groupe, avec un taux de couverture de 100 % des effectifs ETP du Groupe.

Répartition des effectifs par ancienneté



2.4.1.1. Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales

Nos enjeux

Alors que 20 % des effectifs du Groupe se situent dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le respect des droits humains et des valeurs fondamentales constitue un enjeu majeur pour JCDecaux.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION		
100 % des pays du Groupe respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe	% des pays du Groupe qui respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe	100 % ^[1]	 Continuer à auditer l'application de la charte dans les pays et assurer un suivi des plans d'actions liés aux non-alignements Continuer à communiquer régulièrement sur le sujet en interne Vérifier régulièrement le bon fonctionnement du système d'alerte vigilance dans 100 % des pays 		
100 % des nouveaux collaborateurs ayant signé leur engagement à respecter la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales	% des nouveaux collaborateurs ayant signé leur engagement à respecter la Charte Int. des Valeurs Sociales Fondamentales	100 %	Continuer à s'assurer de la bonne distribution de la Charte aux nouveaux entrants et de leur engagement aux principes qu'elle contient et du suivi de la formation des nouveaux collaborateurs connectés		

Nos politiques, actions et résultats

Déployer le corpus de chartes de JCDecaux et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs.

JCDecaux a créé un socle social commun, destiné à l'ensemble de ses collaborateurs, formalisé par les Chartes du Groupe, qui précisent les droits et les devoirs des collaborateurs partout dans le monde : la Charte Éthique (voir la section 2.4.2.1 Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption) et la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.

Les membres du Directoire de JCDecaux ont la responsabilité directe de la diffusion à travers le Groupe du Corpus de Chartes et des valeurs qu'elles véhiculent, avec comme relais la Direction des Ressources Humaines France et Projets RH Internationaux, la

Direction Juridique, la Direction du Développement Durable et de la Qualité et la Direction de l'Audit Interne. Le management local de chaque pays est responsable du respect et de la bonne application des principes et des normes énoncés dans les Chartes. Ces Chartes sont disponibles sur le site internet de JCDecaux et les intranets de chaque pays. Des formations et guides sont mis à disposition des employés pour renforcer leur compréhension et mise en œuvre.

Chaque nouveau salarié intégrant JCDecaux doit systématiquement signer au moment de son embauche une lettre certifiant son engagement à respecter les principes énoncés dans les Chartes. Au 31 décembre 2023, 100 % des nouveaux entrants ont signé leur engagement aux Chartes du Groupe.

[🕮] Résultats de l'enquête de l'année 2021/2022 (enquête bisannuelle), objectif atteint après revue de la mise en place des plans d'actions correctifs.



La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux décrit l'engagement du Groupe en faveur du respect des Droits humains, et renforce la protection des droits sociaux fondamentaux, notamment en matière de Santé-Sécurité, durée du temps de travail et congés payés, et en condamnant toutes formes de travail forcé, travail des enfants, discrimination au travail, harcèlement ou violence, pour l'ensemble des collaborateurs. À travers cette Charte, JCDecaux formalise son engagement à

soutenir concrètement la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme des Nations Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ainsi que les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique pour les entreprises multinationales.

Une évaluation de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales est effectuée tous les deux ans depuis 2013 sous la forme d'un questionnaire d'enquête. En cas de non-alignement, la filiale concernée doit mettre en place un plan d'action correctif.

Le dernier questionnaire a été déployé en 2021/2022 auprès de 78 pays. Cette cinquième enquête, couvrant 99 % des ETP du Groupe, a permis d'identifier 32 pays présentant des non-alignements et pour lesquels un plan d'action correctif a été mis en place. L'efficacité de ces plans d'action seront vérifiés lors de la prochaine enquête bisanuelle 2023-2024.

Les résultats des enquêtes font l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers-Indépendant et sont systématiquement présentés au Directoire et au Comité de Vigilance, ainsi qu'aux Directeurs de régions et des pays.

Afin de prévenir le risque « Violence et harcèlement », issu de la cartographie des risques du Groupe, la Direction des Ressources Humaines a conçu en 2021 les formations « BePositive : tous acteurs du bien-être au travail » et « Ensemble, luttons contre le harcèlement » à destination de tous les collaborateurs « connectés » du Groupe. Ces parcours de sensibilisation ont été déployés en 15 langues sur la plateforme de Digital Learning JCDecaux Academy respectivement en mai 2021 et janvier 2022.

En 2022, 100 % des collaborateurs « connectés » ont suivi ces deux formations. Depuis, ces formations sont obligatoires pour tout nouvel arrivant dans le Groupe, dans le cadre de son intégration.

Prendre des mesures pour protéger chacun contre toutes formes de violences et de harcèlement sur le lieu de travail est l'un des engagements prioritaires de la Politique Sociale Groupe lancée en décembre 2023 et sur lequel des premières actions seront déployées courant 2024 (voir le Focus Politique Sociale Groupe en introduction de ce chapitre pour plus de détails).

A travers le lancement de sa Politique Sociale Groupe, JCDecaux a également renforcé son engagement sur la protection sociale de ses collaborateurs en définissant une politique d'octroi de congés payés pour événements personnels et familiaux (Politique Personal Leave) qui sera progressivement déployée en 2024 avec pour objectif que chaque filiale ait déployé d'ici 2025 sa propre politique locale intégrant les prérequis du Groupe à savoir :

- Pour l'arrivée d'un enfant (naissance naturelle et adoption) : 14 semaines pour le premier parent (défini comme le parent ayant le rôle principal de soin de l'enfant) et 3 semaines pour le second parent (défini comme l'autre parent n'ayant pas le rôle principal de soin).
- Pour le décès d'un proche du collaborateur : 5 jours pour les enfants et le partenaire, 3 jours pour les parents et 1 jour pour les grands parents et frères et sœurs.
- Pour apporter soin lors de la maladie de l'enfant de moins de 12 ans du collaborateur : 3 jours/an.
- Pour le mariage ou le partenariat civil du collaborateur : 3 jours

Mettre en place une politique de rémunération équitable

La politique de rémunération est établie au niveau de chaque filiale selon des principes d'équité interne et de compétitivité externe définis par le Groupe. Les principes d'intéressement des salariés aux bénéfices réalisés par JCDecaux sont également propres à chaque filiale.

À travers sa Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, JCDecaux s'engage à s'assurer que le salaire le plus bas est à minima égal ou supérieur au salaire minimum légal défini localement. Dans le cadre de sa Politique Sociale Groupe, JCDecaux renforce ses engagements à travers la définition d'une politique de rémunération favorable et équitable et à s'assurer d'ici 2030 que tous les collaborateurs bénéficient d'un salaire adéquat.

FOCUS « LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION EN FRANCE »

La rémunération des collaborateurs est déterminée en fonction de grilles de salaire qui tiennent compte de critères objectifs tels que le type de poste, le niveau de qualification et l'expérience. Pour les cadres, la politique de rémunération variable associée à des objectifs individuels est généralisée.

L'évolution des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs en France est négociée annuellement dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

En France, les accords d'intéressement aux résultats de l'entreprise couvrent les salariés qui comptent au moins trois mois d'ancienneté (CDI et CDD) au moment de la clôture de l'exercice.

Montant de l'intéressement et de la participation versés

En milliers d'euros	2021	2022	2023
Intéressement	3 886	3 947	8 399
Participation	0	213	506
Abondement [1]	0	411	1 529
TOTAL	3 886	4 571	10 434

Les montants déclarés pour 2023 au titre du versement de 2022 sont en brut, excluant le montant du forfait social.

La hausse s'explique par une année 2022 bien orientée sur le plan du chiffre d'affaires et de la marge opérationnelle, qui constituent les deux critères déclencheurs du versement de l'intéressement collectif. La Participation est également en hausse, en partie grâce aux bons résultats de Média Aéroports de Paris. L'abondement est en forte hausse du fait d'une majoration en cas de placement de l'intéressement collectif ou de participation dans le fonds d'actionnariat salarié.

L'année 2023 est marquée par la première opération d'actionnariat salarié réservée aux salariés des filiales en France offrant des conditions avantageuses à la souscription (décote de 20 % appliquée sur le prix de l'action et abondement pouvant aller jusqu'à 500 euros). Avec 62,2 % de taux de souscription, les salariés de tout métier et tout statut, ont démontré leur confiance dans leur entreprise, dans la stratégie de celle-ci, dans son modèle et dans son projet collectif.

^[1] Montant relatif à l'abondement versé par l'entreprise en cas de versement de l'Intéressement Collectif dans le PEE.

Permettre une plus grande flexibilité du temps de travail

Chaque filiale est responsable de l'organisation du temps de travail de ses collaborateurs, dans le respect des dispositions conventionnelles et légales et des principes établis dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales. Cette organisation peut varier selon les sites et les populations concernés. En 2023, dans le cadre de sa Politique Sociale Groupe, JCDecaux s'est engagé à faciliter la mise en place de modes de travail agiles dans les filiales pour lesquelles cela est adapté afin de permettre plus de flexibilité au travail et un meilleur équilibre de vie professionnelle et personnelle.

Répartition des effectifs temps plein/temps partiel

En % des effectifs totaux	2021	2022	2023
Salariés à temps plein	95,3	95,3	95,6

Effectifs travaillant avec des horaires atypiques

En % des effectifs totaux	2021	2022	2023
Salariés travaillant en horaire alternant 2x8 ou 3x8	10,3 %	9,8 %	9,4 %
Salariés travaillant de nuit	7,5 %	8,2 %	8,3 %
Salariés travaillant les week-ends et/ ou les jours fériés	5,5 %	4,4 %	7,8 %

En 2023, le Groupe a recours aux horaires alternants dans 38 % des pays où il est implanté. Le travail de nuit est pratiqué dans 59 % des pays d'implantation du Groupe et 41 % des entités ont recours au travail les weekends et/ ou jours fériés.

La légère augmentation du pourcentage de salariés travaillant les week-ends et/ou les jours fériés est due à un changement de méthodologie de collecte de l'information en France. Cette méthodologie couvre désormais tous les collaborateurs ayant un contrat de travail couvrant le samedi ainsi que les collaborateurs ayant obtenu une prime pour travail supplémentaire en week-end ou en jours fériés.

Effectifs en télétravail

En % des effectifs totaux	2021	2022	2023
Salariés faisant du télétravail au moins 1 j/semaine	33,1 %	40,2 %	38,9 %

Ainsi, en 2023, le télétravail a été pratiqué dans 45 pays du Groupe. Au total, c'est près de 39 % des effectifs totaux en 2023 qui ont réalisé du télétravail au moins un jour par semaine en comparaison avec 40 % en 2022. Certains pays ont cessé de pratiquer le télétravail pour des raisons de contraintes logistiques ou de ressources disponibles mais aussi à la demande du collaborateur. À noter que les effectifs hors opérationnels (« de bureaux ») représentent 51 % des effectifs globaux du Groupe.

Créer les conditions d'un dialogue social de qualité

JCDecaux s'engage à promouvoir les droits à la négociation collective et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans les Conventions No. 87 et No. 98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). En toutes circonstances, le Groupe s'engage à créer des conditions favorables au dialogue social et à rechercher la conclusion d'accords formels équitables pour tous. La libre expression au sein du Groupe et le dialogue social participent au bon fonctionnement de l'entreprise et au respect de la réglementation des droits sociaux. Au travers de sa politique Sociale Groupe lancée en décembre 2023, JCDecaux s'est engagé à approfondir ses actions dès 2024 (voir le Focus Politique Sociale Groupe en p. 80-81 pour plus de détails).

Représentants du personnel, réunions, accords et conventions

	GROUPE			FRANCE		
Au 31/12	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Représentants du personnel (nombre de mandats)	348	342	335	150	150	106
Réunions avec les représentants du personnel	472	383	302	171	122	73
Accords signés dans l'année	78	46	60	13	10	13
Accords en vigueur	268	232	233	87	44	53
% de salariés bénéficiant d'un accord collectif	57 %	58 %	53 %	100 %	100 %	100 %

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays (dans lesquels il n'existe pas toujours une convention collective relative à son secteur d'activité) avec des entités de tailles variées (allant de plus de 3 200 collaborateurs en France à quelques dizaines de collaborateurs dans les filiales de plus petite taille). Ainsi, en fonction des contextes locaux, il est possible que les collaborateurs de certaines filiales ne soient pas couverts par des conventions collectives ou des accords d'entreprise. Dans le cas où la liberté d'association ou de négociation collective est restreinte et où les collaborateurs de l'entité n'ont pas de représentants syndicaux, le Groupe s'efforce de permettre et de faciliter la mise en place de solutions alternatives telles que l'organisation d'échanges sur les conditions de travail et préoccupations professionnelles entre les collaborateurs et les membres de la direction locale.

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Pour une culture de responsabilité de notre écosystème

FOCUS « CRÉATION DU COMITÉ DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (CSE) »

La création de JCDecaux en Société Européenne s'est concrétisée par la mise en place du Comité de la Société Européenne, nouvelle instance au niveau européen.

Pour ce faire un Groupe Spécial de Négociation (GSN), composé de représentants de chacun des 23 pays où le groupe opère en UE, a été institué afin de déterminer avec la Direction le rôle et le fonctionnement de ce nouveau Comité.

Après 8 réunions de négociation, la Direction et les représentants des salariés n'ont malheureusement pas abouti à un accord collectif valide. Ce sont donc, à défaut d'accord, les règles légales françaises qui s'appliquent et qui régissent le fonctionnement du Comité de la Société Européenne.

Au cours du 1er semestre 2023, chaque pays membres de la Société Européenne s'est vu invité à réaliser une élection ou une désignation selon la règlementation nationale en vigueur pour instituer son/ses représentant/s au Comité de la Société Européenne.

Ainsi, le Comité de la Société Européenne est aujourd'hui constitué de 27 membres titulaires et 16 membres suppléants, représentant les 23 pays, élus/désignés pour 4 ans.

Le Comité s'est réuni pour la première fois en septembre 2023 afin d'officialiser la création de cette nouvelle instance puis en décembre 2023 pour partage des orientations stratégiques Europe par Jean-Charles Decaux et proposition de la Direction d'un nouveau projet d'accord collectif amélioré en vue d'une éventuellement conclusion en 2024.

Ce Comité de la Société Européenne constitue un outil de dialogue social permettant de comprendre et d'appréhender les enjeux opérationnels, économiques et sociaux du groupe dans leur dimension européenne. Il permet également des échanges avec les représentants du personnel qui le compose sur des questions transnationales, c'est-à-dire qui concernent le Groupe de dimension communautaire dans son ensemble ou des entreprises ou établissements du groupe situés dans au moins deux pays européens

Cette instance n'a pas vocation à se substituer au dialogue social national au sein de chaque pays, qui continue de s'appliquer dans les conditions locales habituelles.

2.4.1.2. Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire

Nos enjeux

En tant qu'afficheur publicitaire et fournisseur de supports de mobiliers, JCDecaux est un employeur de terrain, notamment dans des environnements urbains. C'est pourquoi la Santé et Sécurité au Travail constitue l'une des priorités de JCDecaux. Près de 50 % de l'effectif total du Groupe en 2023 opère sur le terrain et est donc plus exposé aux risques d'accidents et incidents (activités pouvant inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipements électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées et le travail dans des lieux à forte densité du public).

La politique de l'entreprise est de recourir au minimum à la sous-traitance d'exploitation. Ce choix dépend cependant des contextes locaux et des contraintes organisationnelles liées aux parcs de mobiliers. Lorsque le Groupe a recours à des sous-traitants d'exploitation, les mêmes exigences de qualité et de sécurité sont attendues.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
Réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents (vs. 2019) d'ici 2030	% de réduction du taux de fréquence des accidents (vs. 2019)	-20,7 %	ANNUELLEMENT Déployer des actions régulières de sensibilisation en matière de santé et sécurité. Renforcer les communications locales, l'engagement des équipes managériales en région et en pays et insister sur la formation Santé-Sécurité.

Nos politiques, actions et résultats

Accompagner nos filiales

Assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs, de ses soustraitants d'exploitation et des usagers est un enjeu primordial pour JCDecaux, qui a développé une Politique Santé-Sécurité Groupe qui impose à chaque filiale la mise en place d'un système de management en matière de Santé-Sécurité dont les principes sont :

- Connaître, comprendre et maîtriser ses risques
- Avoir une organisation et un plan d'action santé-sécurité en place à l'échelle du pays et/ou de la région
- Former les employés aux sujets santé-sécurité

- Mettre en place des programmes d'inspections et d'audits
- Réaliser des enquêtes sur les accidents afin de prendre les mesures nécessaires et d'éviter de nouveaux accidents
- Assurer la sécurité des mobiliers
- Qualifier les sous-traitants majeurs en phase de sélection
- S'assurer que l'ensemble des sous-traitants a signé un contrat comprenant des clauses santé-sécurité détaillées et intégrer les opérations sous-traitées dans les programmes d'inspection.

Le Groupe est dans une démarche d'accompagnement des filiales via le Comité Santé-Sécurité Groupe. Ce Comité, piloté par le Directeur de l'Exploitation Internationale, est composé de Responsables Santé-Sécurité régionaux ou locaux et du Responsable Développement Durable QSSE et/ou de la Directrice Développement Durable et Qualité.

Les membres du Comité Santé-Sécurité se réunissent quatre fois par an pour définir et suivre les objectifs et plans d'action au niveau du Groupe, les bilans trimestriels sur les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail et les résultats des audits pays réalisés. Le sujet de la Santé-Sécurité est aussi suivi plusieurs fois par an en Directoire, à minima lors de la revue des performances extra-financières trimestrielles. Cette revue comprend le bilan des actions de l'année, le suivi des objectifs, notamment la réduction des taux de fréquence et de gravité des accidents, la revue des accidents majeurs de l'année et la validation des prochaines étapes et des critères santé-sécurité à inclure dans la rémunération variable des Managers de zones et de pays. L'intégration de critères Santé-Sécurité dans la rémunération variable des Responsables de pays est en place depuis 2017.

Cette Politique Santé-Sécurité est accompagnée d'un manuel des opérations détaillé avec des exemples concrets. L'ensemble des documents est disponible sur l'intranet du Groupe. Les filiales sont invitées à adapter et enrichir le contenu pour définir leurs propres manuels en fonction de leurs réglementations locales et de situations pertinentes couramment rencontrées. Certaines filiales ont par ailleurs mis en place une démarche de certification OHSAS 18001 ou ISO 45001. C'est le cas de neuf filiales du Groupe : la Finlande, l'Espagne, la Chine, Hong Kong, l'Australie, la Nouvelle Zélande, le Royaume-Uni, l'Irlande et le Singapour.

L'ensemble des filiales certifiées représente 23 % des ETP du Groupe en 2023.

Le Groupe a utilisé deux outils pour effectuer son suivi en 2023 :

- Des audits des entités
 - Depuis 2014, des audits physiques sont réalisés. En 2023, le nombre d'audits a légèrement augmenté avec 6 entités auditées contre 5 en 2022.
- Des évaluations réalisées en distanciel sur la thématique sous-traitance

Entre 2021 et 2022, 21 entités du Groupe ont été évaluées, en distanciel, sur leur capacité à gérer les aspects de Santé-Sécurité liés à la sous-traitance (13 en 2021 et 8 en 2022).

Une série vidéo nommée « Santé-Sécurité au travail, nous avons tous un rôle à jouer » a été mise à disposition des Directeurs Généraux et Directeurs Techniques de l'ensemble des filiales ainsi que de leurs équipes, sur la page dédiée à la Santé-Sécurité de l'intranet Groupe en 2022. Cette série a pour objectif d'illustrer la façon avec laquelle chaque collaborateur peut contribuer, à son niveau, à rendre l'environnement de travail plus sûr. L'implication des employés dans la démarche de prévention des risques est vue, par JCDecaux, comme un aspect essentiel à l'obtention d'une culture Santé-Sécurité exemplaire. En 2023, deux nouveaux épisodes ont été partagés avec les filiales du Groupe.

Suivre les évolutions des risques professionnels

Accidents du travail

Le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs s'élève en 2023 à 14 accidents par million d'heures travaillées, en augmentation par rapport à l'année dernière (13). Ce chiffre est en recul de 21 % par rapport à 2019, confirmant ou pouvant conforter l'efficacité de la politique Santé-Sécurité Groupe déployée depuis 2014.

Le taux de gravité est en légère dégradation et s'élève à 0,7 jour par millier d'heures travaillées.

Accidents du travail avec arrêt

TAUX DE GRAVITÉ (2) TAUX DE FRÉQUENCE [1] 2021 2022 En % des effectifs totaux 2022 2021 France 24,6 23,4 24,0 1,3 1,4 1,8 0,0 0,1 Royaume Uni 3.8 3,7 1,2 0,0 Reste de l'Europe 16.6 15.0 13.5 0.4 0.4 0.4 Amérique du Nord 25.5 6.6 17.1 1.9 1,8 8,0 Asie-Pacifique 2,4 0,8 1,9 0,1 0,0 0,1 Reste du Monde 7.7 10,8 0,1 0,1 0,2 13.6 **GROUPE** 14,0 13,0 14,0 0,6 0,7 0.6

[🌐] Le taux de fréquence représente les accidents de travail avec arrêt (excluant les accidents de trajet domicile travail) par million d'heures théoriques travaillées*

Le taux de gravité représente les jours de travail perdus résultant d'un accident de travail avec arrêt (excluant les accidents de trajet domicile travail) par millier d'heures théoriques travaillées*

travaillées*.

* Les heures théoriques travaillées sont calculées comme suit : nombre d'ETP x nombre de jours théoriques travaillés x nombre d'heures théoriques travaillées par jour.

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Pour une culture de responsabilité de notre écosystème

Absentéisme

JCDecaux suit le taux d'absentéisme par motif afin d'évaluer et de s'assurer du bon déploiement des priorités Santé-Sécurité et Sociale de la Stratégie RSE 2030.

Absentéisme par motif

En % des effectifs		2021	2022	2023
GROUPE	Taux d'absentéisme pour maladies et accidents [1]	4,5 %	5,0 %	4,8 %
GROUPE	Taux d'absentéisme pour autres motifs [2]	1,9 %	1,0 %	0,8 %

NB : Le taux d'absentéisme est le ratio entre le nombre total de jours d'absences et le nombre de jours travaillés. Le nombre de jours travaillés pris en compte pour le calcul du taux d'absentéisme correspond au nombre de jours théoriques travaillés (nombre de jours travaillés annuels* moyenne des salariés inscrit

2.4.1.3. Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs

Nos enjeux

Dans un contexte général de pénurie des candidatures, JCDecaux doit se montrer attractif sur le marché de l'emploi pour attirer de nouveaux talents d'une part, et performant en tant qu'employeur pour assurer leur rétention d'autre part. À ces effets, le Groupe s'emploie non seulement à créer des conditions de travail favorables à l'épanouissement et à la réalisation des ambitions de chacun de ses collaborateurs, mais aussi à gagner en visibilité, en notoriété et à se démarquer sur le marché de l'emploi grâce au renforcement de sa marque employeur et à l'homogénéité de ses pratiques sociales. En 2022, l'enjeu « d'attraction et de rétention des talents » a été identifié comme un risque majeur et des actions ont été déployées sur le périmètre des cadres et des managers, notamment compte tenu des constats réalisés sur les populations informatiques. En 2023, les actions ont continué d'être déployées sur le périmètre des cadres et des managers. Le Groupe a développé une politique Sociale fin 2023, couvrant l'ensemble des collaborateurs et qui sera déployée à partir de 2024.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
100 % des pays du Groupe ont un programme d'intégration (onboarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux d'ici 2030	% des pays qui ont un programme d'intégration (onboarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux	N/A	D'ICI 2025 Déployer un socle commun de « onboarding » à l'ensemble des filiales du Groupe Déployer des outils existants à d'autres filiales pour servir cet objectif (ex : Talmundo pour le pré-boarding)
100 % des pays du Groupe ont un système de gestion des carrières intégrant les sujets de la formation d'ici 2030	% des pays ayant un système de gestion des carrières	88 % des pays ont réalisé des entretiens annuels individuels	D'ICI 2025 Poursuivre les travaux sur le développement du capital humain en lien avec la digitalisation Communiquer un guide de gestion des carrières intégrant les prérequis pour les processus d'entretiens individuels Définir les modalités et la fréquence des enquêtes de satisfaction, communiquer un guide intégrant les prérequis du Groupe pour les enquêtes de satisfaction et créer et communiquer un format générique de questionnaire Favoriser la mobilité interne et internationale notamment via des outils tel que Ready To Move (mobilité internationale) et Coopt'in (cooptation).
100 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation (annuel)	% des collaborateurs qui ont suivi au moins 1 formation dans l'année	85 %	ANNUELLEMENT Garantir l'accès à la plateforme JCDecaux Academy à toutes les filiales Renforcer la communauté MyCrew –communauté de correspondants locaux de la JCDecaux Academy dans toutes les filiales pour partager et échanger des idées sur des sujets de formations.

^[1] Inclus les maladies, maladies professionnelles, invalidité, accidents du travail et accidents de trajets.

^[2] Inclus les congés maternité, congés conventionnels, congés parentaux et autres absences.

Nos politiques, actions et résultats

Attirer et recruter les nouveaux talents

Si le Groupe est déjà présent sur les réseaux sociaux, les plateformes d'emploi et lors de salons et forums, l'intensification de sa présence employeur est cruciale pour attirer de nouveaux talents.

En 2023, dans le cadre du développement de la Politique Sociale Groupe, les enjeux d'attraction et d'expérience candidats ont été intégrés à la feuille de route stratégique et feront l'objet de plans d'action dès 2024.

Pour gagner en visibilité et susciter l'intérêt des candidats, JCDecaux communique davantage sur les actions déployées en interne (actions RSE, formations mises en place, team building, etc.) et valorise la richesse de ses carrières, ses métiers et ses activités, notamment par la diffusion de portraits de collaborateurs JCDecaux.

La diversification des canaux de diffusion occupe également une place importante dans le processus d'attraction de nouveaux talents. Le Groupe prévoit de développer l'espace carrière de son site internet et d'intégrer davantage les réseaux sociaux à sa stratégie d'attraction et de recrutement.

Après un recul du recrutement entre 2019 et 2021 imputable à la crise du Covid-19, le taux de recrutement global a rebondi pour venir s'établir à 16,1 % en 2023.

Taux de recrutement par zone géographique

Au 31/12	2021	2022	2023
France	5,1 %	10,0 %	14,3 %
Royaume-Uni	9,6 %	23,1 %	19,4 %
Reste de l'Europe	7,6 %	10,1 %	10,5 %
Amérique du Nord	24,8 %	25,5 %	21,6 %
Asie-Pacifique	16,7 %	21,3 %	22,2 %
Reste du Monde	14,2 %	20,6 %	19,5 %
GROUPE	10,1 %	15,0 %	16,1 %

FOCUS « CAMPAGNES DE VALORISATION DES OFFRES D'EMPLOI »

Lancées en 2022 et déclinées en affichages extérieurs ainsi que sur LinkedIn, ces campagnes avaient pour objectif de valoriser la marque JCDecaux et de la révéler comme une entreprise de demain.





Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs

La bonne intégration des nouveaux collaborateurs est essentielle en ce qu'elle permet à chacun de pouvoir prendre ses marques, de mieux vivre ses premiers jours et d'être plus rapidement opérationnel.

Le Groupe s'est engagé dans le cadre de sa Stratégie RSE 2030 à ce que tous les pays du Groupe soient dotés d'un parcours d'intégration d'ici 2030.

En 2023, le Groupe a travaillé sur la construction d'un Onboarding Groupe composé de trois outils complémentaires : un guide de bonnes pratiques d'intégration à destination des managers et des RH locaux, un support imprimable de présentation de l'histoire, de la culture et des activités du Groupe à destination de tout nouvel entrant et un parcours digital d'intégration sur la JCDecaux Academy à destination des nouveaux entrants « connectés ». Ces nouveaux outils seront disponibles dès le début d'année 2024.

FOCUS « FAVORISER LA PRÉ-INTÉGRATION »

Depuis 2020, JCDecaux France a mis en place une plateforme d'intégration numérique « Welcome@JCDecaux - On vous attendait!» via l'outil Talmundo, Cette plateforme interactive, destinée à l'ensemble des collaborateurs, regroupe les informations utiles à chaque nouvelle recrue, depuis la signature de la promesse d'embauche jusqu'à trois mois après son arrivée. Le livret développé dans le cadre du projet Onboarding Groupe pourra être utilisé en outil de préintégration et viendra renforcer les parcours déjà disponibles au sein de certaines entités du Groupe (Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, Etats-Unis...).

Fidéliser les talents

Le taux de départ du groupe est en légère baisse en 2023 (13,8 % vs. 14,8 % en 2022). Cette baisse de 1 point s'explique principalement par l'efficacité des stratégies de rétention des talents récemment menées en Amérique du Nord et au Royaume-Uni. La fidélisation des collaborateurs est un enjeu clé pour JCDecaux, et fait l'objet de plans d'action spécifiques dans la Politique Sociale Groupe.

Taux de départ (démissions et licenciements) par zone géographique

Au 31/12	2021	2022	2023
France	6,2 %	9,7 %	9,2 %
Royaume-Uni	35,4 %	20,8 %	10,2 %
Reste de l'Europe	12,0 %	11,5 %	9,1 %
Amérique du Nord	25,7 %	22,5 %	14,0 %
Asie-Pacifique	23,3 %	21,3 %	25,3 %
Reste du Monde	18,5 %	19,5 %	20,0 %
GROUPE	14,7 %	14,8 %	13,8 %

Le bien-être et la satisfaction des collaborateurs

Pour développer le capital humain et assurer le bien-être des collaborateurs, des initiatives spécifiques sont mises en place localement par les filiales. JCDecaux a capitalisé sur ces initiatives et a déployé, en 2016, un guide de bonnes pratiques sociales. Ce guide sera mis à jour en 2024 dans le cadre de la Politique Sociale Groupe. Outre l'accueil et l'intégration, ce guide contient notamment des recommandations sur la conduite d'enquêtes de satisfaction, la réintégration de collaborateurs après une longue absence, la prévention des démissions à travers la conduite d'entretiens de départ et leurs analyses ou encore l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Entre 2017 et 2023, 42 pays du Groupe ont réalisé des enquêtes de satisfaction des collaborateurs. Pour mieux comprendre les attentes et ressentis de ses collaborateurs et pour identifier les leviers d'engagement, plusieurs filiales sont dotées d'outils d'enquêtes de satisfaction personnalisées et anonymes permettant de fournir aux managers et ressources humaines des résultats facilement exploitables accompagnés de recommandations. C'est le cas de la France en 2022 avec le déploiement de « JCDecaux Pulse » destiné à l'ensemble des collaborateurs.

La formation des collaborateurs

La formation est également un élément essentiel pour le développement des collaborateurs faisant partie intégrante de la Politique Sociale Groupe lancée en 2023. Afin d'accompagner la transformation digitale de l'entreprise et de renforcer l'excellence opérationnelle, un large éventail de formations est mis à disposition des collaborateurs par le Groupe et ses filiales. JCDecaux, via sa plateforme dédiée, la JCDecaux Academy, déployée dans plus de 80 pays depuis 2019 et comptant plus de 8 000 apprenants, propose une large offre de formation composée d'un socle commun :

- Des formations obligatoires au niveau Groupe sur le RGPD, la cybersécurité, la compliance (Principes éthiques et relations fournisseurs), le harcèlement au travail, l'égalité femmeshommes, et le développement durable.
- Des parcours soft skills autour de thématiques variées : écoute active, gestion du temps, écologie numérique etc, et complétés en 2023 avec de nouvelles formations telles que « Découvrir le storytelling » ou encore « Apprendre à pitcher »

 Des Académies métiers (Sales Intelligence Hub Campus, Keep Learning pour la DGRPO, Digital Monitoring Campus, Data Academy) composées de formations construites sur mesure pour les métiers de l'entreprise, et des Académies Pays (Mexique, Hongrie, France).

Plus de 120 formations sont disponibles sur la JCDecaux Academy. Parmi elles, la moitié de l'offre de formation actuelle ont été créées et diffusées depuis 2020. La plateforme a atteint un taux de connexion record de 98,1 % en 2023, avec 38 872 heures de formation (vs. 67 139 heures en 2022)..

Taux de formation des salariés

GROUPE	2021	2022	2023
Nombre d'heures de formation	103 603	192 400	158 442
dont JCDecaux Academy ⁽¹⁾	22 %	35 %	25 %
Taux de formation ^[2]	68 %	84 %	85 %

Le nombre d'heures de formation Groupe a légèrement reculé en 2023. En effet, cette année, seule une formation a été rendue obligatoire à l'ensemble des collaborateurs, « Cybersécurité : l'affaire de tous » contre 4 en 2022, expliquant ainsi la diminution du nombre d'heures de formation sur la JCDecaux Academy. Le taux de formation est cependant maintenu à plus de 80 %.

Par ailleurs, en 2022, JCDecaux a mis en place « MyCrew » une communauté d'échange et de partage pour accompagner nos formateurs, dans nos différentes filiales, à la gestion de la JCDecaux Academy afin d'harmoniser et de partager les bonnes pratiques en matière de formation. La communauté est composée aujourd'hui de 107 membres présents partout dans le monde et qui ne cesse de s'agrandir. Dans le cadre du programme « MyCrew », JCDecaux a d'ailleurs remporté en 2023 le trophée d'argent aux Brandon Hall Group Human Capital Management (HCM) Excellence Awards. Cet organisme récompense les meilleurs programmes, stratégies, organisations et outils dans le domaine des RH.

La gestion des carrières et la mobilité interne

Améliorer la gestion des carrières est l'un des engagements clés de la Politique Sociale Groupe. En 2023, 88 % des pays du Groupe ont mis en place un système d'évaluation professionnelle. Dans certains pays tel qu'en France, ce dispositif vise à la fois les collaborateurs de bureau et de terrain.

Des dispositifs de gestion de carrière ont également été mis en place, notamment en France, via la démarche « YOUS », permettant d'intégrer les entretiens annuels de manière digitalisée, axés sur des questions d'engagement et de motivation, de performances, d'évolution et de formation. Les résultats sont ensuite analysés et utilisés afin d'organiser le développement de carrières.

Conscient de l'importance des opportunités de mobilité pour les collaborateurs, JCDecaux promeut la mobilité interne au sein de ses filiales et entre ses filiales. Dans cette dynamique, le Groupe a lancé en février 2018 un outil de souhait de mobilité internationale appelé « Ready to move » mis à la disposition des filiales via le réseau interne du Groupe. Depuis le lancement, la plateforme a été visitée par plus de 2 800 collaborateurs : 284 d'entre eux se sont déclarés intéressés, permettant ainsi de mener une vingtaine de projets de mobilité internationale. En ce qui concerne la France, environ un tiers des postes « cadre » sont pourvus en mobilité interne.

^[1] Plateforme de formation digitale lancée en 2019.

Nombre de personnes ayant reçu au moins une formation dans l'année/ effectifs inscrits. Sont prises en compte les formations en présentiel de plus de 4h et les formations en distanciel (sur et en dehors de la JCDecaux Academy) qui ont un taux de réalisation égal ou supérieur à 80 %.

2.4.1.4. Favoriser la diversité et l'inclusion

Nos enjeux

Le mélange des cultures, des langues et de toute forme de diversité est une chance pour JCDecaux. C'est à la fois un levier de performance et d'innovation, et une nécessité pour attirer et retenir les talents. Le respect des valeurs de non-discrimination fait partie intégrante de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux, à travers laquelle le Groupe s'engage à respecter les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la non-discrimination et l'égalité de rémunération.

Dans le cadre de la Politique Sociale Groupe, des plans d'actions seront activés progressivement sur les thématiques de l'égalité des genres, l'inclusion des personnes LGBTQIA+, le handicap, les nationalités et minorités ethniques ainsi que les différences générationnelles pour atteindre les objectifs que le Groupe s'est fixés entre 2026 et 2030 (voir le Focus Politique Sociale Groupe en introduction de ce chapitre pour plus de détails).

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
40 % de femmes au sein des instances dirigeantes d'ici 2027	% de femmes au sein des instances dirigeantes	34,1 %	S'assurer qu'au moins une candidature féminine est présentée en entretien final pour chaque poste de management pourvu
100 % de collaborateurs connectés formés aux stéréotypes et aux préjugés ⁽¹⁾ d'ici fin 2022	% de collaborateurs connectés formés aux stéréotypes et aux préjugés	Réalisé en 2022	D'ICI 2025 Développer un programme de formation et de sensibilisation aux stéréotypes et préjugés (incluant des sujets plus larges de diversité et d'inclusion que l'égalité femmes/hommes) sur la JCDecaux Academy tous les 2 ans Développer des programmes de formation des managers et de l'Executive Management Ouvrir le Parcours LGBT+ aux pays du Groupe lorsque la législation locale et la culture le permet

Nos politiques, actions et résultats

Promouvoir l'égalité des chances

En France, en signant la charte de la diversité en 2008, JCDecaux s'est engagé à favoriser l'égalité des chances en faveur des femmes, des travailleurs en situation de handicap, des séniors et des minorités visibles.

En vertu de cette Charte, JCDecaux s'engage notamment à sensibiliser et former les collaborateurs aux enjeux de la diversité, à respecter et promouvoir le principe de non-discrimination et à communiquer et informer sur les résultats de cet engagement.

Illustrations

En Afrique du Sud, JCDecaux est aussi engagé dans la promotion de la diversité par son soutien à l'initiative gouvernementale B-BBEE (Broad-Based Black Economic Empowerment) qui promeut l'émancipation économique des personnes défavorisées issues de minorités ethniques.

Depuis 2022, l'entité Sud-Africaine de JCDecaux est un contributeur B-BBEE de niveau 1, une amélioration par rapport au niveau 2 précédent. Ce résultat a été obtenu grâce aux actions spécifiques mises en place par JCDecaux Afrique du Sud sur l'emploi et le développement des employés issus de groupes précédemment défavorisés.

Intégrer les personnes en situation de handicap

JCDecaux s'engage à faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap sans aucune discrimination et à créer des conditions favorables à leur recrutement et intégration.

Par son adhésion au « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique », JCDecaux réaffirme son engagement et sa volonté de poursuivre voire d'amplifier les actions menées depuis plusieurs années.

Cela se traduit, entre autres, par l'accueil et l'accès des personnes handicapées dans les locaux, l'accès aux entretiens de recrutement, la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs afin de lutter concrètement contre les stéréotypes et les discriminations.

En 2023, le Groupe comptait 2 % de travailleurs en situation de handicap et notamment 4,3 % en France. Le chiffre France communiqué ne correspond pas à la méthode de calcul de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) en France.

Cela concerne les formations « Ensemble, luttons contre le harcèlement » et « Ensemble, agissons pour l'égalité femmes-hommes ! ».

FOCUS « LA POLITIQUE HANDICAP EN FRANCE »

En France, la Politique Handicap est centrée autour de quatre axes :

- La sensibilisation et l'information de tous les collaborateurs concernant l'emploi de personnes en situation de handicap: Depuis 2019, JCDecaux France participe activement à l'événement national du DuoDay, visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, en leur proposant de découvrir un métier ou se faire connaître d'un employeur lors d'une journée en binôme avec un actif. En 2023, les équipes de JCDecaux en France ont renouvelé leur mobilisation avec 45 offres proposées et 8 duos ont été constitués afin de répondre aux besoins et attentes spécifiques des personnes accueillies.
- Le recrutement et l'intégration de travailleurs en situation de handicap
- La mise en place d'une politique et de procédures de prévention et de gestion de l'inaptitude, de maintien dans l'emploi et de reclassement
- Le développement d'une formation spécifique : Depuis novembre 2022, la formation « Handicap en entreprise : adoptez les bons réflexes ! » est disponible sur la JCDecaux Academy. En un an, ce sont 356 collaborateurs qui se sont rendus sur ce module.

Un accord a été conclu avec 4 des 5 Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux le 26 novembre 2021 pour une durée de 3 ans. Cet accord comprend des dispositions relatives au recrutement et à l'intégration de travailleurs handicapés, au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, aux développements de partenariats avec des entreprises du secteur protégé/adapté, et aux actions de communication et de sensibilisation internes et externes sur le thème du handicap.

Respecter l'égalité Femmes-Hommes

Chez JCDecaux, les femmes représentent 33 % de l'effectif total et 53 % de l'effectif sédentaire (hors effectifs opérationnels et de terrain) en 2023. L'écart entre les deux taux s'explique par la sous-représentation des femmes dans les métiers opérationnels, techniques et de l'informatique, qui représentent une grande majorité des activités de JCDecaux.

Le Groupe s'engage à respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail, en matière d'embauche, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière.

Pour faciliter davantage l'accès à l'emploi pour les femmes, JCDecaux soutient le congé familial, le droit à la protection lié à l'arrivée d'un nouvel enfant en ligne avec la Convention de l'OIT No 103 (sur la protection de la maternité) et les mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie privée. C'est d'ailleurs l'un des principes constituant de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe mise en œuvre depuis 2012 (voir section 2.4.1.1.). Les congés pour événements personnels et familiaux font également l'objet d'une politique groupe lancée fin 2023 qui sera progressivement déployée courant 2024.

JCDecaux a mis en place en 2021 à l'échelle du Groupe un plan de féminisation de ses instances dirigeantes. Ce « Plan de Féminisation » agit à la fois sur la culture de l'entreprise et sur la gestion des processus de nomination, afin d'améliorer la représentation des femmes aux plus hauts niveaux de l'entreprise et d'atteindre l'objectif de 40 % de femmes au sein des instances dirigeantes d'ici 2027.

Le Plan de Féminisation se structure autour de deux objectifs :

- Atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40 % d'ici 2027 à l'échelle du Groupe
- Déployer une politique de féminisation au niveau Groupe structurée autour de deux sous-objectifs:
 - 100 % des collaborateurs et managers ayant accès à la JCDecaux Academy sensibilisés aux stéréotypes et préjugés en 2022 puis tous les deux ans
 - Présenter une candidature féminine lors de l'entretien final pour chaque poste de management pourvu dès 2021.

Les instances dirigeantes concernées par le Plan sont : le Directoire de JCDecaux S.A., les Comités Exécutifs des directions centrales « Corporate » de JCDecaux SE soutenant les opérations du Groupe à travers le Monde, les Comités Exécutifs (ou équivalents) des entités des pays qui constituent plus de 80 % du CA ajusté du Groupe une année donnée.

À noter que le taux de féminisation des instances dirigeantes de JCDecaux s'élève à 34,1 % en 2023, en légère augmentation par rapport à 2022 [32,8 %] et que la féminisation des instances dirigeantes est intégrée dès 2021 dans les critères ESG de la rémunération variable des dirigeants.

Dans le cadre de ce plan de féminisation, un guide de bonnes pratiques sur la diversité, l'inclusion et la féminisation répondant également aux enjeux d'attraction, de recrutement et de fidélisation de tous les talents, a été déployé à l'ensemble des pays du Groupe, à destination des directeurs et managers RH en 2022.

FOCUS « ÉGALITÉ SALARIALE »

En France en 2019, la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat et crée l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes. Il est calculé chaque année à partir de cinq indicateurs : rémunération, augmentation, promotion, congés maternité, parité du top management. Notre index 2023 est de 94 points sur 100, dépassant l'exigence des 75 points sur 100 fixée par la loi. Pour plus d'information, veuillez consulter https://jcdecaux.fr/talents/faisons-connaissance#index-%C3%A9galit%C3%A9-femmes-hommes.

Depuis 2018, JCDecaux UK publie un rapport sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Ce rapport est disponible en ligne sur le site de JCDecaux UK. Pour favoriser davantage la diversité Femmes-Hommes au sein des effectifs opérationnels, l'entité JCDecaux UK a également mis en place un programme et des objectifs spécifiques en la matière en menant notamment une campagne de recrutement à destination des femmes. Ce programme a pour but de permettre à la fois d'augmenter la diversité au niveau des candidatures sélectionnées, et d'assurer une culture axée sur le soutien et l'inclusion. Pour ce faire, les rôles et modes de travail ont été revus, ainsi que les méthodes d'attraction des candidats.

2.4.2. ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES

2.4.2.1. Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption et le trafic d'influence



« JCDecaux opère et se doit d'opérer de facon responsable et durable, sur tous les marchés sur lesquels nous sommes présents. Cet engagement vaut vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos clients et fournisseurs, des collectivités locales et territoriales, ainsi que vis-à-vis de nos concurrents. Notre réputation et la confiance de nos partenaires (comprenant nos investisseurs, nos clients et nos fournisseurs) en dépendent.»

Bertrand Allain, Directeur Juridique Groupe



Nos enjeux

Alors que 33 % des effectifs du Groupe et 25 % de son chiffre d'affaires se situent dans des pays dont le niveau de corruption est perçu comme étant élevé (indice inférieur à 60 selon l'ONG Transparency International), JCDecaux doit s'assurer de la conduite éthique de ses affaires et continuer à lutter contre les pratiques de corruption.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
100 % des nouveaux collaborateurs ont signé leur engagement à respecter la Charte Éthique	% des nouveaux collaborateurs ayant signé leur engagement à respecter la Charte Éthique	100 %	 Relayer la Charte Éthique du Groupe Mettre à jour et diffuser un module de formation dédié aux valeurs éthiques du Groupe, adapté en fonction du public Mettre à jour et s'assurer de la bonne diffusion du système d'alerte permettant de recueillir les signalements de lanceurs d'alerte et assurer leur protection
100 % des fournisseurs clés ⁽¹⁾ ont signé le Code de Conduite Fournisseur (annuel)	% des fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur	100 %	ANNUELLEMENT S'assurer de la bonne application des procédures pour prévenir et détecter les faits de corruption Mettre à jour et s'assurer de la bonne diffusion du système d'alerte permettant de recueillir les signalements de lanceurs d'alerte et assurer leur protection Mettre à jour le Code de Conduite Fournisseur dès lors qu'un changement majeur modifie les attentes groupe (parties prenantes).

Nos politiques, actions et résultats

Promouvoir l'éthique avec nos partenaires

La Charte Éthique de JCDecaux a pour objet de formaliser les règles de conduite dans les affaires qui s'imposent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe avec nos clients, concédants et fournisseurs/prestataires. Elle met en avant en particulier trois Règles Éthiques Fondamentales (et des Principes de Bonne Conduite associés) ayant trait à la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, l'interdiction des pratiques anticoncurrentielles et l'obligation d'exactitude et de transparence dans les domaines comptable et financier.

Relayés par la Direction Juridique Groupe et les Directions Juridiques de zone ainsi que les managers de zone, les membres

du Directoire de JCDecaux ont la responsabilité directe de la diffusion de la Charte Éthique à travers l'ensemble des filiales et des valeurs qu'elle promeut. Le management local de chaque pays est responsable du respect des règles et principes détaillés dans la Charte et de leur bonne application, au moyen en particulier d'un Code de Bonne Conduite, intégré à la Charte et traitant des relations du Groupe avec les administrations, ses fournisseurs et clients ainsi que des droits et responsabilités des collaborateurs.

Publié initialement en 2001 et disponible sur le site internet public (en français et en anglais) et l'intranet du Groupe (en 19 langues), ce document a été actualisé à plusieurs reprises (dernièrement en 2018), et comporte une procédure d'alerte à la disposition des collaborateurs du Groupe, en conformité avec la règlementation applicable.

pour l'activité ou la réputation de JCDecaux.

[🖽] Fournisseur clé Local : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an en moyenne sur 3 ans), et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel (ex. : lobbyistes / barters / agents commerciaux), ou encore social et/ou environnemental (ex. : imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / gestion des déchets).
Fournisseur clé 'Corporate' : fournisseurs représentant une part importante du total des achats par catégorie, ou qui ne sont pas facilement remplaçables, ou qui sont critiques

Pour s'assurer de sa bonne diffusion et compréhension, la version interne de la Charte Éthique associe chaque Règle Éthique Fondamentale et Principe de Bonne Conduite associé à un Guide pratique, ce, pour une meilleure compréhension opérationnelle par les collaborateurs. La Charte Éthique fait partie du corpus de Chartes de JCDecaux (mentionné en 2.4.1.) auquel 100 % des collaborateurs (« connectés » via la JCDecaux Academy, et « nonconnectés » via un dispositif papier) ont été formés à date et que chaque nouveau collaborateur doit valider.

La Charte Éthique est également complétée par plusieurs procédures internes :

- Concernant l'engagement et la gestion des Conseils, qui définit les mesures à prendre afin d'éviter tout acte de corruption ou de trafic d'influence qui pourrait être commis par/avec ces tiers, notamment dans les pays jugés à risque, où la réalisation d'une enquête approfondie avant l'engagement d'un Conseil est obligatoire (par « Conseil », il faut entendre l'ensemble des tiers utilisés pour orienter, influer, promouvoir, assister et soutenir le développement de la stratégie, du chiffre d'affaires ou du positionnement marketing du Groupe). Cette procédure s'applique aussi aux nouveaux partenaires dans les sociétés communes et aux nouveaux sous-traitants et sous-contractants importants;
- Intégrant les vérifications anticorruptions requises dans le cadre des processus de fusion-acquisition;
- Encadrant la signature des contrats, en vue de sécuriser et de normaliser pour l'ensemble du Groupe leur signature systématiquement par deux signataires et, spécifiquement pour les activités du Groupe sur le marché français, concernant la déclaration des représentations d'intérêts.

Instaurer des organes de gouvernance et d'alerte adaptés

Conformément au dispositif anticorruption requis par la règlementation française, le Groupe a mis en place un code de conduite (voir ci-dessus concernant la Charte Éthique Groupe), un dispositif d'alerte, une cartographie des risques, des procédures d'évaluation des tiers, des procédures de contrôles comptables, un dispositif de formation, un régime disciplinaire, ainsi qu'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne.

Par ailleurs, un Comité d'Éthique composé de membres du Conseil de surveillance a été mis en place dès 2001 avec pour principale mission d'examiner toute potentielle violation des Règles Éthiques Fondamentales du Groupe énoncées dans la Charte Ethique et de faire des recommandations visant à renforcer la politique anticorruption au sein du Groupe. Ses travaux font l'objet deux fois par an d'un rapport devant le Comité d'Audit et le Conseil de surveillance. Depuis 2017 et l'entrée en vigueur de la nouvelle règlementation française visant à lutter contre la corruption et le trafic d'influence (loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II »), le Comité d'Éthique, devenu Comité d'Ethique et de la RSE (CERSE), est désormais chargé de recueillir et d'examiner tout signalement en rapport avec la lutte contre la corruption et le trafic d'influence qui lui serait transmis via le dispositif d'alerte mis en place, dont il est régulièrement rendu compte au Conseil de surveillance (pour plus de détails, voir ci-dessous et se reporter au chapitre « Gouvernance d'entreprise » du présent Document).

De manière plus globale, la politique de Conformité est animée par une direction dédiée au sein de la Direction Juridique Groupe sous la supervision du Directoire. Les membres du Directoire font un point régulier sur la conformité du Groupe avec les politiques et projets mis en œuvre, ainsi que sur les signalements recueillis via le dispositif d'alerte décrit ci-dessous.

Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs

Depuis 2001, JCDecaux a mis en place un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble de ses collaborateurs. D'abord fonctionnel sous la forme d'une ligne téléphonique dédiée, ce dispositif a été modernisé et déployé dans l'ensemble des filiales du Groupe, via l'intranet du Groupe et/ ou des filiales/pays ainsi que via le site web du Groupe et/ou des filiales/pays, ce, conformément à la nouvelle réglementation. En 2023, un signalement mettant en cause des collaborateurs en Europe et enregistré lors de l'exercice précédent a fait l'objet d'un plan d'action qui s'est poursuivi en 2024. En outre, 5 signalements enregistrés en 2023, ont été réorientés vers le management local concerné en Europe et en Afrique faute d'objet en rapport avec les missions du CERSE. Pour plus de détails, se reporter au chapitre « Gouvernement d'entreprise » du présent Document.

Une cartographie des risques spécifiques

La Direction de l'Audit interne de JCDecaux établit chaque année depuis 2018 une cartographie des risques et un processus d'évaluation ciblant et détaillant les risques visés spécifiquement par la règlementation anti-corruption. Le processus de cartographie correspondant est présenté en p. 210 et suivantes du présent Document.

L'évaluation des tiers

Des procédures d'évaluation de la situation des fournisseurs de premier rang sont mises en œuvre. Celles-ci sont décrites dans le chapitre « Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables » en p. 96-97 du présent Document. Des mesures analogues concernant les clients et intermédiaires sont en cours de finalisation avant leur déploiement.

Des contrôles comptables rigoureux

Enfin, des contrôles comptables stricts et réguliers visant à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés à des fins de corruption ou de trafic d'influence sont systématiquement réalisés en interne. Cela recouvre notamment des contrôles détaillés sur les postes de coût dits « sensibles » (ex. : lobbying, fiscalité, frais légaux, d'audit, de conseil, de recherche marketing, de maintenance et conseil informatiques, frais bancaires, location d'équipements et services, honoraires de recrutement, primes d'assurances, souscriptions et abonnements, donations, autres services professionnels et externes).

Lors de la clôture annuelle des comptes, il est demandé par la Direction Juridique Groupe aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers de chaque filiale opérationnelle de signer des lettres de confirmation de la bonne diffusion de la Charte Éthique et des procédures associées auprès des collaborateurs et, à défaut de confirmation, d'en indiquer les raisons.

Le bon respect des procédures Groupe en matière d'Éthique, la ratification de la Charte Éthique par les collaborateurs et la gestion des postes de coût dits « sensibles » sont systématiquement vérifiés par la Direction de l'Audit interne dans le cadre de ses audits pays.

FOCUS « L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES »

Les grands principes des actions du Groupe visant à garantir le respect de l'éthique des affaires (Charte Éthique, Comité d'Éthique et de la RSE, dispositif de formation) sont détaillés dans la partie juridique.

Plus spécifiquement, JCDecaux s'engage à pratiquer un lobbying responsable à travers sa « Procédure interne sur l'engagement et la gestion des Conseils », qui définit les règles applicables à l'engagement et à la gestion des parties tierces utilisées pour orienter, influer, promouvoir, assister et soutenir le développement stratégique du Groupe. Une procédure complémentaire, spécifique au marché français, est également mise en œuvre depuis 2018 dans le cadre de la règlementation sur les représentants d'intérêts (loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II »).

Ainsi, dans les pays dont le niveau de corruption est perçu comme étant élevé (notation inférieure à 60 selon l'indice de perception de la corruption internationale publié par l'organisation non gouvernementale de référence « Transparency International »), une enquête approfondie sur les antécédents du Conseil concerné est réalisée afin de prévenir tout risque de corruption.

Le processus de cartographie et de gestion des risques intègre l'ensemble des risques liés au non-respect de l'éthique des affaires notamment dans la gestion des contrats, les réponses aux appels d'offres, les opérations d'acquisition et la gestion des ventes (Voir Chapitre 4 « Facteurs de Risques »). L'ensemble de ces risques est piloté dans le cadre de la conformité avec les obligations liées à loi Sapin II et la Déclaration de Performance Extra Financière.

Encadrer nos relations fournisseurs grâce à notre Code de Conduite Fournisseur

Le Code de Conduite Fournisseur de JCDecaux définit les principes que tout fournisseur travaillant avec JCDecaux doit respecter dans l'ensemble de ses activités et partout dans le monde. Il s'inscrit dans la démarche développement durable du groupe JCDecaux (Extrait du Code de Conduite Fournisseur). Déployé depuis 2014 et mis à jour en 2018 et 2021 pour tenir compte des nouvelles exigences liées aux évolutions règlementaires relatives en particulier au devoir de Vigilance, à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, à la protection des données personnelles et à la stratégie climat du Groupe, il est désormais disponible dans 21 langues. Il précise les attentes de JCDecaux vis-à-vis de ses fournisseurs sur les thématiques sécurité informatique, sociales, éthiques, relatives à la santé, la sécurité et l'hygiène, à la transition écologique et environnementale.

Ce Code s'appuie sur les principaux standards internationaux reconnus – les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, et les huit Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour garantir sa diffusion et son application, le Code est intégré aux Conditions Générales d'Achats du Groupe depuis 2016.

Pour s'assurer du déploiement du Corpus de Chartes dans tous les pays et de la compréhension de celui-ci par les collaborateurs, JCDecaux a mis en place depuis plusieurs années des formations à destination des collaborateurs (voir en section 2.4.1.). Par ailleurs, et afin d'évaluer la bonne application du Code de Conduite Fournisseur, JCDecaux a mis en place en 2022 le processus suivant :

- Un contrôle interne de JCDecaux pour évaluer le degré de conformité des fournisseurs avec ledit Code de Conduite et dans un même temps leur performance en matière de développement durable
- Un audit par JCDecaux ou une tierce partie pour s'assurer du respect des principes du Code.

Aussi, le Groupe se réserve le droit de résilier tout contrat avec un fournisseur qui ne respecterait pas ces principes et refuserait de déployer les efforts nécessaires à son amélioration.

2.4.2.2. Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables



« JCDecaux travaille depuis plusieurs années à l'amélioration de l'empreinte sociale et environnementale de sa chaine de valeur en s'assurant du respect des valeurs et des Chartes du Groupe tout en garantissant les objectifs stratégiques fixés. Nous accompagnons nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables.»

Benoît Avril, Directeur des Achats, Stocks et Production



Nos enjeux

Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. JCDecaux a fait le choix de confier une partie de la production de ses produits et solutions à des tiers de confiance.

Chez JCDecaux, les « fournisseurs » produisent des biens et services pour lesquels JCDecaux a souhaité confier la réalisation de tout ou partie de mobiliers non stratégiques (ex : production des sous-ensembles des mobiliers urbains). Les « sous-traitants » fournissent un service pour lequel JCDecaux a le savoir-faire en

interne mais une capacité limitée (ex : assemblage de mobiliers digitaux.). La politique de l'entreprise est de recourir à la soustraitance chaque fois que le projet le nécessite et de sélectionner, d'encadrer et de contrôler les fournisseurs à travers une Politique Achats Responsables, et ce depuis la création de l'entreprise.

JCDecaux apporte une attention particulière aux pratiques de ses fournisseurs clés, fournisseurs identifiés comme stratégiques (voir la définition de fournisseur clé à la p. 93).

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
100 % de fournisseurs clés sont évalués tous les ans	% de fournisseurs clés évalués tous les ans	100%	Poursuivre la qualification et l'évaluation des fournisseurs clés
30 % de critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs en 2022	% critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs	Réalisé en 2022	Suivre le score spécifique aux critères de développement durable afin de mettre en place les actions nécessaires pour que nos fournisseurs s'inscrivent dans nos objectifs de neutralité carbone
100 % des correspondants achats en filiale suivent la formation « achats responsables » (annuel)	% des correspondants achats en filiale suivent la formation	100 %	Former tous les acheteurs des filiales aux achats responsables
100 % de fournisseurs clés directs sont audités au moins tous les 5 ans	% de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans	49 %	Suivre la complétion des audits des fournisseurs clés directs au moins tous les ans suite à la crise sanitaire

Nos politiques, actions et résultats

S'approvisionner localement

Le rôle de la Direction des Achats Groupe est de réaliser la sélection et le suivi des fournisseurs des familles d'achat directs (composants et sous-ensembles de mobiliers par exemple) et indirects (sous-traitance d'exploitation par exemple) pour le compte des filiales pour tout projet excédant un certain montant d'investissement et pour l'ensemble des projets digitaux. Cette approche concilie les enjeux industriels et les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux.

JCDecaux favorise un approvisionnement régional et local quand cela est possible. Pour les mobiliers nouveaux, innovants ou à forte valeur ajoutée (digital, sanitaires, VLS, etc.), JCDecaux bénéficie d'un pôle d'expertise à travers un atelier d'assemblage interne en région parisienne (France), qui travaille en lien direct avec le Bureau d'Études Corporate, qui est certifié ISO 9001 (Système de Management de la Qualité) et ISO 14001 (Système de Management de l'Environnement). Pour la fabrication des composants de ces mobiliers, JCDecaux fait appel à un réseau de fournisseurs sélectionnés selon plusieurs critères. La plupart sont des PME avec lesquelles le Groupe entretient des liens historiques. Plus de 83 % des fournisseurs clés directs Corporate sont basés en France (73 % de PME) et en Europe.

Sélectionner attentivement nos fournisseurs

Les achats Groupe et les achats réalisés localement par les filiales sont encadrés par un processus défini par la Direction des Achats Groupe incluant une méthodologie de présélection, d'identification des fournisseurs clés, du déploiement du Code de Conduite Fournisseur et des méthodologies d'évaluation et d'audit des fournisseurs clés.

Au niveau Corporate, la gestion du panel fournisseurs est encadrée par un processus de présélection des fournisseurs potentiels, incluant des critères Développement Durable (droits de l'Homme, droits du travail, environnement et éthique) et de compliance. Cet outil de présélection permet de déterminer si un fournisseur remplit les exigences fixées par JCDecaux pour intégrer le panel fournisseurs du Groupe ou d'un pays du Groupe.

Evaluer annuellement nos fournisseurs

Un questionnaire d'évaluation annuel, mis en place en 2014, revu fin 2017 puis en 2022, permet de mesurer les performances financières, éthiques, techniques, Développement Durable (social et environnemental), qualité et logistiques des fournisseurs. Il est réalisé en priorité pour les fournisseurs clés. L'évaluation annuelle des fournisseurs clés directs est complétée par des audits tous les 5 ans, pour s'assurer de la bonne application des principes énoncés dans le Code de Conduite Fournisseur et de la capacité du fournisseur à répondre de ses engagements contractuels et réglementaires. Depuis 2022, 30 % des critères du questionnaire sont désormais des critères de développement durable, tels que la certification environnementale des fournisseurs, le respect du droit du travail, etc.

Former nos correspondants achats

La réussite de l'intégration du Développement Durable dans la Politique Achat nécessite la bonne compréhension et l'adhésion des personnes en charge des achats. Ainsi, une formation à l'intégration du Développement Durable dans les processus Achats a été mise en place en 2016. Afin de garantir le maintien des compétences des équipes Achats, une nouvelle formation dédiée a été déployée en 2021 pour les acheteurs Corporate. Cette formation réalisée en présentiel a été adaptée en e-learning et déployée début 2022 dans l'ensemble des géographies du Groupe. Les correspondants achats identifiés dans chaque filiale, ainsi que tout nouvel entrant occupant des fonctions achats, ont eu pour obligation de suivre cette formation en 2022. Celle-ci fera également l'objet d'une mise à jour en 2024 puis en 2027. Cette formation est également disponible pour les fonctions transverses aux achats pour sensibilisation à ces enjeux.

La prévention des risques liés à la chaîne d'approvisionnement

Pour compléter ce dispositif et prévenir les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, et en réponse aux nouvelles législations telles que le Devoir de Vigilance^[1] en France ou le Modern Slavery Act^[2] au Royaume-Uni, une cartographie des risques achats a été réalisée en 2014 pour cinq catégories considérées comme stratégiques ou particulièrement à risques (risques humains, risques environnementaux), à savoir : les écrans digitaux, les cartes électroniques, le composite, les vêtements de travail, et l'impression. La gestion des déchets, nouvelle catégorie identifiée à risque, sera intégrée dans la prochaine actualisation (Voir le Plan de Vigilance) dont les fournisseurs ont été recensés et évalués dès 2023.

^[1] Le plan de vigilance de JCDecaux est disponible dans le chapitre 2.5

Le rapport de JCDecaux UK sur les actions mises en place pour prévenir les atteintes aux droits humains est disponible ici : https://www.jcdecaux.co.uk/legal

2.4.2.3. Renforcer la protection des données à caractère personnel



« La protection des données à caractère personnel est devenu un enjeu majeur pour les entreprises. Au-delà de nos engagements de conformité, nous nous devons de traiter ces données dans le cadre d'une démarche éthique et constante, de manière responsable et transparente afin de respecter les droits des individus et de créer la confiance indispensable à la bonne conduite de nos activités »

Delphine Touboul, Déléguée à la Protection des Données



Nos enjeux

Dans le cadre et pour les besoins de ses différentes activités, le Groupe JCDecaux est amené à traiter des données à caractère personnel de personnes externes à l'entreprise, notamment les contacts personnes physiques des tiers avec lesquelles elle entretient des relations commerciales (clients, prestataires, fournisseurs, bailleurs, concédants, usagers des services de vélos en libre-service, etc.). En leur qualité d'employeur ou de futur employeur, les sociétés du Groupe traitent également des données à caractère personnel de leurs salariés et autres membres du personnel et de candidats à l'embauche.

JCDecaux garantit à l'ensemble des personnes concernées, externes et internes, la protection de leur vie privée et de leurs données à caractère personnel, ainsi que l'exercice des droits dont elles bénéficient, dans le respect des règlementations applicables.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PLAN D'ACTION
100 % des collaborateurs européens « connectés » suivent la formation digitale RGPD en 2022	% des collaborateurs européens « connectés » ayant suivi la formation digitale RGPD	83 % en 2022	ANNUEL Sensibiliser les nouveaux collaborateurs européens via la formation digitale RGPD D'ICI FIN 2025 Proposer une nouvelle formation RGPD ou Privacy à l'ensemble des collaborateurs
100 % des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données à caractère personnel d'ici 2025	% des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données à caractère personnelles	100 % des filiales européennes (hors France) ont fait l'objet d'audits dédiés à la conformité RGPD	 D'ICI FIN 2025 S'assurer de la mise en œuvre des recommandations effectuées dans le cadre des la premières séries d'audits Conduire un audit pour la France
Mettre en place une gouvernance mondiale sur les données à caractère personnel d'îci 2030	Publication d'une gouvernance mondiale sur les données à caractère personnel	N/A	D'ICI 2030 Harmoniser les pratiques dans l'ensemble des filiales du Groupe via une gouvernance mondiale

Nos politiques, actions et résultats

Sur le champ d'application du RGPD

Un programme de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a été initié dès 2017 dans le but d'adapter les pratiques existantes aux nouvelles exigences et d'assurer la conformité des traitements de données à caractère personnel mis en œuvre.

Une gouvernance dédiée

Un Comité de Pilotage RGPD se réunit de manière régulière (3 à 4 fois par an) afin d'assurer le suivi de la conformité et de statuer sur les nouveaux projets soulevant des problématiques relatives aux données à caractère personnel. Ce comité rassemble des membres des principales directions Groupe concernées (Direction Juridique, Direction des Systèmes d'Information, Direction Data Corp et Direction de l'Audit Interne), le Délégué à la Protection des Données, et est présidé par le Directeur Général Finance, SI et Administration Groupe, membre du Directoire.

- Un Délégué à la Protection de Données (DPD) a été désigné en 2018 pour l'ensemble des entités françaises du Groupe. Ce DPD assure également des fonctions au niveau Groupe consistant à sensibiliser, conseiller, assister et coordonner la conformité des autres filiales du Groupe.
- En France, un réseau de Référents RGPD composé de personnes désignées au sein de chaque Direction assure le relai des sujets relatifs aux données à caractère personnel entre les équipes opérationnelles et le DPD France.
- En Europe, un Délégué à la Protection des Données ou un Privacy Manager a été désigné dans chaque pays afin de gérer les sujets relatifs aux données à caractère personnel et mettre en œuvre les actions de conformité, à la fois localement et conformément aux directives du Groupe. Le réseau des Délégués à la Protection des Données/Privacy Managers européens est animé par le DPD France.

Des procédures et actions de conformité

Afin d'assurer la conformité au RGPD, différentes politiques, procédures et outils ont été mis en place et font l'objet d'une révision régulière.

Tout nouveau projet qui implique un traitement de données à caractère personnel fait l'objet d'une étude préalable de conformité, suivie de la mise en œuvre des diverses actions requises pour assurer cette conformité. De même, les contrats qui impliquent un traitement de données à caractère personnel intègrent des clauses RGPD et, lorsqu'applicable, un accord de traitement de données à caractère personnel. Dans ce cadre, les prestataires amenés à traiter des données à caractère personnel pour le compte de JCDecaux sont soumis à un questionnaire d'évaluation préalable.

Des actions d'évaluation et d'audit des filiales

Une étude de conformité des filiales européennes a été initiée en 2018 à travers un questionnaire d'auto-évaluation visant à mesurer leur appréhension des sujets RGPD, les actions entreprises et leur niveau de conformité à la réglementation. À l'issue de cette étude, un plan d'action a été établi et adressé à chaque pays, ciblant les actions à mettre en œuvre et les améliorations à apporter.

A compter de l'exercice 2021, des missions d'audit dédiées à la conformité RGPD ont été menées par la Direction de l'Audit Interne dans la majorité des filiales européennes du Groupe. A la suite de ces audits, des recommandations ont été émises et ont fait l'objet d'un suivi et de vérifications au cours de l'année 2023. Cette première série d'audits a été complétée courant 2023 par un audit dédié à la mise en œuvre des mesures RGPD liées à la sécurité informatique.

Des actions de formation et de sensibilisation

En termes de communication et de sensibilisation, des actions ont été menées auprès des collaborateurs afin de s'assurer de leur bonne compréhension des enjeux et des risques liés aux données à caractère personnel et de leur transmettre les valeurs et exigences du Groupe sur ce sujet. Un module d'apprentissage numérique consacré au RGPD est obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs « connectés » des filiales européennes du Groupe et plusieurs communications ont été diffusées.

En dehors du champ d'application du RGPD

En dehors du champ d'application du RGPD, la conformité à la réglementation locale applicable en matière de données à caractère personnel est effectuée au niveau local et régional par les équipes concernées. Lorsque cela est pertinent et sous réserve des adaptations nécessaires, les politiques, procédures et documents produits pour le périmètre RGPD sont mis en œuvre dans les autres pays.

2.5. LE DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE VIGILANCE

2.5.1. UNE DÉMARCHE VIGILANCE ASSOCIANT TOUS LES ACTEURS DU GROUPE

Depuis longtemps soucieux de l'impact humain, social et environnemental de ses activités à l'égard de ses collaborateurs et parties prenantes, JCDecaux déploie une démarche continue de Vigilance, conforme au cadre légal applicable et à une stratégie RSE ambitieuse, renouvelée en 2022.

Cette démarche implique la mobilisation d'acteurs essentiels au sein du Groupe, tant pour sa gouvernance globale à son niveau le plus élevé [2.5.1.1.], que pour son élaboration et son suivi qui mobilisent plusieurs fonctions transverses, en s'appuyant sur un référentiel et des structures dédiés [2.5.1.2.].

2.5.1.1. Organes de gouvernance

 Créé en 2018, le Comité de Vigilance Groupe est plus particulièrement en charge de l'élaboration du Plan de Vigilance annuel et du suivi de sa mise en œuvre, ainsi que du traitement des signalements qui lui sont faits. Il s'assure du suivi des plans d'action en lien avec les risques Extra-Financiers majeurs traités dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière (pour plus de détails, se référer au 2.5.2.2 « Nos outils & moyens » en p. 102 du présent Document).

- Le Directoire de JCDecaux SE entérine chaque année le Plan de Vigilance préparé par le Comité et approuvé par le Comité d'Ethique et de la RSE (voir plus loin), et se tient régulièrement informé de son application dans le cadre du suivi de la politique de conformité de la Société et du Groupe JCDecaux.
- Le Comité d'Ethique, devenu Comité d'Ethique et de la RSE en 2023, suit désormais les questions lies à la RSE pour le compte du Conseil de surveillance, de manière à mieux appréhender ces sujets et la façon dont ils sont traités par la Société.
- Le Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en charge du contrôle de la gestion de la Société par le Directoire, est régulièrement informé des principaux enjeux auxquels la Société est confrontée, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

2.5.1.2. Structures & référentiels dédiés

		COMITÉS SPÉCIALISÉS	DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES	FONCTIONS TRANSVERSES	RÉFÉRENTIELS
DROITS HUMAINS	GROUPE		Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux	La Direction Développement Durable & Qualité est co- responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs différents métiers La Direction Juridique Groupe est en charge des Secrétariats du Comité de Vigilance et du Comité d'Ethique & de la R.S.E. [C.E.R.S.E.], ainsi que du traitement des signalements Vigilance La Direction de la Conformité, au sein de la Direction Juridique Groupe, est en charge du suivi de la Conformité au sein du Groupe	EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact ») [depuis 2015] INTERNE Charte Internationa le des Valeurs Sociales Fondamentales [édition 2020]
DROIT	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production	La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extrafinanciers et intègre les enjeux du Développement durable La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte	INTERNE Code de Conduite Fournisseur (édition 2022)
SÉCURITÉ	GROUPE	Le Comité Santé & Sécurité Groupe, piloté par la Direction des Opérations Internationales, assure depuis 2014 le suivi du déploiement de la Politique Santé-Sécurité du Groupe,via notamment un programme d'audit et de sensibilisation à la santé- sécurité des filiales	Direction des Opérations Internationales	La Direction Développement Durable & Qualité est coresponsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs différents métiers La Direction Juridique Groupe est en charge des Secrétariats du Comité de Vigilance et du Comité d'Ethique & de la R.S.E. (C.E.R.S.E.), ainsi que du traitement des signalements Vigilance La Direction de la Conformité, au sein de la Direction Juridique Groupe, est en charge du suivi de la Conformité au sein du Groupe La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extrafinanciers et intègre les enjeux du Développement durable La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte	INTERNE Charte Internationaledes Valeurs Sociales Fondamentales (2018) Priorité « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire » de la Stratégie RSE 2030.
SANTÉ - S	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS Direction Achats, Stocks & Production SOUS-TRAITANTS Direction des OpérationsInternationales		INTERNE • Code de Conduite Fournisseur (2022)
ENVIRONNEMENT	GROUPE	Le Comité Environnement, créé en 2018, est piloté par la Direction Développement Durable & Qualité et est sponsorisé par le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information & Administration. Il coordonne et valide toutes les actions visant à améliorer l'empreinte environnementale du Groupe, avant approbation du Directoire	Direction du Développement Durable & Qualité Direction Achats, Stocks & Production Direction des Opérations Internationales	La Direction Développement Durable & Qualité est co- responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs différents métiers La Direction Juridique Groupe est en charge des Secrétariats du Comité de Vigilance et du Comité d'Ethique & de la R.S.E. (C.E.R.S.E.), ainsi que du traitement des signalements Vigilance La Direction de la Conformité, au sein de la Direction Juridique Groupe, est en charge du suivi de la Conformité au sein du Groupe	EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact») (depuis 2015) INTERNE Ambition « Pour une empreinte environnementale optimisée» de la Stratégie RSE 2030.
ENVIR	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production	La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extrafinanciers et intègre les enjeux du Développement durable La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte	INTERNE Code de Conduite Fournisseur (2022)

2.5.2. BILAN D'EXÉCUTION DU PLAN DE VIGILANCE 2023 & OBJECTIFS DU PLAN DE VIGILANCE 2024

2.5.2.1. Nos réalisations en 2023 et objectifs pour 2024

Conformément à ses engagements annuels, le Groupe JCDecaux a mis en œuvre les diligences nécessaires en vue d'élaborer et rendre public son Plan de Vigilance 2024 dans le présent Document d'Enregistrement Universel 2023, tel qu'inséré dans le rapport de qestion de la Société.

Conforme à la Stratégie de conformité arrêtée par le Groupe et approuvée par le Directoire de la Société, ce Plan fait le bilan détaillé de notre démarche Vigilance en 2023 et recense précisément les objectifs assignés pour 2024, en s'appuyant notamment sur les procédures et les textes de référence en vigueur au sein du Groupe (Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, Pacte Mondial des Nations Unies et Code de Conduite Fournisseur).

Le détail des actions réalisées en 2023 et des objectifs projetés pour 2024 figure en Annexe 1 en p.104 du présent Document.

Compte-rendu du Plan de Vigilance 2023 : un renforcement continu de la culture Vigilance du Groupe assorti d'une préparation à la C.S.R.D.

En 2023, un important effort a été fourni pour assurer la réalisation des objectifs Vigilance qui avaient été assignés par le Plan 2023.

L'accent a ainsi été porté tout particulièrement sur :

- (i) Le déploiement d'une cartographie des risques encore plus adaptée aux différentes configurations Métiers et Pays
 - par la mise à jour de la cartographie des risques à l'aide du nouvel outil d'information propre à traiter l'ensemble des cartographies des risques Groupe/ Métiers et Pays (fonction Audit Interne)
 - par la mise en oeuvre d'une analyse de double matérialité, prérequis de la C.S.R.D., afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe (fonction Développement durable & Qualité)
- (ii) La connaissance et le respect par les filiales des valeurs et principes de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, au moyen si nécessaire de plans d'action correctifs menés suite à l'enquête bisannuelle portant sur la période 2021-2022, une nouvelle enquête bisannuelle pour la période 2023-2024 permettant l'identification de nouveaux plans d'action correctifs (fonction Ressources Humaines)
- (iii) La diffusion de standards Santé-Sécurité auprès des filiales et sous-traitants, par la refonte de la politique Santé-Sécurité du Groupe, la tenue en 2023 de 6 audits en présentiel (sur 12 au total) et de 4 réunions du Comité Santé-Sécurité (fonction Opérations Internationales)
- (iv) Le poursuite du déploiement de la Stratégie RSE 2030 du Groupe, enrichie par une Stratégie Climat ambitieuse (fonction Développement durable & Qualité)
- (v) Le renforcement de la culture Vigilance au sein du Groupe avec :
 - 100 % des nouveaux collaborateurs ayant accès via un digital learning au module de formation Vigilance incluant la Charte Internationale des Valeurs Sociales et le Code de Conduite Fournisseur (fonctions Ressources Humaines / Développement durable & Qualité / Juridique / Conformité & Achats - Stocks & Production)

- 100 % des nouveaux collaborateurs (connectés et nonconnectés) ayant souscrit à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (fonctions Ressources Humaines / Conformité & Juridique)
- 100 % des nouveaux acheteurs ayant suivi une formation spécifique aux Achats responsables (fonctions Achats - Stocks & Production / Ressources Humaines / Développement Durable& Qualité).

Plan de Vigilance 2024 : une intensification de notre effort de sensibilisation et d'intégration de la démarche Vigilance dans les stratégies Groupe

En 2024, le Groupe maintiendra et amplifiera ses efforts, en particulier pour :

- (i) Renforcer, en synergie avec la cartographie des risques, l'analyse des risques climatiques ainsi que l'analyse de double matérialité, prérequis de la C.S.R.D., afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe (fonctions Audit interne & Développement durable & Qualité)
- (ii) Contrôler la conformité des filiales à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales par une nouvelle enquête bisannuelle à compter de 2024 et le suivi des plans d'actions correctifs y afférents (fonction Ressources Humaines)
- (iii) Amplifier le plan d'audit des filiales par des missions d'audit sur le terrain plus nombreuses et la réalisation de missions ad-hoc Corporate (fonction Audit Interne)
- (iv) Assurer la bonne diffusion de la culture Vigilance au sein du Groupe, en poursuivant un important effort de formation et de sensibilisation interne, en particulier auprès des nouveaux collaborateurs et des fonctions exposées comme les acheteurs et le management opérationnel (fonctions Achats - Stocks & Production / Ressources Humaines)
- (v) Sensibiliser les collaborateurs en filiales sur le système d'alerte révisé, dans le cadre de sa mise à jour programmée en 2024 (nouveau cadre légal et règlementaire de protection des lanceurs d'alerte), et plus globalement diffuser un nouveau programme de formation Conformité incluant les aspects Vigilance
- (vi) Mettre en œuvre et suivre le déploiement, initié en 2022, des Stratégies RSE 2030 et Climat du Groupe, avec respectivement le Comité Environnement et le Comité des programmes ESG (fonction Développement Durable & Qualité).

En 2024, le Groupe entend poursuivre la mobilisation de ses équipes à travers le monde, en faveur de l'intégration de sa démarche Vigilance, tant en interne à l'adresse de l'ensemble de ses collaborateurs, que dans sa stratégie à l'égard de ses fournisseurs, clients et sous-traitants.

101



2.5.2.2. Nos outils & moyens

Le Comité d'Ethique & de la RSE

Les compétences de ce Comité du Conseil de surveillance, initialement circonscrites aux questions éthiques en lien en particulier avec la Charte Ethique du Groupe, ont été élargies en 2023 aux sujets liés à la RSE, de manière à associer pleinement les organes de gouvernance les plus élevés.

Le Comité d'Ethique et de la RSE porte ainsi désormais une attention particulière à la stratégie RSE de l'entreprise définie par le Directoire et aux principes d'actions, politiques et pratiques mises en œuvre dans les domaines social et environnemental,

La mission du Comité d'Ethique et de la RSE consiste, en ce qui concerne la RSE, plus particulièrement à :

- s'assurer de la prise en compte des sujets RSE par le Groupe et, en particulier, du bon déploiement et de la bonne application de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales;
- examiner les risques en matière de RSE en lien avec les activités du Groupe ;
- procéder à l'examen des politiques du Groupe en matière de RSE, des objectifs fixés et des résultats obtenus ;
- vérifier l'efficacité des systèmes de reporting extra-financier, d'évaluation et de contrôle afin de permettre à la Société de produire une information extra-financière fiable,
- examiner l'ensemble des informations extra-financières publiées par la Société et, notamment la Déclaration de performance extra-financière établie au titre de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, le Plan de Vigilance établi et publié en conformité avec la loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre;
- examiner toute situation potentiellement contraire aux règles et procédures du Groupe (en particulier celles figurant dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe et la Charte de Déontologie de la Communication Extérieure) et qui pourraient être portée à son attention, notamment en conséquence de signalements réalisés via le dispositif d'alerte du Groupe ou autrement; et
- examiner et suivre les notations obtenues de la part des agences extra-financières.

Le Comité d'Ethique et de la RSE coordonne son action avec le Comité d'audit pour ce qui est de l'examen des risques pesant sur l'activité du Groupe, et avec le Comité des rémunérations et des nominations pour ce qui est du suivi de la politique de diversité du Groupe ainsi que de la politique de rémunération de ses dirigeants en partie conditionnée à des objectifs dits « RSE ».

Le Comité de Vigilance & le mécanisme d'alerte

Un organe dédié

Afin d'assurer un suivi régulier et rigoureux de l'action du Groupe en matière de Vigilance, un organe de gouvernance interne dédié a été créé en 2018, le Comité de Vigilance Groupe. Composé de représentants des principales fonctions concernées (Achats -Stocks & Production, Audit Interne, Communication, Développement Durable & Qualité, Opérations internationales, Juridique et Ressources Humaines - Projets Internationaux), il est présidé par un membre du Directoire et se réunit au moins trois fois par an.

Son action est complétée par celle de deux Comités spécialisés au niveau du Groupe : le Comité Environnement et le Comité Santé - Sécurité, en charge d'initier et de relayer les plans d'action définis par le Comité de Vigilance dans leur domaine respectif de compétence [pour plus de détails, voir au 2.5.1. en p. 100 du présent Document].

Des responsabilités étendues

Les missions principales du Comité sont : (i) élaborer le Plan de Vigilance annuel et vérifier sa mise en œuvre par un bilan d'exécution, (ii) suivre les risques majeurs extra-financiers, (iii) traiter les signalements reçus via la procédure d'alerte déployée sur l'ensemble des sites intranet du Groupe, et (iv) se saisir de toute question en rapport avec la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe et/ ou le Pacte Mondial des Nations Unies et/ou le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements et faire à ce sujet au Directoire toute recommandation qu'il juge nécessaire.

Un suivi rigoureux du programme Vigilance

Le Comité de Vigilance s'est réuni à quatre reprises en 2023, en début d'année pour arrêter le Plan de Vigilance 2023, en juillet 2023 pour faire un état de situation sur sa mise en œuvre à mi-année, en septembre 2023 pour participer à la préparation des travaux du Comité d'Ethique et de la RSE et en fin d'exercice pour faire le bilan final de son exécution et définir les axes du Plan de Vigilance 2024. Il a également été tenu informé par son Secrétariat des signalements parvenus en 2023 et des suites qui y ont été apportées (voir ci-dessous).

Une diffusion satisfaisante de la procédure d'alerte et de recueil des signalements

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace et homogène de la procédure d'alerte dans l'ensemble des filiales du Groupe, en cohérence avec le cadre légal et réglementaire français (et local pour certains pays), cette procédure comporte deux moyens complémentaires d'alerter le Comité de Vigilance via son Secrétariat :

(i) Un formulaire de signalement disponible sur les systèmes d'informations des filiales, sécurisé et accessible à l'ensemble des collaborateurs connectés, et (ii) une ligne téléphonique Corporate destinée aux collaborateurs dépourvus d'accès internet professionnel.

En 2023, le Comité a ainsi examiné 13 signalements pour lesquels il était compétent, parvenus pour l'essentiel par la procédure d'alerte électronique, impliquant 9 filiales présentes en Europe et en Amérique latine concernant des situations de potentielle violation des règles Vigilance dans les domaines suivants : discrimination salariale ou fondée sur l'orientation sexuelle, harcèlement moral ou sexuel, engagements environnementaux. Des enquêtes strictes ont été menées confidentiellement en local et leurs conclusions ont été examinées par le Comité qui les a approuvées, ainsi que les propositions et recommandations y afférentes. Le Secrétariat du Comité a en outre 12 signalements pour lesquels il a relevé l'incompétence du Comité (ex: contenu de campagne publicitaire, conduite automobile, vandalisme), transmis pour traitement aux Directions opérationnelles concernées. Tous les dossiers ouverts en 2023 sont désormais clos sauf 4, toujours suivis localement, et pour lesquels le Comité est tenu régulièrement informé.

Ce bilan traduit une bonne connaissance globale de la procédure d'alerte par les collaborateurs et un management impliqué,ainsi qu'un bon fonctionnement des outils concernés.

Les outils référentiels

Le référentiel JCDecaux en matière de devoir de Vigilance est constitué principalement de quatre textes : la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, le Code de Conduite Fournisseur, la Charte de Déontologie de la Communication Extérieure et les principes 7, 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies.

Une Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales référence dans toutes les filiales du Groupe

Mise en place en 2012, cette Charte intègre les standards internationaux que sont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique pour les entreprises multinationales.

Dans un contexte de développement international continu du Groupe, son Directoire a pris la responsabilité directe de la bonne diffusion de la Charte et de son application au sein du Groupe : il a ainsi manifesté un engagement fort en faveur des droits humains, sociaux et environnementaux, formalisé dans un document qui fournit aux collaborateurs à la fois des lignes directrices et des principes de comportement clairs pour l'exercice de leurs missions au sein du Groupe, tout en respectant la diversité des pratiques et environnements de travail qui coexistent dans nos différentes entités à travers le monde.

Cette Charte s'applique à tous les salariés du Groupe, lesquels la ratifient avec leur contrat de travail dès leur entrée chez JCDecaux ; ils s'engagent également à promouvoir l'application par toutes leurs parties prenantes des valeurs qui y sont promues, à savoir la Société et ses filiales, ainsi que leurs fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Les engagements ainsi souscrits concernent en particulier les domaines suivants : le droit à la négociation collective et la liberté d'association, la condamnation de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'absence de discrimination au travail, la santé et la sécurité des collaborateurs, la durée du temps de travail, le droit à un salaire décent, le droit aux congés payés, le droit à la formation, la condamnation de toute forme de harcèlement ou de violence, le respect de la vie privée et du droit à la protection des données à caractère personnel, le droit de participer à la vie publique, le droit à la sécurité sociale, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Traduite en 19 langues, la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales JCDecaux est accessible via le Système d'Information JCDecaux de chaque filiale, ou sur demande auprès du Département des Ressources Humaines concerné. Elle fait également l'objet d'un module de formation spécifique, validé depuis le 31 janvier 2022 par 100 % des collaborateurs en poste et connectés aux Systèmes d'Information Groupe, et est intégrée au module de formation obligatoire dédié aux nouveaux collaborateurs.

Un Code de Conduite Fournisseur exigeant

Le Groupe assure la diffusion auprès de ses fournisseurs d'un Code de Conduite renvoyant notamment aux engagements et principes décrits dans la Charte Éthique JCDecaux et dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, document sur lequel les fournisseurs et sous-traitants doivent s'engager formellement.

Révisé en 2021, ce Code intègre désormais une mise à jour concernant les réglementations sur la protection des données personnelles pour les pays hors-Union européenne ainsi qu'une sensibilisation à la Stratégie Climat Groupe.

Au 31 décembre 2023, 100 % des fournisseurs-clés avaient ratifié le Code de Conduite Fournisseur (édition 2022).

La Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure

Depuis 2022, le Groupe a renouvelé au travers d'une Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure son engagement auprès de ses clients et partenaires, partout dans le monde, à respecter les principes universels que sont :

- la liberté d'expression ;
- la liberté du commerce et de l'industrie ;
- le respect de la dignité humaine et des droits de l'homme ;
- le respect de l'égalité hommes-femmes
- le refus du racisme, de l'antisémitisme et de toute discrimination fondée sur l'appartenance à un groupe ethnique ou à une communauté culturelle, le genre, l'orientation et l'identité sexuelle, les convictions philosophiques et/ou religieuses;
- le respect du public enfant et adolescent ;
- le rejet de la violence et de l'incitation à tout acte illégal ou mettant en danger la santé et la sécurité des personnes ;
- le respect de la décence, de l'honnêteté et de la véracité.

Ces principes sont visés dans la Déclaration Universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations-Unies du 10/12/1948, la Convention relative aux droits de l'enfant de l'Organisation des Nations-Unies du 20/11/1989, la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe du 04/11/1950 et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (UE) du 07/12/2000.

L'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis 2015, le Groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies (dit « Global Compact »), et en particulier à ses principes 7, 8 et 9, lesquels visent les problématiques tenant à la protection de l'environnement (principe de précaution, initiatives de promotion d'une plus grande responsabilité environnementale et recours à des technologies respectueuses de l'environnement).

Par cette ratification, le Groupe JCDecaux engage publiquement ses filiales et collaborateurs, et entend être une référence sur son marché à l'égard de ses partenaires et parties prenantes.

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Annexe 1 : Bilan d'exécution du plan de vigilance 2023 et plan de vigilance 2024

ANNEXE 1 : BILAN D'EXÉCUTION DU PLAN DE VIGILANCE 2023 ET PLAN DE VIGILANCE 2024

Chaque année depuis 2018, en application de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le Groupe JCDecaux mobilise ses ressources internes afin d'élaborer son Plan de Vigilance annuel et de rendre compte de sa mise en œuvre.

Publié dans le Rapport de Gestion de la Société figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2023, le Plan 2024 s'inscrit dans la stratégie Conformité du Groupe. Approuvé par le Comité de Vigilance Groupe, puis par le Comité d'Ethique et de la RSE ainsi que le Directoire, il fait le bilan de notre démarche Vigilance en 2023 et recense précisément les objectifs assignés pour 2024, en s'appuyant sur la stratégie de Développement Durable du Groupe, ainsi que sur les procédures et les textes de référence en vigueur en son sein (en particulier la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, le Code de Conduite Fournisseur et le Pacte Mondial des Nations-Unies).

Le détail ci-après des actions réalisées en 2023 et des objectifs fixés pour 2024 s'articule autour des domaines d'action suivants :

- (2) la cartographie des risques,
- (3) l'évaluation des filiales, sous-traitants & fournisseurs,
- (4) les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves,
- (5) le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements,
- (6) le dispositif de suivi des mesures mises en œuvre.

Organes de Gouvernance

- Créé en 2018, le Comité de Vigilance Groupe est plus particulièrement en charge de l'élaboration du Plan de Vigilance annuel, du suivi de sa mise en œuvre et du traitement des signalements qui lui sont faits. Il s'assure du suivi des plans d'action en lien avec les risques Extra-Financiers majeurs traités dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière (pour plus de détails, se référer au 2.5.2.2 « Nos outils & moyens » en p. 102 du présent Document). Il rapporte au Directoire et participe depuis 2023 aux travaux préparatoires des réunions du Comité d'Ethique & de la RSE (C.E.R.S.E.), Comité du Conseil de surveillance dont les compétences ont été élargies à la politique RSE.
- Le **Directoire de JCDecaux SE** entérine chaque année le Plan de Vigilance préparé par le Comité et validé par le Comité d'Ethique & de la RSE, et se tient régulièrement informé de son application, dans le cadre du suivi de la politique de conformité de la Société et du Groupe JCDecaux.
- Le Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en charge du contrôle de la gestion de la Société par le Directoire, est régulièrement informé des principaux enjeux auxquels la Société est confrontée, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Structures & référentiels dédiés

		COMITÉS SPÉCIALISÉS	DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES	FONCTIONS TRANSVERSES	RÉFÉRENTIELS
DROITS HUMAINS	JE.		Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux	 La Direction Développement Durable & Qualité est co- responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs différents métiers 	EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact») (depuis 2015)
	GROU	GROUPE		La Direction Juridique Groupe est en charge des Secrétariats du Comité de Vigilance et du Comité d'Ethique & de la R.S.E. (C.E.R.S.E.), ainsi que du traitement des signalements Vigilance La Direction de la Conformité, au sein de la Direction Juridique Groupe, est en charge du suivi de la Conformité au sein du Groupe	INTERNE Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (édition 2020)
	& v		Direction Achats, Stocks & Production		INTERNE
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS			 La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe,qui inclut les risques extra-financiers et intègre les enjeux du Développement durable 	Code de Conduite Fournisseur (édition 2022)
	FOUF			La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte	
SANTÉ - SÉCURITÉ	SROUPE	Le Comité Santé & Sécurité Groupe, piloté par la Direction des Opérations Internationales, assure depuis 2014 le suivi du déploiement de la Politique Santé-Sécurité du Groupe, via		La Direction Développement Durable & Qualité est coresponsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs différents métiers La Direction Juridique Groupe est en charge des Secrétariats du Comité de Vigilance et du Comité d'Ethique & de la R.S.E. (C.E.R.S.E.), ainsi que du traitement des signalements Vigilance	INTERNE • Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2020)
	GR.	notamment un programme d'audit et de sensibilisation à la Santé-Sécurité des filiales			Priorité « Pour une culture de responsabilité de notre écosystème » de notre Stratégie RSE 2030
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		FOURNISSEURS Direction Achats, Stocks & Production SOUS-TRAITANTS Direction des Opérations Internationales	 La Direction de la Conformité, au sein de la Direction Juridique Groupe, est en charge du suivi de la Conformité au sein du Groupe La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extra-financiers et intègre les enjeux du Développement durable La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte 	INTERNE Code de Conduite Fournisseur (édition 2022) Priorité « Pour une culturede responsabilité de notre écosystème » de notre Stratégie RSE 2030
ENVIRONNEMENT	GROUPE	Le Comité Environnement , créé en 2018, est piloté par la Direction Développement Durable & Qualité et est sponsorisé par le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information & Administration. Il	Direction Achats, Stocks & Production Direction des Opérations Internationales Direction Développement Durable & Qualité	La Direction Développement Durable & Qualité est co- responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs différents métiers La Direction Juridique Groupe est en charge des	EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact») (depuis 2015)
	GR	coordonne et valide toutes les actions visant à améliorer l'empreinte environnementale du Groupe, avant approbation du Directoire		Secrétariats du Comité de Vigilance et du Čomité d'Ethique & de la R.S.E. (C.E.R.S.E.), ainsi que du traitement des signalements Vigilance La Direction de la Conformité, au sein de la Direction	INTERNE Priorité « Pour une empreinte environnementale optimisée » de notre Stratégie RSE 2030
	S & Z		Direction Achats, Stocks & Production	Juridique Groupe, est en charge du suivi de la Conformité au sein du Groupe	INTERNE Code de Conduite Fournisseur
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS			 La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extra-financiers et intègre les enjeux du Développement durable 	(édition 2022)
	Fou			 La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte 	

Annexe 1 : Bilan d'exécution du plan de vigilance 2023 et plan de vigilance 2024

(1) CARTOGRAPHIE DES RISQUES

DROITS HUMAINS

GROUPE

• Méthodologie

Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Politique de maîtrise des risques » - partie « Identification des risques ».

• Description

Présent dans près de 80 pays, avec 20 % des ETP se situant dans des pays n'ayant pas ratifié tout ou partie des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, le Groupe a identifié le risque lié au non-respect des droits humains fondamentaux de ses collaborateurs comme un risque significatif. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales ».

BILAN/COMPTE-RENDU 2023 & PLAN 2024

Audit Interne/ Développement Durable / Finance

RÉALISÉ 2023 La cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance).

Prérequis de la C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2023 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe.

OBJECTIFS 2024 Le processus et les résultats de l'analyse de double matérialité seront audités courant 2024.

Se référer égale ment :

- au chapitre « Politique de maîtrise des risques » (p. 210), Partie 1 « Identification des risques » et Partie 2 « Facteurs de risques » (p. 211)
- à la partie « D.P.E.F. » (chapitre « Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales ») (p. 83)

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Méthodologi

Les risques Vigilance, et en particulier les risques spécifiques par famille d'achats-clés considérés comme stratégiques ou particulièrement à risque, sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Politique de maîtrise des risques » - partie « Identification des risques ».

Description

Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. Une partie de ces fournisseurs est située dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans les chapitres « A10111111111111111surer une conduite éthique et lutter contre la corruption » et « Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables ».

BILAN/COMPTE-RENDU 2023 & PLAN 2024

Audit Interne/ Achats

RÉALISÉ 2023 Une étude a en outre été menée sur la cartographie des risques Achats et confiée au cabinet Deloitte, avec pour objectif de refondre la méthodologie utilisée et de renforcer sa gouvernance et les ressources dédiées.

OBJECTIFS 2024 La mise en œuvre des recommandations de l'étude du Cabinet Deloitte sera étudiée sur la base d'un calendrier d'exécution pluriannuel.105

Se référer également :

- au chapitre « Politique de maîtrise des risques » (p. 210), Partie (
 « Identification des risques » et Partie 2 « Facteurs de risques » (p. 211)
- à la partie « D.P.E.F. » (chapitre « Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables » (p. 96)

SANTÉ-SÉCUITÉ

Méthodologie

GROUPE

• Methodologie

Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Politique de maîtrise des risques » - partie « Identification des risques ».

Description

Le personnel opérationnel et de terrain de JCDecaux représente environ 50 % de l'effectif total du Groupe en 2023. Ces collaborateurs sont plus exposés aux risques d'accidents et d'incidents, de par leurs activités qui peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipement électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire ».

BILAN/COMPTE-RENDU 2023 & PLAN 2024

Audit Interne/ Développement Durable / Finance

RÉALISÉ 2023 La cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance).

Prérequis de la C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2023 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe.

OBJECTIFS 2024 Le processus et les résultats de l'analyse de double matérialité seront audités courant 2024.

Se référer également :

- Au chapitre « Politique de maîtrise des risques » (p. 210),
 Partie 1 « Identification des risques » et Partie 2 « Facteurs de risques » (p. 211)
- À la partie « D.P.E.F. » (chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire ») (p. 86)

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

• Méthodologie

Les risques Vigilance, et en particulier les risques spécifiques par famille d'achats-clés considérés comme stratégiques ou particulièrement à risque, sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Politique de maîtrise des risques » - partie « Identification des risques ».

Description

Les sous-traitants d'exploitation sont exposés aux mêmes risques d'accidents et d'incidents que les collaborateurs opérationnels et de terrain de JCDecaux. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire ».

BILAN/COMPTE-RENDU 2023 & PLAN 2024

Audit Interne/ Achats

RÉALISÉ 2023 Un nouvel outil de gestion des risques Groupe, développé en 2021, a été déployé en 2022, permettant une mise à jour régulière de la cartographie des risques Groupe et, concernant les risques liés à la Santé-Sécurité, une nouvelle approche de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés ou particulièrement à risque (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail, impression), en collaboration étroite avec les différentes Fonctions opérationnelles.

OBJECTIFS 2024 La famille Achats « Gestion des déchets » sera intégrée dans la cartographie des risques dans le cadre de sa mise à jour annuelle, en complément des familles mentionnées ci-dessus.

Se référer également :

- au chapitre « Politique de maîtrise des risques » (p. 210), Partie 1 « Identification des risques » et Partie 2 « Facteurs de risques » (p. 211)
- à la partie « D.P.E.F. » (chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire ») (p. 86)

ENVIRONNEMENT

GROUPE

Méthodologie

Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Politique de maîtrise des risques » - partie « Identification des risques ».

Description

Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie RSE 2030 (cf. section « Notre Engagement Environnemental »), mais non-identifiés comme risque principal (cf. section « Pour une empreinte environnementale optimisée »).

BILAN/COMPTE-RENDU 2023 & PLAN 2024

Audit Interne / Développement Durable / Opérations intern.

RÉALISÉ 2023 a cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance).

Prérequis de la C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2023 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe. Une analyse des risques et opportunités relatifs aux enjeux d'adaptation au changement climatique a également été initiée en 2023

OBJECTIFS 2024 Le processus et les résultats de l'analyse de double matérialité seront audités courant 2024.

Se référer également :

- au chapitre« Politique de maîtrise des risques », Partie 1 « Identification des risques » (p. 210)
- au chapitre « Pour une empreinte environnementale optimisée (p. 67)

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Méthodologie

Les risques Vigilance, et en particulier les risques spécifiques par famille d'achats-clés considérés comme stratégiques ou particulièrement à risque, sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Politique de maîtrise des risques » - partie « Identification des risques ».

Description

Les enjeux environnementaux dans notre chaine d'approvisionnement sont pleinement intégrés à la priorité « « Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables » mais non-identifiés comme risque principal (cf. section « Pour une empreinte environnementale optimisée »)

BILAN/COMPTE-RENDU 2023 & PLAN 2024

Audit Interne / Développement Durable / Opérations intern.

RÉALISÉ 2023 Une étude a en outre été menée sur la cartographie des risques Achats et confiée au cabinet Deloitte, avec pour objectif de refondre la méthodologie utilisée et de renforcer sa gouvernance et les ressources dédiées.

OBJECTIFS 2024 La mise en œuvre des recommandations de l'étude du Cabinet Deloitte sera étudiée sur la base d'un calendrier d'exécution pluriannuel.

Se référer également :

- au chapitre « Politique de maîtrise des risques », Partie 1 « Identification des risques » (p.210)
- au chapitre « Pour une empreinte environnementale optimisée » (p. 67)
- au chapitre « Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables » (p. 96).

(2) ÉVALUATION DES FILIALES, FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS

Le Groupe JCDecaux met en œuvre, en particulier sur le fondement des données fournies par sa cartographie des risques (voir plus haut en (1), des procédures d'évaluation régulière de la situation de ses filiales, ainsi que de celle de ses fournisseurs et sous-traitants avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

DROITS HUMAINS

GROUPE

 Conformité des Filiales avec les principes de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales Ressources Humaines

Elle est évaluée au moyen d'une enquête bisannuelle réalisée auprès de l'ensemble des filiales.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 La mise en œuvre des plans d'action correctifs identifiés en 2022 s'est poursuivie en 2023.

Suite à un questionnement de l'O.T.I., une enquête flash a été décidée sur le respect de la durée maximale du temps de travail en filiale et des plans d'actions spécifiques ont été établis et mis en œuvre.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Une nouvelle enquête bisannuelle sera lancée début 2024 auprès de l'ensemble des pays ou JCDecaux opère.

• Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable

Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.

Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 a été automatisé en 2023.

Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par le cabinet EY et ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 En 2024, un nouvel Organisme Tiers Indépendant (OTI) sera choisi suite à un appel d'offres et sera en charge d'audité le Rapport de durabilité 2024 publié en 2025.

• Auto-évaluation annuelle des Filiales Audit Interne

Elle est réalisée par la Direction de l'Audit interne et intègre les enjeux en lien avec les risques extra-financiers significatifs.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 83 pays / filiales ont été concernés en 2023. La checklist de contrôle interne a été mise à jour, en intégrant notamment les nouveaux contrôles ESG.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 L'autoévaluation des filiales sera mise à jour, sur un périmètre similaire.

• Audits sur site des Filiales Audit Interne

Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du bon déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2022 a été poursuivie en 2023, avec 7 missions de contrôle Pays sur place, 2 missions de *remote controls*, 20 missions spécifiques aux données personnelles ainsi que des missions *ad hoc* (dont une mission d'analyse du dispositif anti-corruption « Sapin II »).

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 17 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi que 4 missions ad hoc.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Conformité des Fournisseurs-clés*
 avec le Code de Conduite Fournisseur Achats

Les Fournisseurs-clés (*) font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site tous les 5 ans, au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2024.

(*) Définition d'un Fournisseur-clé local : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an en moyenne sur 3 ans) et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel (ex. : lobbyistes / barters / agents commerciaux), ou encore social et/ou environnemental (ex. : imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / gestion des déchets)

Définition d'un Fournisseur clé 'Corporate' : fournisseurs représentant une part importante du total des achats par catégorie, ou qui ne sont pas facilement remplaçables, ou qui sont critiques pour l'activité ou la réputation de JCDecaux.

• Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable

Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023

Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.

Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 a été automatisé en 2023.

Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par le cabinet EY et ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 En 2024, un nouvel Organisme Tiers Indépendant (OTI) sera choisi suite à un appel d'offres et sera en charge d'audité le Rapport de durabilité 2024 publié en 2025.

Audits sur site des Filiales Audit Interne

Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du bon déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2022 a été poursuivie en 2023, avec 7 missions de contrôle Pays sur place, 2 missions de *remote controls*, 20 missions spécifiques aux données personnelles ainsi que des missions *ad hoc* (dont une mission d'analyse du dispositif anti-corruption « Sapin II »).

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 17 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi que 4 missions ad hoc.

DROITS HUMAINS

Se référer également :

- ·à la partie « D.P.E.F. » (chapitre « Pour une empreinte environnementale optimisée ») (p. 67)
- ·au point (1) « Cartographie des risques » supra
- ·au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra

Se référer également :

- au chapitre « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption » (p. 93)
- au point (1) « Cartographie des risques » supra
- au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra

SANTÉ-SÉCURITÉ

GROUPE

Programme d'audit Santé-Sécurité des Filiales Opérations Internationale

Il a pour objet d'évaluer la maturité des filiales au regard des exigences Santé-Sécurité du Groupe.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Site (au nombre de 6) et en distanciel (au nombre de 6

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Définition d'un programme de 16 audits : les audits seront réalisés en distanciel et complétés pour 10 d'entre eux par des visites terrain.

• Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable

Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.

Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 a été automatisé en 2023.

Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par le cabinet EY et ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2023

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 En 2024, un nouvel Organisme Tiers Indépendant (OTI) sera choisi suite à un appel d'offres et sera en charge d'audité le Rapport de durabilité 2024 publié en 2025.

• Audits sur site des Filiales Audit Interne

Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du bon déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2022 a été poursuivie en 2023, avec 7 missions de contrôle Pays sur place, 2 missions de *remote controls*, 20 missions spécifiques aux données personnelles ainsi que des missions *ad hoc* (dont une mission d'analyse du dispositif anti-corruption « Sapin II »).

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 17 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi que 4 missions *ad hoc*

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

 Programmes d'inspection des Sous-Traitants réalisés localement par les Filiales Opérations Internationales

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

Sous-traitants d'exploitation

REALISÉ 2023 Le programme d'audits spécifiques en distanciel sur la question de la sous-traitance a été intégré dans nos audits en distanciel globaux.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 La gestion de la sous-traitance sera suivie dans le cadre du programme d'audit.

• Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable

Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.

BII AN/COMPTF-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.

Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 a été automatisé en 2023

Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par le cabinet EY et ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 En 2024, un nouvel Organisme Tiers Indépendant (OTI) sera choisi suite à un appel d'offres et sera en charge d'audité le Rapport de durabilité 2024 publié en 2025.

Fournisseurs

• Conformité des Fournisseurs-clés* avec le Code de Conduite Fournisseur Achat

Les Fournisseurs-clés (*) font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site tous les 5 ans, au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2024.

[*] Définition d'un Fournisseur-clé local : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an en moyenne sur 3 ans) et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel [ex.: lobbyistes / barters / agents commerciaux], ou encore social et/ou environnemental [ex.: imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / qestion des déchets]

Définition d'un Fournisseur clé 'Corporate' : fournisseurs représentant une part importante du total des achats par catégorie, ou qui ne sont pas facilement remplaçables, ou qui sont critiques pour l'activité ou la réputation de JCDecaux.

Se référer également :

- à la partie «D.P.E.F. » (chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire ») (p.86)
- au point (1) « Cartographie des risques » supra
- au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra.

Se référer également

- aux chapitres « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption » (p. 93) et « Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables » (p. 96)
- au point (1) « Cartographie des risques » supra
- au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra

ENVIRONNEMENT

GROUPE

Le comité environnement groupe Opérations Internationales / Développement Durable

Les indicateurs environnementaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023

Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a étépoursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.

Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 a été automatisé

Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par le cabinet EY et ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 En 2024, un nouvel Organisme Tiers Indépendant (OTI) sera choisi suite à un appel d'offres et sera en charge d'audité le Rapport de durabilité 2024 publié en 2025.

• Audits sur site des filiales

Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du bon déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2022 a été poursuivie en 2023, avec 7 missions de contrôle Pays sur place, 2 missions de remote controls, 20 missions spécifiques aux données personnelles ainsi que des missions $ad\ hoc$ (dont une mission d'analyse du dispositif anti-corruption « Sapin II »).

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 17 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi que 4 missions ad hoc

Se référer également :

- au chapitre « Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le net zéro » (p. 67)
- au chapitre « Maîtriser nos autres impacts environnementaux » (p. 76)
- au point (1) « Cartographie des risques » supra
- au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra

FOURNISSFURS FT SOUS-TRAITANTS

Les Fournisseurs-clés (*) font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site tous les 5 ans, au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

REALISE 2023 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2024.

[*] Définition d'un Fournisseur-clé local : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an en moyenne sur 3 ans) et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel (ex. : lobbyistes / barters / agents commerciaux), ou encore social et/ou environnemental (ex. : imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / gestion des déchets)

Définition d'un Fournisseur clé 'Corporate' : fournisseurs représentant une part importante du total des achats par catégorie, ou qui ne sont pas facilement remplaçables, ou qui sont critiques pour l'activité ou réputation de JCDecaux.

- aux chapitres « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption » (p. 93) et « Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables » (p. 96)
- au point (1) « Cartographie des risques » supra
- au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves »

Annexe 1 : Bilan d'exécution du plan de vigilance 2023 et plan de vigilance 2024

(3) ATTÉNUATION DES RISQUES & PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES

Le Groupe JCDecaux met en œvre des actions d'atténuation ou de prévention des risques, en particulier ceux identifiés dans la cartographie des risques et/ou dans le cadre de l'évaluation de ses filiales, fournisseurs et sous-traitants.

DROITS HUMAINS

GROUPE

· Lettre d'affirmation des Directeurs Pays Juridique

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales par leurs collaborateurs.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2024.

• Formation Ressources Humaines

Une formation en digital learning (incluant la présentation de la Charte Internationale des Valeurs Sociales et le Code de Conduite Fournisseur) est à disposition de l'ensemble des collaborateurs connectés aux Systèmes d'Information Groupe.

BILAN/COMPTF-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le pilotage et le suivi du module de formation réservé aux nouveaux entrants dans le Groupe (module « *Onboarding* ») ont été poursuivis.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Un module adapté aux collaborateurs non-connectés va être mis en œuvre progressivement en France en 2024 via la DEX Academy. Il sera étendu ensuite à l'ensemble des Pays du Groupe à partir de 2025/26.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

• Code de Conduite Fournisseur JCDecaux Achats

Les Fournisseurs-clés (*) font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site tous les 5 ans par les Pays, au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le Code de Conduite Fournisseur modifié a été systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2023.

100 % des Fournisseurs-clés (*) ont été évalués à fin 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé et évalués à fin 2024.

[*] Définition d'un Fournisseur-clé local : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an en moyenne sur 3 ans] et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel (ex. : lobbyistes / barters / agents commerciaux), ou encore social et/ou environnemental (ex. : imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / gestion des déchets)

Définition d'un Fournisseur clé 'Corporate' : fournisseurs représentant une part importante du total des achats par catégorie, ou qui ne sont pas facilement remplaçables, ou qui sont critiques pour l'activité ou la réputation de JCDecaux.

• Lettre d'affirmation des Directeurs Pays Juridique

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2023

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2024.

• Formation aux Achats responsables

Achats / Ressources Humaines / Développement Durable

Le Groupe a déployé dès 2019 une formation aux Achats responsables des équipes Achats, intégrant les objectifs de la Stratégie Développement Durable du Groupe dans les processus Achats, dont les Droits Humains.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 20223 100 % des nouveaux acheteurs ont validé ce module, de manière à garantir le maintien d'une bonne vigilance des équipes Achats.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 100 % des nouveaux acheteurs devront avoir validé ce module, de manière à garantir le maintien d'une bonne vigilance des équipes Achats.

SANTÉ-SÉCURITÉ

GROUPE

Le Comité Santé-Sécurité Groupe Opérations Internationales

Il est piloté par la Direction des Opérations Internationales et réunit les Responsables Santé-Sécurité Régionaux ou locaux et le Responsable Développement Durable QSSE et/ou la Directrice Développement Durable & Qualité. Le Comité a pour mission de définir et suivre les objectifs et plans d'action Groupe, les résultats des audits Pays et les bilans trimestriels sur les accidents du travail.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 4 réunions se sont tenues avec la poursuite des actions au niveau du Groupe pour améliorer la sécurité au travail.

La politique Santé-Sécurité du Groupe a été refondue et diffusée.

Les recommandations ont été mises à jour en adéquation avec la nouvelle politique et regroupent désormais les différents documents/versions diffusés depuis 2014.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 4 réunions sont prévues en 2024.

La mise à jour des recommandations Santé-Sécurité sera partagée.

• Lettre d'affirmation des Directeurs Pays Juridique

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales par leurs collaborateurs.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront avoir signé la lettre d'affirmation 2024.

Campagne de sensibilisation à la Santé-Sécurité Opérations Internationales

Une campagne de sensibilisation à la santé-sécurité est mise en œuvre à destination des Responsables de zones et de Pays.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Un module de sensibilisation à la Santé-Sécurité à destination du management opérationnel, déjà disponible sur la JCDecaux Academy en français, anglais et espagnol, est désormais proposé en allemand, chinois et portugais.

De plus, un partage des « Best Practices » sur le bien-être au travail a été mené en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines Internationaux.

OBJECTIFS 2024 La diffusion des Best Practices sur le bien-être au travail sera

· Campagne « Safety Out Of Home - Safety Home » Opérations Internationales

Une campagne à destination de l'ensemble des collaborateurs (« Safety Out Of home, Safety Home ») est diffusée depuis avril 2017.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le programme déployé en 2022 a été poursuivi avec la réalisation et la diffusion de de 3 nouveaux épisodes pour la série vidéo « We all have a part to play ».

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Le programme Safety Out Of Home - Safety Home sera poursuivi, et notamment la réalisation de nouveaux épisodes de la série vidéo.

FOURNISSFURS FT SOUS-TRAITANTS

Sous-traitants d'exploitation

• Diffusion & Audit des clauses Santé-Sécurité Opérations Internationales / Ressources Humaines

L'ensemble des sous-traitants d'exploitation doivent signer un contrat comprenant des clauses santé-sécurité détaillées.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le programme déployé en 2022 a été poursuivi en 2023.

Nos exigences mises en œuvre depuis 2022 n'ont pas fait l'objet d'un enrichissement, mais elles ont été intégrées dans la mise à jour des recommandations pour diffusion en 2024.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 La nouvelle version des recommandations Groupe sera diffusée.

· Formation aux Achats Responsables

Achats / Ressources Humaines / Développement Durable

Le Groupe a déployé dès 2019 une formation aux Achats responsables des équipes Achats, intégrant les objectifs de la Stratégie Développement Durable du Groupe dans les processus Achats, dont la politique Santé-Sécurité.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2024 100 % des nouveaux acheteurs ont validé ce module, de manière à garantir une bonne vigilance des équipes Achats.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 100 % des nouveaux acheteurs devront avoir validé ce module, de manière à garantir le maintien d'une bonne vigilance des équipes Achats.

Fournisseurs

• Code de Conduite Fournisseur JCDecaux Achats

Les Fournisseurs-clés (*) font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site tous les 5 ans par les Pays, au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2023.

100 % des Fournisseurs-clés (*) ont été évalués à fin 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2023.

(*) Définition d'un Fournisseur-clé local : fournisseur représentant une part significative des Achats [500 000 \$/an en moyenne sur 3 ans] et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel (ex. : lobbyistes / barters / agents commerciaux), ou encore social et/ou environnemental (ex. : imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / gestion des déchets)

Définition d'un Fournisseur clé 'Corporate' : fournisseurs représentant une part importante du total des achats par catégorie, ou qui ne sont pas facilement remplaçables, ou qui sont critiques pour l'activité ou la réputation de JCDecaux.

· Lettre d'affirmation des Directeurs Pays Juridique

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2023.

PI AN 2024

OBJECTIFS 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2024.

ENVIRONNEMENT

GROUPE

Le comité environnement groupe

Opérations Internationales / Développement Durable

Créé en 2018, il est piloté par la Direction Développement Durable & Qualité et sponsorisé par le Directeur Général Finance - SI & Administration. Il rassemble des Responsables Opérationnels ou EHS (Environnement - Hygiène & Sécurité) de zone et ou de pays. Il coordonne et valide toutes les actions visant à améliorer l'empreinte environnementale du Groupe dans le cadre de la Stratégie RSE 2030 de JCDecaux.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le Comité Environnement s'est réuni à 6 reprises. Le déploiement de la Stratégie RSE 2030 a été poursuivi, avec notamment la trajectoire de réduction carbone, trajectoire ayant été déposée auprès du SBTI (Sciences Based Target Initiative) fin 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 En 2024, l'opérationnalisation de la trajectoire Climat sera

• Formation Ressources Humaines

Une formation en *digital learning* (incluant la présentation de la Charte Internationale des Valeurs Sociales et le Code de Conduite Fournisseur) est mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs connectés aux Systèmes d'Information Groupe.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le pilotage et le suivi du module de formation réservé aux nouveaux entrants dans le Groupe (module « *Onboarding* ») ont été poursuivis

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Un module adapté aux collaborateurs non-connectés va être mis en œuvre progressivement en France en 2024 via la DEX Academy. Il sera étendu ensuite à l'ensemble des Pays du Groupe à partir de 2025/26.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

• Code de conduite Fournisseur JCDecaux Achats

Les Fournisseurs-clés (*) font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site tous les 5 ans par les Pays, au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2023.

100 % des Fournisseurs-clés (*) ont été évalués à fin 2023

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100 % des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé à fin 2023.

[*] Définition d'un Fournisseur-clé local : fournisseur représentant une part significative des Achats [500 000 \$/an en moyenne sur 3 ans] et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel [ex.: lobbyistes / barters / agents commerciaux], ou encore social et/ou environnemental lex. : imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / qestion des déchets]

Définition d'un Fournisseur clé 'Corporate' : fournisseurs représentant une part importante du total des achats par catégorie, ou qui ne sont pas facilement remplaçables, ou qui sont critiques pour l'activité ou la réputation de JCDecaux.

• Lettre d'affirmation des Directeurs Pays Juridique

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2023.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront avoir signé la lettre d'affirmation 2024.

Formation aux Achats Responsables

Achats / Ressources Humaines / Développement Durable

Le Groupe a déployé dès 2019 une formation aux Achats responsables des équipes Achats, intégrant les objectifs de la Stratégie Développement Durable du Groupe dans les processus Achats, dont la politique Santé-Sécurité.

BILAN/COMPTE-RENDU 2023

RÉALISÉ 2023 100 % des nouveaux acheteurs ont validé ce module, de manière à garantir une bonne vigilance des équipes Achats.

PLAN 2024

OBJECTIFS 2024 100 % des nouveaux acheteurs devront avoir validé ce module, de manière à garantir le maintien d'une bonne vigilance des équipes Achats.

2

(4) LE MÉCANISME D'ALERTE & DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation de risques est déployé depuis 2018 sur l'ensemble des filiales du Groupe, dans le cadre de la mise en œuvre de notre stratégie de Conformité.

PRINCIPES & MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

• Référentiel JCDecaux

Le référentiel du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements est constitué, outre la réglementation applicable en France en matièrede Vigilance, de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe JCDecaux (disponible en 19 langues) et des principes du Pacte Mondial des Nations Unies (dit « Global Compact ») auquel le Groupe JCDecaux a adhéré en 2015.

Déploiement

Juridique / Systèmes d'Information

Depuis 2018, le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements peut être activé par l'ensemble des collaborateurs du Groupe, soit par un formulaire disponible en 11 langues sur l'intranet JCDecaux [Groupe et/ou filiales] et sur le site web JCDecaux [Groupe et/ou filiales], soit par téléphone, soit directement auprès du Secrétariat du Comité de Vigilance au siège de la Société, soit localement au niveau de chaque filiale, notamment lorsqu'une réglementation locale le requiert.

Modalité

Juridique / Systèmes d'Information

Ce mécanisme de signalement permet d'alerter soit sa hiérarchie, soit directement le Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe.

L'auteur du signalement bénéficie de toutes les garanties légales de protection et de confidentialité applicables aux lanceurs d'alerte.

Une mise à jour du mécanisme d'alerte, à l'étude en 2023, sera finalisée en 2024 pour intégrer le nouveau cadre légal et réglementaire applicable, tant au niveau européen que dans certaines filiales hors-U.E.

LE COMITÉ DE VIGILANCE GROLIDE

Composition

Membres

Réuni pour la première fois en 2018, le Comité de Vigilance Groupe est composé de 9 membres représentant les principaux métiers du Groupe en lien avec le devoir de Vigilance:

- Achats Stocks & Production
- Audit Interne
- Communication
- Conformité
- Développement Durable & Qualité
- Opérations Internationales
- Juridique
- Ressources Humaines.

Présiden

Il est présidé par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, membre du Directoire de JCDecaux SE.

• Missions & fonctionnement

Missions

Il a trois missions principales:

- Élaborer/arrêter le Plan de Vigilance annuel et faire un bilan d'exécution du Plan de Vigilance de l'année précédente, avant de les soumettre au Directoire dans le cadre du rapport de gestion annuel de la Société, et de les présenter au Conseil de surveillance de JCDecaux SE
- Identifier et piloter les risques majeurs identifiés dans le cadre de la D.P.E.F et, à compter de 2024 et dans le nouveau cadre de la C.S.R.D., piloter les Impacts, Risques et Opportunités majeurs
- Examiner les signalements qui lui sont présentés après instruction par le Secrétariat du Comité, et faire toute recommandation à leur sujet ou sur toute matière en lien avec le devoir de Vigilance.

Fonctionnement

Il se réunit au moins trois fois/an, et autant que de besoin. Son Président rend compte de ses travaux au Directoire, au Conseil de surveillance et au Comité d'Audit.

• Secrétariat Juridique

Son Secrétariat est assuré par le Directeur Juridique Groupe, qui tient un registre des signalements, lequel recense l'ensemble des signalements parvenus au Comité, directement ou indirectement, ainsi que leur traitement (enquêtes menées localement et/ou au niveau du siège de la Société, réponses apportées à leurs auteurs, suivi juridique et opérationnel).

BILAN DU PLAN 2023 & OBJECTIFS DU PLAN 2024

BILAN DU PLAN 2023

• Réunions

RÉALISÉ 2023 Comme prévu au Plan de Vigilance, le Comité de Vigilance s'est réuni à quatres reprises en 2023, en janvier pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2023, en mars pour arrêter le Plan de Vigilance 2023 avant publication du rapport de gestion de la Société, puis en juillet pour faire un point d'étape à miannée sur son exécution. Il s'est en outre réuni pour une 4ème fois en septembre 2023 dans le cadre de sa participation à la préparation des travaux du C.E.R.S.E.

• Signalements Juridique / Systèmes d'Information

RÉALISÉ 2023 Le bon fonctionnement du mécanisme de signalement fait l'objet d'une maintenance constante, dans la mesure où il dépend des Systèmes d'information présents dans l'ensemble de nos filiales, ce, dans des environnements très divers. En 2023, ce fonctionnement a été satisfaisant, et a permis que les signalements parviennent rapidement et confidentiellement au Secrétariat du Comité.

En 2023, le Comité a ainsi examiné 13 signalements pour lesquels il était compétent, impliquant 9 filiales en Europe et en Amérique latine et concernant des situations de potentielle violation des règles Vigilance en matière de discrimination salariale ou fondée sur l'orientation sexuelle, harcèlement moral/sexuel et engagements environnementaux. Des enquêtes strictes ont été menées confidentiellement en local et leurs conclusions ont été approuvées par le Comité, ainsi que les propositions et recommandations y afférentes.

Le Secrétariat du Comité a en outre examiné 12 signalements pour lesquels il a relevé l'incompétence du Comité (ex. : contenu de campagnes publicitaires, conduite automobile, vandalisme), tous transmis pour traitement aux Directions opérationnelles concernées.

Tous les dossiers ouverts en 2023 sont désormais clos sauf 4, toujours suivis localement et pour lesquels le Comité est tenu régulièrement informé.

OBJECTIFS DU PLAN 2024

Réunions

OBJECTIFS 2024 Le Comité de Vigilance se réunira à 4 reprises en 2024, en février pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2023 et le projet de Plan de Vigilance 2024 en vue des réunions du Directoire et du C.E.R.S.E. de mars 2024, avant publication du rapport de gestion de la Société, puis en juillet pour faire un point d'étape à mi-année sur son exécution, et enfin en septembre dans le cadre de sa participation à la préparation des travaux du C.E.R.S.E.

• Signalements Juridique / Systèmes d'Information

OBJECTIFS 2024 Tout comme en 2023, le Comité de Vigilance veillera, dans le cadre légal et réglementaire en vigueur en France (loi sur le devoir de Vigilance et loi Waserman en particulier) ainsi que dans certaines filiales, au bon fonctionnement du mécanisme de signalement dans les filiales et à son accessibilité pour l'ensemble des collaborateurs, via l'intranet local ou la messagerie téléphoniques.

Outre sa mission d'élaboration et de suivi de l'exécution du Plan de Vigilance annuel, et d'identification et de pilotage des risques majeurs dans le cadre de la D.P.E.F, il s'assurera du bon traitement des signalements par le Secrétariat du Comité et formulera si nécessaire des recommandations qui seront transmises au C.E.R.S.E. et au Directoire.

Le Comité assurera en outre un suivi vigilant de la mise à jour du mécanisme d'alerte entamée en 2023 et qui sera finalisée en 2024, en conformité avec le nouveau cadre légal et réglementaire applicable aux lanceurs d'alerte et traitement des alertes en particulier. Il en rendra compte au C.E.R.S.E. et au Directoire.

Annexe 1 : Bilan d'exécution du plan de vigilance 2023 et plan de vigilance 2024

(5) DISPOSITIF DE SUIVI & D'ÉVALUATION DES MESURES MISES EN ŒUVRE

JCDecaux SE assure un suivi et une évaluation réguliers des mesures mises en œuvre dans le cadre du Plan de Vigilance annuel, en s'appuyant sur des mécanismes de contrôle, d'enquête et de reporting à tous les niveaux du Groupe.

CONTRÔLES & ENQUÊTES

Contrôle

RÉALISÉ 2023 Un contrôle sur site et/ou sur pièces est exercé par chaque Direction opérationnelle concernée dans le cadre de la mise en œuvre des différentes mesures du Plan de Vigilance annuel :

- par la Direction des Ressources Humaines Projets Internationaux, auprès des filiales (plans correctifs suite à l'enquête bisannuelle 2021-2022)
- par la Direction des Opérations Internationales auprès des filiales (5 audits sur site) et des sous-traitants d'exploitation (8 audits à distance)
- par la Direction Achats-Stocks & Production auprès des filiales et des Fournisseurs-clés du Groupe (évaluations et audits sur site ou à distance)
- par la Direction Juridique Groupe (lettres d'affirmation annuelles des Directeurs Généraux et Directeurs Financiers Pays)
- par la Direction du Développement Durable & Qualité auprès des filiales, notamment à travers le pilotage de la performance extra-financière et l'audit annuel mené par un Organisme Tiers Indépendant (le Cabinet EY), lequel n'a fait aucune réserve ni commentaire sur la D.P.E.F.au titre de l'exercice 2024
- par la Direction de l'Audit interne (auto-évaluations annuelles de 83 filiales et réalisation de 29 missions d'audit en 2022 - dont 7 sur place, 2 de contrôle, 20 consacrées spécifiquement au traitement des données personnelles)
- par le Directoire qui prend connaissance, après chaque réunion du Comité, des travaux de ce dernier qui lui sont présentés par le Président et le Secrétaire du Comité, et en particulier des signalements et de leur traitement

• Enquêtes

RÉALISÉ 2023 Des enquêtes sont menées si nécessaire, suite aux contrôles exercés (voirci-contre), par les Directions et instances en charge de superviser la mise en œuvre du Plan de Vigilance :

- par la Direction de l'Audit Interne dans le cadre de ses missions d'audit dans des pays ou zones-cibles ou à distance
- par la Direction Juridique Groupe et les Directions Juridiques de Zone, interlocuteurs privilégiés des Directeurs Pays des filiales, dans le cadre de la signature chaque année de lettres d'affirmation par les Directeurs Généraux et Directeurs Financiers Pays et l'établissement deux fois par an de la revue des litiges et risques consolidée au niveau du Groupe
- par la Direction Conformité, dans le cadre du suivi de la réglementation relative au devoir de vigilance et des travaux du Comité et du C.E.R.S.E. associés
- par le Comité de Vigilance Groupe, dans le cadre de l'instruction des éventuels signalements et de sa capacité d'autosaisie en cas d'information le conduisant à initier une enquête
- par le Comité d'Audit, dans le cadre de ses travaux d'analyse de la situation du Groupe
- par le Directoire, lequel peut initier une enquête suite en particulier à l'examen des travaux du Comité.

REPORTING

 Travaux du Comité de Vigilance Groupe
 Juridique

RÉALISÉ 2023 Après chaque réunion du Comité, son Président et son Secrétaire ont renducompte de ses travaux au Directoire et au Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en particulier en ce qui concerne le contenu et la mise en œuvre du Plan de Vigilance annuel et les signalements reçus et traités. En outre, depuis septembre 2023, ils ont rendu comte des travaux du Comité au Comité d'Ethique & de la RSE

OBJECTIFS 2024 Cette restitution des travaux du Comité auprès des principaux organes de gouvernance du Groupe sera assurée en 2024, tout comme en 2023. Travaux du Comité d'Audit Audit interne

RÉALISÉ 2023 Son Directeur a rendu compte à quatre reprises au Conseil de surveillance de ses travaux en lien avec le devoir de Vigilance (missions d'audit des filiales et cartographie des risques)

OBJECTIFS 2024 Le Directeur de l'Audit interne rendra compte en 2024, comme en 2023, de ses missions d'audit et des risques identifiés en matière de Vigilance dans la cartographie des risques Groupe.

 Revue des Litiges & Risques Groupe Juridique / Finance

RÉALISÉ 2023 Le Directeur Juridique Groupe a présenté à deux reprises, en juillet 2023 et en janvier 2024, la revue des litiges et risques Groupe aux Commissaires aux Comptes, au Comité d'Audit et au Directoire. Cette revue est élaborée avec les Directions fonctionnelles intéressées (Finance, Ressources Humaines, Fiscal notamment), et permet d'identifier les principaux risques et litiges au niveau du Groupe (dont ceux ayant trait au devoir de Vigilance) et de contrôler les diligences effectuées. Elle intègre également une synthèse des signalements reçus et de leur traitement.

OBJECTIFS 2024 Le Directeur Juridique Groupe réalisera les mêmes ditigences qu'en 2023 concernant l'identification des principaux risques et litiges au niveau du Groupe (dont ceux ayant trait au devoir de Vigilance) et les contrôles correspondants, ainsi que les signalements reçus et traités durant l'année.

 Développement Durable & pilotage de la Performance Extra-Financière Développement Durable

RÉALISÉ 2023 La Direction du Développement Durable & Qualité a rendu compte de ses travaux aux Comités de Vigilance, d'Ethique & de la RSE et d'Audit, ainsi que chaque trimestre au Directoire et une fois dans l'année au Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en particulier en ce qui concerne la Stratégie RSE 2030 et la D.P.E.F. et la future C.S.R.D.

OBJECTIFS 2024 La Direction du Développement Durable & Qualité rendra compte, tout comme en 2023, de ses travaux aux Comités de Vigilance, d'Ethique & de la RSE et d'Audit, ainsi que chaque trimestre au Directoire et une fois dans l'année au Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en particulier en ce qui concerne la Stratégie RSE 2030 et le Rapport de durabilité (C.S.R.D.)



ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉGLEMENTAIRES TAXINOMIE VERTE

CHIFFRE D'AFFAIRES

Données IFRS				Cri	tères de	contribu	ution sub	ostantiel	le			sence de Do No Si			rtant				
Activités économiques [1]	Codes (2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	part du chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique [5]	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part de chiffre d'affaires alignée sur la taxinomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
		m€	%	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	%	Н	-
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOM	1IE																		
A.1. Activités durables sur le plan enviro	onnemer	tal (alig	nées su	r la taxin	omie)														
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	CCM 6.1	76	2,3%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	2,3%		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	245	7,4%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	7,8%		
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique	CCM 6.4	124	3,8%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	Oui	NA	Oui	1,0%		
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15	1 155	35,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	38,6%	Н	
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		1 599	48,5%	48,5%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	49,7%		
dont habilitant			35,0%	35,0%						Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	38,6%	Н	
dont transitoire			9,7%	9,7%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	10,0%		T
A.2. Activités éligibles à la taxinomie ma	ais non d	urables	sur le p				-			ie)									
			%	EL; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL										
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	CCM 6.1	40	1,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,1%		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	45	1,4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,5%		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		85	2,6%	2,6%													2,6%		
TOTAL A (A.1. + A.2.)		1 685	51,1%	51,1%													52,3%		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAX	INOMIE																		
Chiffre d'affaires des activités non eligibles à la taxinomie (B)		1 611	48,9%																
TOTAL A + B		3 296	100,0																

CAPEX

Données IFRS				Cri	tères de	contrib	ution sub	stantiel	le			sence de Do No Si			tant				
Activités économiques (1)	Codes (2)	CapEx absolu (3)	part du CapEx [4]	Atténuation du changement climatique [5]	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part de CapEx alignée sur la taxinomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
		m€	%	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	%	Н	Т
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINO	MIE																		
A.1. Activités durables sur le plan envi	ronnemer	ntal (ali	gnées su	r la taxin	omie)														
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	6.1	13	1,9%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	4,4%		Т
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	46	6,5%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	16,0%		Т
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique	CCM 6.4	4	0,5%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	Oui	NA	Oui	0,6%		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	5	0,8%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	0,2%		Т
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15	213	30,3%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	22,7%	Н	
Installation, maintenance et réparation d'équipements d'efficacité énergétique	CCM 7.3	0,01	0,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,0%	Н	
Installation, maintenance et réparation de stations de chargement pour les véhicules électriques dans les batiments	CCM 7.4	0,12	0,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,0%	Н	
Installation, maintenance et réparation d'énergies renouvelables	CCM 7.6	0,11	0,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,0%	Н	
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	0,44	0,1%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	NA	NA	Oui	0,1%		
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		281	40,1%	40,1%						Oui	Oui	NA	NA	NA	NA	Oui	44,0%		
dont habilitant			30,3%							Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	22,7%	Н	
dont transitoire			9,2%							Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	20,7%		Т
A.2. Activités éligibles à la taxinomie n	nais non d	urables		tan envir EL ;	enneme EL ;	ntal (non EL ;	EL :	EL ;	axınomı EL :	еј									
Transport ferroviaire interurbain	ССМ		%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								=		
de voyageurs Transports urbains et suburbains,	6.1 CCM	5	1,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL N/EL	N/EL	N/EL								5,9%		
transports routiers de voyageurs Transport par motos, voitures particulières et véhicules	CCM	16	2,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,1%		
utilitaires légers Acquisition et propriété de bâtiments	6.5 CCM	52	7,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3,3%		
	7.7																0,070		
Equipements électroniques CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)	CE 1.2	45 125	17,8%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	6,4%	N/EL								12,0%		
TOTAL A (A.1. + A.2.)		406	57,9%	51,5%				6,4%									56,0%		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TA	XINOMIE																		
CapEx des activités non eligibles à la taxinomie (B)		296	42,1%																
TOTAL A + B		702	100,0%																

2

<u>OPEX</u>

Données IFRS				Cri	tères de	contrib	ution sub	ostantiel	.le			sence de Do No Si							
Activités économiques (1)	Codes (2)	OpEx absolu (3)	part des OpEx (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignée sur la taxinomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habilitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
		m€	%	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui; Non; N/EL	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	Oui/ Non	%	Н	Т
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINO	MIE																		
A.1. Activités durables sur le plan envir	ronnemei	ntal (ali	gnées su	r la taxin	omie)														
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	CCM 6.1	1	0,2%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	0,4%		Т
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	5	1,9%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	1,9%		Т
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique	CCM 6.4	2	1,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	Oui	NA	Oui	0,5%		
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15	158	65,6%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	66,9%	Н	
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		165	68,7%	68,7%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	69,7%		
dont habilitant			65,6%	65,6%						Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	66,9%	Н	
dont transitoire			2,1%	2,1%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	2,3%		Т
A.2. Activités éligibles à la taxinomie m	nais non d	lurables	s sur le p							ie)									
			%	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL										
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	CCM 6.1	0,3	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,2%		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	1	0,4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,4%		
OpEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		1	0,5%	0,5%													0,6%		
TOTAL A (A.1. + A.2.)		167	69,2%	69,2%													70,3%		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TA	XINOMIE																		
OpEx des activités non eligibles à la taxinomie (B)		74	30,8%																
TOTAL A + B		241	100,0%																

CHIFFRE D'AFFAIRES

PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES / CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL

	Alignée sur la taxinomie par objectif	Eligible à la taxinomie par objectif
CCM	48,5 %	51,1 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

CAPEX

PART DES INVESTISSEMENTS /INVESTISSEMENTS TOTAUX

	Alignée sur la taxinomie par objectif	Eligible à la taxinomie par objectif
CCM	40,1 %	51,5 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	14,4 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

OPEX

PART DES COUTS / COUTS TOTAUX

	Alignée sur la taxinomie par objectif	Eligible à la taxinomie par objectif
CCM	68,7 %	69,2 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

GRILLE DE CONCORDANCE GRI-G4 (OPTION CRITÈRES ESSENTIELS)

Depuis 2002, JCDecaux rend compte de ses informations extra-financières dans le chapitre Développement Durable de son Document d'Enregistrement Universel. Ce reporting est élaboré en accord avec les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI). La GRI est un organisme internationalement reconnu qui propose des lignes directrices pour aider les entreprises à rendre compte de leurs performances économiques, environnementales et sociales.

JCDecaux a choisi d'adopter l'approche de reporting « Critères essentiels » qui définit les éléments généraux et les éléments spécifiques d'informations à publier. Le tableau ci-dessous fait état de ces deux types d'informations pour le Groupe JCDecaux et permet d'apprécier la concordance entre les indicateurs GRI et les informations publiées dans le cadre de notre exercice 2023.

GRI G4 - indicateurs		Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Vérification externe
STRATÉGIE ET ANAL	YSE		
G4-1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation sur la pertinence du Développement Durable pour l'organisation et sur sa stratégie pour y contribuer	Pages 6-7	
PROFIL DE L'ORGAN	IISATION		
G4-3	Nom de l'organisation	Page de couverture	
G4-4	Principales marques et principaux produits et services	Pages 22-27	
G4-5	Lieu où se trouve le siège de l'organisation	Page 223	
G4-6	Nombre de pays dans lesquels l'organisation est implantée et préciser le nom de ceux où l'organisation exerce d'importantes activités, ou qui sont particulièrement concernés par les thèmes de Développement Durable abordés dans le rapport	Page 32 et voir pages 385-387 du DEU	Voir pages 235 236 du DEU
G4-7	Mode de propriété et la forme juridique	Page 223	
G4-8	Marchés desservis (incluant la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires)	Pages 22-27 et voir pages 385-387 du DEU	
G4-9	Taille de l'organisation	Page de couverture	Voir pages 235 236 du DEU
G4-10	Nombre total de salariés (par type de contrat de travail et par sexe)	Pages 80-83	
G4-11	Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	Page 85	
G4-12	Description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation	Page 36	
G4-13	Changements substantiels de taille, de structure, de capital ou de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation survenus au cours de la période de reporting	Voir pages 12-13 du DEU	
G4-14	Démarche ou le principe de précaution est pris en compte par l'organisation	Pages 100-115, 210- 220	
G4-15	Répertorier les chartes, principes et autres initiatives en matière économique, environnementale et sociale, développés en externe et auxquels l'organisation a souscrit ou donné son aval	Pages 36, 50, 83-86, 93-96, 100-115, 210-220	
G4-16	Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	Page 50	
ASPECTS ET PÉRIM	ÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS		
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation	Voir pages 385-387 du DEU	Voir pages 235 236 du DEU
G4-18	Processus de contenu et du Périmètre des Aspects	Pages 30-45	
G4-19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	Pages 30-45	
G4-20	Périmètre de chacun des Aspects pertinents au sein de l'organisation	Pages 30-45	
G4-21	Périmètre de chacun des Aspects pertinents en dehors de l'organisation	Pages 30-45	
G4-22	Raisons et les conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs	N/A	
G4-23	Changements substantiels concernant le Champ d'étude et le Périmètre des Aspects, par rapport aux précédentes périodes de reporting	Voir pages 12-13 du DEU, 52-55	Pages 125-128
IMPLICATION DES P	ARTIES PRENANTES		
G4-24	Liste des Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Pages 36, 55-66, 93-99	
G4-25	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Pages 30-45, 50, 55- 66, 93-99	
G4-26	Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	Pages 36, 55-66, 93-99	
G4-27	Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'entreprise y répond	Pages 30-45,50, 55-66, 93-99	

ÉLÉMENTS GÉNERA	AUX D'INFORMATION					
GRI G4 - indicateurs					Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Vérification externe
PROFIL DU RAPPOF	RT					
G4-28	Période de reporting pour	les informations fournie	S		Pages 54-55	Pages 125-128
G4-29	Date du dernier rapport pu	blié			Pages 54-55	Pages 125-128
G4-30	Cycle de reporting				Pages 54-55	Pages 125-128
G4-31	Personne à contacter pour	toute question sur le ra	pport ou son conten	u	Page 222	
G4-32	Option de « conformité » cl pour l'option choisie et réf		BRI	Pages 30, 120, 125		
34-33	Politique et pratique coura une vérification externe du		ant à solliciter		Pages 55, 125	
GOUVERNANCE						
34-34	Structure de la gouvernanc	ce de l'organisation			Pages 132-161	
ÉTHIQUE ET INTÉGI	RITÉ					
G4-56	Valeurs, principes, normes de comportement, tels qu				Pages 18-20, 83-86, 93-95, 100-115, 210- 220	
ÉLÉMENTS GÉNERA	AUX D'INFORMATION					
GRI G4 - indicateurs		Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Omission(s) identifiée(s)	Raisons de l'omission	Explication de l'omission	Vérification externe
CATÉGORIE : ENVIR	CONNEMENT					
ASPECT PERTINEN	T : ÉNERGIE					
94-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 67-75				
34-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Pages 70-72 et voir notre réponse au CDP				Pages 125-128
G4-EN6	Réduction de la consommation énergétique	Pages 70-72 et voir notre réponse au CDP				
ASPECT PERTINEN	,					
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 67-75 et voir notre réponse au CDP				
G4-EN15	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Page 69 et voir notre réponse au CDP				Pages 125-128
G4-EN16	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	Page 69 et voir notre réponse au CDP				Pages 125-128
G4-EN17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 3)	Page 69 et voir notre réponse au CDP				Pages 125-128
G4-EN18	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	Voir notre réponse au CDP				
G4-EN19	Réduction des émissions de gaz à effet de serre	Pages 67-73 et voir notre réponse au CDP				Pages 125-128
ASPECT PERTINEN	T : EFFLUENTS ET DECHETS					
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 76-77				
G4-EN23	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	Pages 76-77				
ASPECT PERTINEN	T : ÉVALUATION ENVIRONNEM	ENTALE DES FOURNISS	SEURS			
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 96-97				
G4-EN32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	Page 96				

	NERAUX D'INFORMATION	Numéros de pages où	Omission(s)	Raisons	Explication	Vérification
GRI G4 - indicate	urs	les indicateurs peuvent être trouvés	identifiée(s)	de l'omission	de l'omission	externe
CATÉGORIE : SO						
SOUS-CATÉGOF	RIE : PRATIQUES EN MATIÈRE D'EN	IPLOI ET TRAVAIL DÉCE	NT			
ASPECT PERTIN	NENT : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRA	AVAIL				
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 86-88				Pages 125-128
G4-LA6	Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	Pages 86-88	Information non reportée par sexe	L'information est actuellement non disponible		Pages 125-128
ASPECT PERTIN	NENT : FORMATION ET ÉDUCATION					
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 88-90				
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	Page 90	Information non reportée par sexe et par catégorie professionnelle	L'information est actuellement non disponible		
ASPECT PERTIN	NENT : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES	CHANCES				
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 82-83, 91-92				
G4-LA12	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité	Pages 82-83	Information sur les minorités	L'existence de restrictions légales spécifiques	Loi N°78- 17 du 6 janvier 1978 « loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés » (Article 8)	
ASPECT PERTIN	NENT : ÉVALUATION DES PRATIQUI	ES EN MATIÈRE D'EMPL	OI CHEZ LES FOURN	IISSEURS		
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 96-97				
G4-LA14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	Page 96				
SOUS-CATÉGOF	RIE : DROITS DE L'HOMME					
ASPECT PERTIN	NENT : ÉVALUATION DU RESPECT I	DES DROITS DE L'HOMN	ME CHEZ LES FOURN	ISSEURS		
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 96-97				Pages 125-128
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	Page 96				
SOUS-CATÉGOF	RIE : SOCIÉTÉ					
ASPECT PERTIN	NENT : LUTTE CONTRE LA CORRUF	TION				
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 83-84, 93-95				Pages 125-128
G4-S04	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Pages 50, 83-84, 93-95				

TABLEAU DE CONCORDANCE TCFD

THÈME	RECOMMANDATION DE LA TCFD	CONCORDANCE AVEC LE RAPPORT RSE 2023 ET LA RÉPONSE AU CDP 2023
Gouvernance Fournir des informations sur la gouvernance de l'organisation à l'égard des risques et des opportunités liés aux changements climatiques	a) Décrire la surveillance des risques et des opportunités liés aux changements climatiques exercée par le conseil d'administration b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés aux changements climatiques	CDP: - C1.1 a (Identify the position(s) (do not include any names) of the individual(s) on the board with responsibility for climate-related issues) - C1.1b (Details on the board's oversight of climate-related issues) Rapport RSE: - Une gouvernance structurée au niveau groupe et renforcée à l'échelle locale p. 52-53 CDP: - C1.2 (Highest management-level position(s) or committee(s) with responsibility for climate-related issues) Rapport RSE: - Une gouvernance structurée au niveau groupe et renforcée à l'échelle locale p. 52-53
Stratégie Fournir des informations sur les effets avérés et potentiels des risques et des opportunités liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation, lorsque ces informations ont un caractère significatif	a) Décrire les risques et les opportunités liés aux changements climatiques à court, moyen et long terme qui ont été identifiés par l'organisation	 CDP: C2.1a (How does your organization define short-, medium- and long-term time horizons?) C2.1b (How does your organization define substantive financial or strategic impact on your business) C2.3a (details of risks identified with the potential to have a substantive financial or strategic impact on your business) C2.4a (details of opportunities identified with the potential to have a substantive financial or strategic impact on your business) Rapport RSE: 2.1.1.1. Vers une ville et une mobilité intelligente et responsable: changement climatique et raréfaction des ressources p. 34 2.1.2.2. Taxinomie verte: évaluer la durabilité de nos activités p. 46 4.1.1. Identification des risques p. 210
	b) Décrire l'impact des risques et opportunités climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation	 CDP: C3.1 (Does your organization's strategy include a climate transition plan that aligns with a 1.5°C world?) C2.3a (details of risks identified with the potential to have a substantive financial or strategic impact on your business) C2.4a (details of opportunities identified with the potential to have a substantive financial or strategic impact on your business) C3.3 (Describe where and how climate-related risks and opportunities have influenced your strategy) C3.4 (Describe where and how climate-related risks and opportunities have influenced your financial planning.)
	c) Résilience de la stratégie dans différents scénarios climatiques	CDP: - C3.2 [Does your organization use climate-related scenario analysis to inform its strategy?] - C3.1 [Does your organization's strategy include a climate transition plan that aligns with a 1.5°C world?] Rapport RSE: - 2.3. Pour une empreinte environnementale optimisée p. 67
Risk Management Décrire les processus utilisés par l'organisation pour identifier, évaluer et gérer les risques climatiques	a) Décrire les processus mis en place par l'organisation pour identifier et évaluer les risques liés aux changements climatiques.	CDP: - C2.1 (How does your organization define substantive financial or strategic impact on your business?) - C2.2 (Describe your process(es) for identifying, assessing and responding to climate-related risks and opportunities) - C2.2a (Which risk types are considered in your organization's climate-related risk assessments?) Rapport RSE: - 4.1. Politique de maîtrise des risques p. 210 - 2.1.1. L'intégration des évolutions sociales, sociétales et environnementales dans la gestion des risques et opportunités de JCDecaux p. 34-39
	b) Procédures de gestion des risques climatiques	CDP: - C2.1 (How does your organization define substantive financial or strategic impact on your business?) - C2.2 (Describe your process(es) for identifying, assessing and responding to climate-related risks and opportunities)

2

THÈME	RECOMMANDATION DE LA TCFD	CONCORDANCE AVEC LE RAPPORT RSE 2023 ET LA RÉPONSE AU CDP 2023
		Rapport RSE:
		- 4.1. Politique de maîtrise des risques p. 210
	c) Intégration des procédures d'identification, d'évaluation et de gestion des risques climatiques dans la gestion globale des risques de l'entreprise	CDP: - C2.1 (How does your organization define substantive financial or strategic impact on your business?) - C2.2 (Describe your process(es) for identifying, assessing and responding to climate-related risks and opportunities) Rapport RSE: - 4.1. Politique de maîtrise des risques p. 210
Indicateurs & Objectifs Publier les indicateurs et objectifs permettant d'évaluer et de gérer les risques et opportunités climatiques pertinents	a) Indicateurs utilisés pour évaluer les risques et les opportunités conformément à sa stratégie et la procédure de gestion des risques	CDP: - C2.3a (Provide details of risks identified with the potential to have a substantive financial or strategic impact on your business) - C2.4a (Provide details of opportunities identified with the potential to have - a substantive financial or strategic impact on your business) - C9.1 (Provide any additional climate-related metrics relevant to your business) Rapport RSE: - 2.1.2.1. Une stratégie ambitieuse à horizon 2030 reflétant notre engagement historique p. 40
	b) Déclaration des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les scopes 1, 2 & 3 et des risques associés	CDP: - C6.1/ C6.3 (What were your organization's gross global Scope 1 & Scope 2 emissions in metric tons C02e?) - C6.5 (Account for your organization's gross global Scope 3 emissions, disclosing and explaining any exclusions) Rapport RSE: - 2.3.1. Déployer une Stratégie Climat ambitieuse visant le net zéro p. 67-68
	c) Objectifs utilisés pour gérer les risques et opportunités climatiques et les performances réalisées par rapport aux objectifs.	CDP: - C4.1a/ C4.1b (Provide details of your absolute/intensity emissions target(s) and progress made against those targets) - C4.2a (Provide details of your target(s) to increase low-carbon energy consumption or production) - C4.2b (Provide details of your net-zero target(s)) Rapport RSE: - 2.1.2.1. Une stratégie ambitieuse à horizon 2030 reflétant notre engagement historique p. 40

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2023

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection n° 3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient au directoire de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte);
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Directoire.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- La sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- Le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale)
- La sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte)
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, de notre programme de vérification (*Programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière*, du 7 juillet 2023), à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)^[1].

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre septembre 2023 et février 2024 pour une durée totale d'intervention de douze semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions RSE, juridique, ressources humaines, conformité, environnement.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considéré les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour l'ensemble des risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : JCDecaux Colombie, JCDecaux Suède, JCDecaux France ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration

^[1] ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions
 - Des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 16 % et 31 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (31 % des effectifs, 31 % des consommations électriques du mobilier, 16 % des fournisseurs clés) ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 15 mars 2024

L'Organisme Tiers Indépendant EY & Associés

Eric Mugnier Associé, Développement Durable

127

NFORMATIONS SOCIALES	
nformations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
 Les taux de fréquence des accidents du travail 	 Le déploiement d'un système de management de la santé-sécurité dans les filiales (notamment la cartographie des risques, l'organisation et l'établissement de plans d'action santé-sécurité à l'échelle du pays et/or de la région, le suivi des accidents des collaborateurs et leur analyse)
Le taux de gravité des accidents du travail.	 L'intégration des clauses santé-sécurité aux contrats avec les sous-traitants et les programmes d'inspection
	 Le déploiement de processus de gestion du risque attraction et de rétention des talents
NFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	
nformations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Les consommations électriques du mobilier	
 Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe pour l'année 2019 et l'année 2023 (scope 1, scope 2, scope 3 et émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable). 	Les leviers d'action composant la stratégie climat de l'entreprise sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3.
NFORMATIONS SOCIÉTALES	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
	 Le processus d'évaluation bisannuelle de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte
	 Le processus de cartographie des risques liés aux droits humains dans les achats
Le pourcentage de fournisseurs clés	 L'identification des fournisseurs clés
ayant signé le Code de Conduite Fournisseur	 Le déploiement du Code de Conduite Fournisseur

• Le déploiement de la politique de lutte contre la corruption

• Le déploiement des processus de gestion du risque de piratage des mobiliers digitaux.

et l'évasion fiscale

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière



3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1	Présentation de la gouvernance	132	3.5	Évolution de la composition du conseil
	3.1.1 Mode de gouvernance	132		et des comités
	3.1.2 Code de gouvernement d'entreprise	133	3.6	Mixité au sein des instances dirigeantes
3.2	Le Directoire	133 3	3.6.1 Politique de mixité	
	3.2.1 Composition	133	133	3.6.2 Résultat en matière de mixité dans les 10 %
	3.2.2 Mandats des membres du directoire	134		postes à plus forte responsabilité
	3.2.3 Mission, fonctionnement et travaux	139	3.7	Déontologie des membres du directoire et du conseil de surveillance
3.3	Le conseil de surveillance	140		et du conseit de sui veittance
	3.3.1 Composition	140	3.8	Rémunérations et avantages
	3.3.2 Mandats des membres du conseil de surveillance	145		3.8.1 Politique de rémunération des membres du directoire et du conseil de surveillance
		152		3.8.2 Rémunérations et avantages versés au cour
	3.3.3 Mission, fonctionnement et travaux3.3.4 Assiduité des membres du conseil			de l'exercice 2023 ou attribués au titre du même exercice
3.4	Les comités	155		
	3.4.1 Comité d'audit	155		
	3.4.2 Comité des rémunérations et des nominations	156		
	3.4.3 Comité d'éthique et de la RSE	157		

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE Présentation de la gouvernance

Le présent Chapitre constitue le Rapport sur le Gouvernement d'Entreprise arrêté par le Conseil de surveillance, après avoir été soumis au Comité des rémunérations et des nominations ainsi qu'aux Commissaires aux comptes. Ce rapport est joint au rapport de gestion.

Les diligences mises en œuvre pour l'élaboration de ce rapport sont fondées sur les travaux réalisés par la Direction Juridique du Groupe JCDecaux.

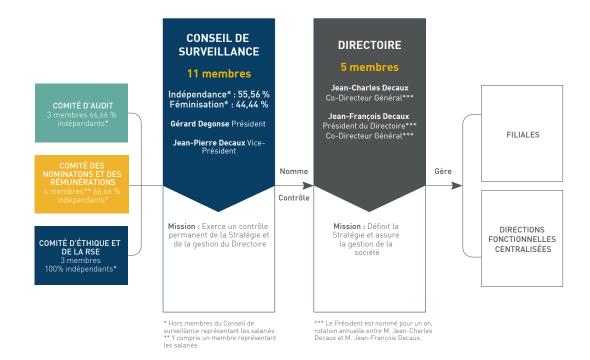
3.1. PRÉSENTATION DE LA GOUVERNANCE

3.1.1. MODE DE GOUVERNANCE

La Société est organisée sous forme de Société Anonyme à Directoire et Conseil de surveillance depuis 2000. Le choix de la structure dualiste s'est imposé préalablement à l'introduction en bourse de la Société afin d'organiser au mieux, comme dans toute société familiale, la passation de pouvoirs entre M. Jean-Claude Decaux, fondateur de la Société, et ses fils, MM. Jean-François Decaux, Jean-Charles Decaux et Jean-Sébastien Decaux. Le choix de cette structure a également été préféré à la structure moniste, notamment afin de conférer au Directoire de la Société les capacités et la réactivité nécessaires pour diriger la marche du Groupe et pour répondre aux nombreux appels d'offres lancés, tout au long de l'année, par les administrations, les collectivités publiques et les autorités de transport. L'adaptation de cette

structure de gouvernance aux réalités du Groupe, et l'efficacité de sa flexibilité ont été pleinement confirmées par l'expérience, notamment dans la conduite de ses activités dans les nombreux pays dans lesquels le Groupe est implanté.

La transformation de JCDecaux SA en Société Européenne, approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2020, a pris effet le 27 septembre 2022, jour de son immatriculation en tant que Société Européenne au Registre du Commerce et des Sociétés. Ce nouveau statut juridique permet de refléter plus fortement la dimension européenne d'un Groupe mondial auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. JCDecaux SA est désormais dénommée JCDecaux SE. La législation applicable, la gouvernance, le lieu de cotation boursière et le siège social de la Société restent inchangés.



3.1.2. CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise AFEP- MEDEF révisé en décembre 2022. (le « Code AFEP-MEDEF »).

En application du principe « Appliquer ou Expliquer » prévu à l'article L. 22-10-10 du Code de commerce et par le Code AFEP-MEDEF, la Société précise, qu'au cours de l'exercice 2023, elle applique l'ensemble des recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Ce Code peut être consulté sur le site internet du MEDEF : www.medef.com.

3.2. LE DIRECTOIRE

3.2.1. COMPOSITION

Au 31 décembre 2023, le Directoire est composé de cinq membres nommés par le Conseil de surveillance : M. Jean-François Decaux (Président du Directoire), M. Jean-Charles Decaux (Directeur Général), M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer. La durée de leur mandat est de trois ans.

Le Président est nommé pour un an (rotation annuelle entre M. Jean-François Decaux et M. Jean-Charles Decaux décidée lors du Conseil de surveillance consécutif à l'Assemblée Générale annuelle). De par les statuts, le Directeur Général a les mêmes pouvoirs de représentation que le Président du Directoire.



M. Jean-François Decaux
Président du Directoire (mandat d'un an)
Co-Directeur Général



M. Jean-Charles Decaux Co-Directeur Général



M. David Bourg
Directeur Général Finance,
Systèmes d'Information
et Administration



M. Emmanuel Bastide Directeur Général Asie



M. Daniel Hofer Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe Centrale et Orientale.et Asie Centrale

3.2.2. MANDATS DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

La quasi-totalité des mandats ou fonctions exercés en 2023 par les membres du Directoire le sont dans des filiales directes ou indirectes de JCDecaux SE ou dans des sociétés du domaine de la communication extérieure dans lesquelles le Groupe détient une participation significative. Les autres mandats ou fonctions sont exercés dans des sociétés inactives dans le domaine de la communication extérieure



M. JEAN-FRANÇOIS **DECAUX**

Président du Directoire

64 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 27 Sale Place, London, W2 1YR (Royaume-Uni)

DATE DE 1èRE NOMINATION EN QUALITÉ DE MEMBRE DU DIRECTOIRE: 9 octobre 2000

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE **MEMBRE DU DIRECTOIRE:** 20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE **MEMBRE DU DIRECTOIRE:**

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera surles comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023

NOMBRE D'ACTIONS:

572 396 actions (dont 1 752 détenues en nue-propriété)

M. Jean-François Decaux a rejoint le Groupe en 1982 et a créé et développé la filiale allemande. Il a également assuré le développement du Groupe au Royaume-Uni, de l'ensemble des filiales de l'Europe du Nord et de l'Est et a ensuite réalisé l'implantation du Groupe en Amérique du Nord, en Asie Centrale ainsi qu'en Australie.

Président du Directoire depuis le 16 mai 2023 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023), conformément au principe d'alternance des fonctions de direction générale appliqué dans la Société (rotation annuelle avec M. Jean-Charles Decaux).

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Media Frankfurt GmbH (Allemagne)

JCDecaux UK Limited. (Royaume-Uni) AFA Decaux A/S (Danemark)

- Vice-Président du Conseil de surveillance (1ère nomination : 3 avril 2001)
- Administrateur (1ère nomination : 12 septembre 2013)
- Président du Conseil d'administration (1ère nomination : 11 octobre 2013)

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

SCI Congor (France) Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

DF3I (Anciennement DF Real Estate) (Luxembourg) Apolline Immobilier (SAS) (France) Médiavision et Jean Mineur (France)

• Administrateur (1ère nomination : 22 juin 1998)

• Directeur Général (depuis le 6 avril 2023)

• Président (jusqu'au 6 avril 2023)

Gérant (1ère nomination : 17 janvier 2000)

• Directeur Général (1ère nomination : 24 octobre 2007) • Administrateur (1ère nomination : 24 octobre 2007)

• Administrateur (1ère nomination : 17 décembre 2007)

Directeur Général (1ère nomination : 27 novembre 2015)

• Administrateur (jusqu'au 30 mai 2023)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Président jusqu'au 3 avril 2020)
- Directeur Général (jusqu'au 4 avril 2019)



M. JEAN-CHARLES DECAUX

Directeur Général

54 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ère} NOMINATION EN QUALITÉ DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :

9 octobre 2000

DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE
MEMBRE DU DIRECTOIRE:
20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS:

1 467 775 actions (dont 1 752 actions détenues en nue-propriété)

M. Jean-Charles Decaux a rejoint le Groupe en 1989. Il a créé et développé la filiale espagnole, puis l'ensemble des autres filiales implantées en France, Belgique, Israel, Europe du Sud, Asie, Amérique Latine, Moyen-Orient et Afrique

Directeur Général depuis le 16 mai 2023 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023], conformément au principe d'alternance des fonctions de direction générale appliqué dans la Société (rotation annuelle avec M. Jean-François Decaux).

Par ailleurs, M. Jean-Charles Decaux est membre du Conseil d'Administration de l'Association Française des Entreprises Privées (AFEP) et depuis 2005, membre du Conseil d'administration de l'African Medical and Research Foundation (AMREF), première ONG africaine de santé publique.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Métrobus (France)

JCDecaux France (France)

JCDecaux Bolloré Holding (France)

EXTIME MEDIA (Anciennement Média Aéroport de Paris) (France)

JCDecaux España S.L.U

IGPDecaux Spa (Italie)

JCDecaux Small Cells Limited (Royaume-Uni)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 18 novembre 2005)
- Président (1ère nomination : 31 décembre 2011)
- Membre du Conseil Exécutif (1^{ère} nomination : 24 mai 2011)
- Administrateur (1ère nomination : 7 septembre 2011)
- Président du Conseil d'administration (1^{ère} nomination : 14 mars 2003)
- Administrateur (1ère nomination : 14 mars 2003)
- Administrateur (1ère nomination : 1er décembre 2001)
- Administrateur (1ère nomination : 3 avril 2014)

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Eurazeo (société cotée) (France)

JCDecaux Holding (SAS) (France)

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

SCI du Mare (France) HLD (SCA) (France)

SCI Clos de la Chaîne (France)

SCI Troisjean (France)

Apolline Immobilier (SAS) (France)

BDC SAS (France)

Médiavision et Jean Mineur (France)

- Président du Conseil de surveillance (depuis le 28 avril 2022)
- Président du Comité financier (depuis le 28 avril 2022)
- Administrateur (1ère nomination : 22 juin 1998)
- Directeur Général (jusqu'au 6 avril 2023)
- Président (depuis le 6 avril 2023)
- Directeur Général (1ère nomination : 24 octobre 2007)
- Administrateur (1ère nomination : 24 octobre 2007)
- Gérant (1ère nomination : 14 décembre 2007)
- Représentant permanent de Decaux Frères Investissements, membre du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination: 25 mars 2011)
- Gérant (1ère nomination : 1er août 2013)
- Gérant (1ère nomination : 1er août 2013)
- Directeur Général (1ère nomination : 27 novembre 2015)
- Administrateur (1ère nomination : 27 juillet 2016)
- Administrateur (1ère nomination : 22 septembre 2016)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

Eurazeo (société cotéeFrance)

- Président (jusqu'au 1er avril 2021)
- Directeur Général (jusqu'au 3 avril 2020)
- Président (jusqu'au 5 avril 2018)
- Vice-Président du Conseil de Surveillance (jusqu'au 28 avril 2022)
- Vice-Président du Comité financier (jusqu'au 28 avril 2022)



M. EMMANUEL **BASTIDE**

Membre du Directoire

55 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE .

JCDecaux Asia (S) Pte Ltd 8 Temasek Boulevard #33-02 Suntec City Tower 3 SINGAPORE 038988

DATE DE 1^{èRE} NOMINATION: 1^{er} septembre 2014

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT: 20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS: 4 878 actions

Mines de Paris (ENSMP).

M. Emmanuel Bastide a commencé sa carrière comme Ingénieur Travaux chez Saur en 1994, puis rejoint JCDecaux en 1998 comme Directeur Régional adjoint Ile-de-France-Est. En 1999, il est nommé Responsable du Développement pour l'Asie du Nord hors Japon, poste basé à Hong Kong.

M. Emmanuel Bastide est diplômé de l'Ecole des Promu en 2001 Senior Vice-Président de MCDecaux au Japon (société commune de JCDecaux SE et Mitsubishi Corporation dont JCDecaux détient 60 %), il en devient le Président en 2002.

> M. Emmanuel Bastide occupe depuis le 1er janvier 2007, les fonctions de Directeur Général Asie de JCDecaux avec notamment, la responsabilité des pays suivants : Chine (ycompris Hong Kong et Macao), Birmanie, Corée, Japon, Mongolie, Singapour, Thaïlande, Vietnam etc.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Nanjing Metro JCDecaux Advertising Co., Ltd.

Chengdu MPI Public Transportation Advertising Co., Ltd. (Chine)

Chongqing MPI Public Transportation Advertising Co., Ltd. (Chine)

Suzhou JCDecaux Metro Advertising Ltd. (Chine

JCDecaux (China) Holding Ltd. (Hong Kong)

JCDecaux Pearl & Dean Ltd. (Hong Kong)

JCDecaux Cityscape Ltd. (Hong Kong)

JCDecaux Cityscape Hong Kong Ltd. (Hong Kong)

JCDecaux Innovate Ltd. (Hong Kong)

JCDecaux Digital Vision (HK) Ltd. (Hong Kong)

JCDecaux Vietnam Holding Ltd. (Hong Kong)

MCDecaux, Inc. (Japon)

Cyclocity, Inc (Japon)

JCDecaux Korea, Inc. (Corée du Sud)

JCDecaux Macau Ltd. (Macao)

JCDecaux Mongolia LLC (Mongolie

JCDecaux Asia (S) Pte. Ltd. (Singapour)

JCDecaux Singapore Pte. Ltd. (Singapour)

JCDecaux Out of Home Pte. Ltd. (Singapour)

MNCDecaux Media Utama (Indonésie)

FMIDecaux Co., Ltd. (Myanmar)

• Director (1ère nomination : 6 janvier 2011)

• Director (1ère nomination : 7 décembre 2011)

• Director (1ère nomination : 1er juin 2011)

• Director (1^{ère} nomination : 9 novembre 2012)

• Director (1ère nomination : 7 mai 2007)

• Director (1ère nomination : 23 janvier 2007)

Director (1^{ère} nomination : 23 mai 2005)

• Director (1ère nomination : 23 mai 2005)

• Director (1ère nomination: 14 mars 2007)

• Director (1ère nomination : 8 mai 2007)

Director (1ère nomination : 17 septembre 2008)

• Director (1ère nomination : 24 avril 2014)

Director (1^{ère} nomination : 5 octobre 2009)

• Director (1ère nomination : 26 octobre 2001)

• Director (1ère nomination : 14 juin 2007)

Director (1^{ère} nomination : 28 avril 2014)

Director (1ère nomination : 26 février 2007)

• Director (1ère nomination : 26 février 2007)

Director (1^{ère} nomination : 26 février 2007)

• Director (1ère nomination : 17 décembre 2015) • Director (1ère nomination : 21 juillet 2017)

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant



M. DAVID BOURG

Membre du Directoire

54 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ère} **NOMINATION :** 15 janvier 2015

DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT : 20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS: 2 025 actions

M. David Bourg est diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris et titulaire d'un Master et d'un DEA d'Economie de Paris Dauphine.

Il a débuté sa carrière au sein du cabinet Deloitte & Touche en exerçant diverses responsabilités, dont Audit Superviseur à Buenos Aires et Audit manager à Paris. Il a rejoint JCDecaux en 2001 en qualité de Responsable du Développement, avec pour principales responsabilités les projets de fusion et d'acquisition au sein du Groupe. Il est nommé Directeur Financier Régional Asie en 2005, puis Directeur Général Moyen-Orient en 2011.

M. David Bourg est Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe depuis le 15 janvier 2015.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

APG SGA SA (société cotée) (Suisse)

JCDecaux Finland Oy (Finlande)

JCDecaux AdTech (France)

JCDecaux Bolloré Holding (France)

EXTIME MEDIA (Anciennement Média Aéroports de Paris) (France)

IGP Decaux Spa (Italie)

JCDecaux Small Cells Limited (Royaume-Uni)

JCDecaux Subsaharan Africa Holdings (PTY) LTD (Afrique du Sud)

JCDecaux Amériques Holding (France)

JCDecaux Europe Holding (France)

JCDecaux Afrique Holding (France)

JCDecaux Asie Holding (France)

• Administrateur (1ère nomination : 27 avril 2023)

 Président du Comité d'Audit (1ère nomination : 27 avril 2023)

 Président du Conseil d'Administration (1^{ère} nomination : 30 septembre 2022)

Président (1ère nomination : 13 juillet 2022)

Membre du Conseil Exécutif (1^{ère} nomination : 15 janvier 2015)

• Administrateur (1ère nomination : 28 janvier 2015)

• Administrateur (1ère nomination : 10 mars 2015)

• Administrateur (1ère nomination : 18 juin 2015)

• Administrateur (1ère nomination : 18 juin 2015)

• Président (1ère nomination : 31 mars 2023)

• Président (1ère nomination : 28 avril 2023)

• Président (1ère nomination : 31 mars 2023)

• Président (1ère nomination : 31 mars 2023)

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE Le Directoire



M. DANIEL HOFER

Membre du Directoire

60 ANS - NATIONALITÉ SUISSE

ADRESSE PROFESSIONNELLE:Giesshübelstrasse 4, CH-8045 Zürich (Suisse)

DATE DE 1^{ère} NOMINATION : 1^{er} septembre 2014

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT : 20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS: 5 000 actions

M. Daniel Hofer est titulaire d'un MBA obtenu à l'Université de Rochester (New York) et d'un Doctorate of Business Administration de l'Université d'Australie du Sud (UniSA) à Adélaïde.

M. Daniel Hofer a occupé différentes fonctions de direction dans le secteur des médias avant de rejoindre NZZ Group (Neue Zuercher Zeitung), l'une des sociétés de médias leaders en Suisse, comme membre du Directoire de 2006 à 2010.

M. Daniel Hofer a occupé, à partir du 1er octobre 2010, les fonctions de Directeur Général d'APG|SGA, le leader de la communication extérieure en Suisse. Il en est, depuis le 21 mai 2014, le Président du Conseil d'administration.

Depuis le 1er septembre 2014, M. Daniel Hofer occupe les fonctions de Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe Centrale et Orientale et Asie Centrale de JCDecaux.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

APG|SGA SA (société cotée) (Suisse)

JCDecaux Corporate Services GMBH (Suisse)
Gewista Werbegesellschaft mbH (Autriche)

JCDecaux Bulgaria holding B.V. (Pays-Bas)

JCDecaux (Hongrie)

VBM (Hongrie)

RTS Decaux JSC (Kazakhstan)

Big Board Ukraine (BIG BOARD BV) (Ukraine)

JCDecaux Central Eastern Europe Holding AG (Autriche)

 Président du Conseil d'administration (1^{ère} nomination : 21 mai 2014)

• Gérant (1ère nomination : 20 août 2014)

 Vice-Président du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination : 26 septembre 2014)

 Administrateur type A (1ère nomination : 23 décembre 2014)

 Membre du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination : 12 décembre 2014)

 Membre du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination : 24 mai 2017)

 Membre du Conseil d'administration (1ère nomination : 11 septembre 2014)

Membre du Conseil d'administration (1^{ère} nomination : 26 septembre 2014)

Président du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination : 7 juillet 2023)

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néan

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

3.2.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

DIRECTOIRE 13 TAUX D'ASSIDUITÉ 98,5 %

MISSIONS

- Le Directoire assure la gestion de la Société, conformément à la loi et aux statuts
- Le Directoire détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Il s'appuie, pour la coordination d'ensemble et la mise en œuvre de la stratégie, sur des Comités de direction propres à chaque zone géographique ou, pour les pays les plus importants, à chaque pays.

FONCTIONNEMENT

- Le Directoire se réunit au moins une fois par mois, pendant au moins une journée complète. Ce dernier peut également se réunir de façon ad hoc et par conférence téléphonique.
- Chaque séance du Directoire donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire couvrant l'essentiel des points à l'ordre du jour. Des collaborateurs ou des tiers peuvent être invités à participer aux séances du Directoire, si besoin. Les Commissaires aux comptes sont également entendus lors des séances d'examen des comptes semestriels et annuels. Les réunions du Directoire font l'objet de relevés de décisions. Le Directoire rend compte trimestriellement au Conseil de surveillance.
- Il n'existe pas de règlement intérieur du Directoire.

Plateforme digitale dédiée et sécurisée

Les membres du Directoire ont accès à une plateforme de gouvernance digitale sécurisée sur laquelle ils retrouvent l'intégralité de la documentation en lien avec la prochaine réunion mais également l'historique de la documentation des réunions précédentes.

TRAVAUX

En 2023, le Directoire s'est réuni 13 fois avec un taux de présence de 98,5 % de ses membres.

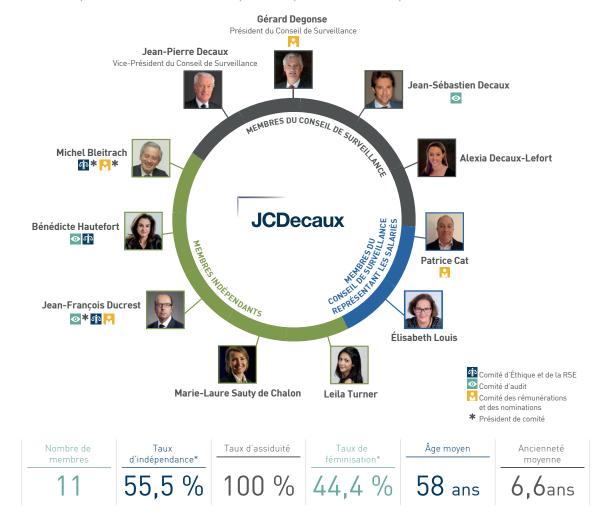
Les travaux du Directoire ont notamment porté sur :

- La marche des affaires de la Société (niveau de l'activité commerciale, perspectives pour l'année et évolution des résultats)
- Le suivi des perspectives financières de la société et l'étude des comptes dont le financement du Groupe, l'arrêté des comptes semestriels et annuels, la conduite des tests de dépréciation, le budget, la communication financière et les revues des travaux et des conclusions des Commissaires aux comptes
- Les projets et opérations de développement interne ou externe
- Les nouveaux appels d'offres
- La stratégie du groupe et son déploiement en matière digitale (notamment le programmatique, la data et les systèmes d'information), commerciale et R&D
- La stratégie de Développement Durable (notamment la stratégie développement durable 2030 incluant la stratégie climat, la taxonomie verte, la Déclaration de Performance Extra-Financière) ainsi que le cadre réglementaire de la Directive CSRD, l'analyse de la double matérialité, le plan d'action correspondant à la mise en place de la Directive CSRD et la structure du futur reporting de durabilité.
- La stratégie informatique, la stratégie commerciale, la stratégie en aéroports, les projets de recherche et développement, l'évolution du secteur des technologies de l'information, la transformation digitale et le développement du programmatique, la plateforme programmatique VIOOH, la stratégie Data, la plateforme technologique DSP Displayce
- La revue semestrielle des risques et des litiges du Groupe, la revue de l'audit interne, la revue du portefeuille des droits de propriété intellectuelles, l'évolution de la gouvernance au sein de la Société et de ses filiales, les conditions de rémunération des cadres dirigeants du Groupe, la préparation de l'ensemble des documents établis en vue de l'Assemblée Générale des actionnaires, la tenue de l'Assemblée Générale
- La constitution d'un réseau de référents conformité dans les principaux pays du Groupe et le contenu de la formation des référents
- La mise en place d'un plan d'actionnariat salariés.
- L'identification des domaines d'activité de la société qui pourraient bénéficier de l'intelligence artificielle et les opportunités, concepts, et principales solutions correspondantes.

3.3. LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.3.1. COMPOSITION

Au 31 décembre 2023, le Conseil de surveillance est composé de onze membres : M. Gérard Degonse (Président), M. Jean-Pierre Decaux (Vice-Président), M. Michel Bleitrach, Mme Alexia Decaux-Lefort, Mme Bénédicte Hautefort, M. Jean-Sébastien Decaux, M. Jean-François Ducrest, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon, Mme Leila Turner (nommés par l'Assemblée Générale), Mme Rosalina Feron (membre du Conseil de surveillance représentant les salariés jusqu'au 15 octobre 2023), M. Patrice CAT (nommé membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Économique le 30 septembre 2021) et Mme. Elisabeth LOUIS (nommée membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Economique le 26 septembre 2023 en remplacement de Mme. Rosalina Feron).



Les Comités du Conseil de Surveillance



^{*} Hors membres du Conseil de surveillance représentant les salariés

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DECEMBRE 2023

	INFOR	MATION	IS PERSONNE	ELLES	EXPÉRIENCE		POSITION AL			
	Age au 31/ 12/2023	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Indépendance	Date initiale de nominations	Échéance du mandat	Ancienneté au conseil	PARTICIPATION À DES COMITÉS DE CONSEIL
Gérard Degonse (Président)	76 ans	М	Française	17 056	Néant	X	15/05/2013	AG 2024	10 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Jean-Pierre Decaux (Vice-Président)	79 ans	М	Française	1 574	Néant	Χ	09/10/2000	AG 2024	23 ans	Non
Michel Bleitrach	78 ans	М	Française	1 000	1	~	15/05/2013	AG 2024	10 ans	Président du Comité d'Éthique et de la RSE et Président du Comité des rémunérations et des nominations
Alexia Decaux-Lefort	38 ans	F	Française	1 000	Néant	Х	15/05/2013	AG 2025	10 ans	Non
Bénédicte Hautefort	55 ans	F	Française	1 000	1	/	11/05/2017	AG 2026	6 ans	Membre du Comité d'audit
Deficalete Flagterort	00 4113		Trançaise	1 000		~	11,00,2017	710 2020	0 4113	Membre Comité d'Ethique et de la RSE
Jean-Sébastien Decaux	47 ans	М	Française	3 752*	Néant	Х	14/05/2020	AG 2026	3 ans	Membre du Comité d'Audit
Jean-François Ducrest	58 ans	М	Française	45 000	Néant	✓	14/05/2020	AG 2024	3 ans	Président du Comité d'audit Membre du Comité d'Éthique et de la RSE Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Marie-Laure Sauty de Chalon	61 ans	F	Française	1 000	2	✓	11/05/2017	AG 2026	6 ans	Non
Leila Turner	41 ans	F	Française	1 000	Néant	✓	11/05/2017	AG 2026	6 ans	Non
Patrice Cat (membre du Conseil représentant les salariés)	55 ans	М	Française	0	Néant	NA	30/09/2021	30/09/2024	2 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 7 décembre 2023
Elisabeth Louis (membre du Conseil représentant les salariés)	57 ans	F	Française	0	Néant	NA	26/09/2023	26/09/2026	3 mois	Non

141

Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance satisfait et X représente un critère d'indépendance non-satisfait. NA : non-applicable.

[*] dont 1 752 actions détenues en nue-propriété sous l'usufruit de Mme Danielle Decaux. M. Jean-Sébastien Decaux détient également 466 950 actions au travers de la société Holding des Dhuits.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE Le conseil de surveillance

INDÉPENDANCE DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Pour l'appréciation de l'indépendance de ses membres, le Conseil de surveillance a retenu les critères du Code AFEP-MEDEF (article 10.5), à savoir :

	Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes :
Critère 1 : Salarié,	Salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société
mandataire social au cours des 5 années précédentes	• Salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide
des 3 années précédentes	 Salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société-mère de la Société ou d'une société consolidée par cette société-mère.
Critère 2 : Mandats croisés	Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire exécutif social de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.
	Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :
	Significatif de la Société ou de son groupe
Critère 3 : Relations d'affaires significatives	Ou pour lequel la Société ou son groupe représente une part significative de l'activité
Significatives	L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.
Critère 4 : Lien familial	Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.
Critère 5 : Commissaire aux comptes	Ne pas avoir été commissaire aux comptes de la Société au cours des 5 années précédentes.
Critère 6 : Durée de mandat supérieure à 12 ans	Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date anniversaire des douze ans.
Critère 7 : Statut du dirigeant mandataire social non- exécutif	Un dirigeant mandataire social non-exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du groupe.
Critère 8 : Statut de l'actionnaire important	Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société-mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité des rémunérations et des nominations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Le tableau ci-après présente la situation de chaque membre du Conseil de surveillance au cours de l'exercice 2023 au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF (à l'exception des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés qui ne sont pas comptabilisés pour établir la part de membres indépendants) :

Critères*	Gérard Degonse	Jean-Pierre Decaux	Michel Bleitrach	Alexia Decaux-Lefort	Bénédicte Hautefort	Jean- Sébastien Decaux	Jean- François Ducrest	Marie- Laure Sauty de Chalon	Leila Turner
critère 1 : Salarié, mandataire social au ours des 5 années précédentes	✓	✓	✓	✓	✓	Χ	✓	✓	✓
ritère 2 : Mandats croisés	✓	~	✓	✓	✓	✓	✓	✓	~
Critère 3 : Relations l'affaires significatives	✓	~	~	✓	~	~	✓	~	~
Critère 4 : Lien familial	✓	X	✓	X	✓	Χ	✓	✓	_
Critère 5 : Commissaire aux comptes	✓	~	✓	~	✓	✓	✓	✓	~
Critère 6 : Durée de mandat supérieure à 2 ans	✓	X	~	✓	~	~	~	~	~
ritère 7 : Statut du dirigeant mandataire ocial non-exécutif	✓	~	~	✓	~	~	✓	~	~
ritère 8 : Statut de actionnaire important	~	✓	~	~	✓	Х	✓	✓	~

^[*] Dans ce tableau, 🗸 représente un critère d'indépendance satisfait et X représente un critère d'indépendance non-satisfait.

La satisfaction par chacun des membres du Conseil de surveillance aux critères d'indépendance est examinée chaque année par le Comité des rémunérations et des nominations puis par le Conseil de surveillance.

Conformément à l'article 10.5.3 du Code AFEP-MEDEF, dans le cadre de l'appréciation du caractère significatif ou non des relations d'affaires pouvant exsiter entre les membres du Conseil de surveillance et le Groupe, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a retenu les critères suivants :

Critères quantitatifs :

- les montants (en valeur absolue) payés ou reçus au cours de l'année de la part des sociétés dans lesquelles les membres du Conseil de surveillance sont dirigeants/employés
- la part du contrat dans le chiffre d'affaires de la société dans laquelle le membre du Conseil de surveillance concerné est dirigeant/employé
- la part du contrat concerné dans le chiffre d'affaires ou les charges/dépenses de JCDecaux

Critères qualitatifs :

 l'analyse de la nature des relations existantes avec ces sociétés (importance ou intensité de la relation, éventuelle dépendance économique, ancienneté de la relation ou impact d'éventuels renouvellements ou non renouvellements de contrats)

Le Conseil de surveillance a constaté en 2023 que, sur un total de neuf membres (qui n'inclut pas les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés, lesquels ne sont pas comptabilisés pour établir la proportion de membres indépendants au sein du Conseil, conformément à l'article 10.3 du Code AFEPMEDEF), cinq membres, soit plus de la moitié des membres du Conseil, étaient indépendants et n'entretenaient aucune relation d'affaires avec la Société.

Les membres ayant été qualifiés d'indépendants sont M. Michel Bleitrach, Mme Bénédicte Hautefort, M. Jean-François Ducrest, Mme Marie- Laure Sauty de Chalon et Mme Leila Turner.

Concernant M. Gérard Degonse, même si son mandat de Directeur Général Délégué de JCDecaux Holding est arrivé à échéance depuis le 30 juin 2017, le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations a décidé de continuer à le considérer comme non indépendant et renforce ainsi les critères du code Afep-Medef, en considérant que « les anciens salariés ou dirigeants de la société ne peuvent être considérés comme indépendants même si la cessation de leurs fonctions remonte à plus de cinq ans ».

Formation des membres du Conseil de surveillance

Chaque membre du Conseil de surveillance bénéficie, lors de sa nomination, d'une présentation de la Société et de son groupe, de ses métiers et de ses secteurs d'activités.

De même, en cours de mandat, les membres du Conseil de surveillance bénéficient régulièrement, lors des réunions du Conseil, de présentations variées portant notamment sur l'activité de la Société, l'évolution des normes IFRS et les évolutions légales et règlementaires applicables à la Société ainsi que les grandes problématiques du moment (digital, vente programmatique, stratégie climatique, conformité, etc.).

Par ailleurs, les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés bénéficient d'une formation selon les modalités prévues par l'article L. 225-30-2 du Code de commerce. Le programme de formation arrêté par le Conseil de surveillance comprend une ou plusieurs formation(s) réalisée(s) par un organisme extérieur, sur des sujets généraux (être administrateur

salarié, les fondamentaux de la finance, le Conseil et la RSE, la gouvernance et la compliance, etc ...) ou plus précis abordés en Conseil de surveillance, ainsi qu'une ou plusieurs formation(s) réalisée(s) en interne par des Directeurs ou responsables de département (Directeur juridique Groupe, Responsable de la communication financière, Directrice des services financiers, Directrice Développement Durable). Ce programme permet d'avoir une vision globale du rôle d'un membre du Conseil de surveillance tout en prenant en considération les spécificités de la Société.

Politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance

La politique de diversité du Conseil de surveillance de JCDecaux SE, revue par le Conseil de surveillance le 8 mars 2023, inclut la poursuite des objectifs suivants :

- Une composition générale équilibrée
- Une indépendance marquée de ses membres
- Une diversité des expériences et des domaines d'expertise
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Le Comité des rémunérations et des nominations propose au Conseil de surveillance du 6 mars 2024 de constater les résultats obtenus par application de cette politique au cours de l'exercice écoulé et ne propose pas de procéder à des modifications de sa composition en 2024.

Une composition générale équilibrée

> En termes de taille

Conformément à l'article L. 225-69 du Code de commerce, le Conseil de surveillance est composé de trois membres au moins et de dix-huit au plus. Au 31 décembre 2023, le Conseil est composé de onze membres, en ce compris deux membres du Conseil représentant les salariés.

Ce format donne satisfaction ; le nombre de membres n'est pas trop important afin de faciliter les échanges entre ces derniers, lesquels demeurent cependant suffisamment nombreux pour permettre une pluralité d'expériences et des échanges enrichissants.

> En termes d'âge

Conformément à la Loi, la société peut fixer une limite d'âge pour les membres du Conseil de surveillance dans les statuts.

Ainsi, l'article 16.1 des statuts de la société prévoit que le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans ne peut pas être supérieur au tiers des membres en fonctions.

L'âge moyen des membres du Conseil de surveillance est de 58 ans.

Trois membres du Conseil de surveillance sur onze, à savoir M. Jean-Pierre Decaux, M. Michel Bleitrach et M. Gérard Degonse ont eu 75 ans respectivement en 2019, en 2020 et en 2022.

Conformément aux statuts, l'Assemblée Générale renouvelle le mandat des membres du Conseil ayant atteint l'âge de 75 ans tous les ans. Elle peut ainsi décider chaque année de l'opportunité de renouveler leur mandat.

La composition du Conseil de sureveillance au regard de l'âge des membres donne pleine satisfaction car elle garantie un apport d'expérience diversifiée.

Le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans représente moins d'un tiers des membres (27 %) en fonction au 31 décembre 2023.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE Le conseil de surveillance

> En termes de durée des mandats

Les statuts prévoient que les membres du Conseil de surveillance sont nommés pour une durée maximale de quatre ans. En pratique, les membres du Conseil de surveillance ont été nommés pour une durée de trois ans, à l'exception des membres du Conseil ayant dépassé l'âge de 75 ans (cf point ci-dessus).

Concernant les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés, ils sont désignés, selon les statuts, pour une durée maximale de quatre ans par le Comité Social et Economique. En pratique, les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés ont été nommés pour une durée de trois ans. Ainsi, Mme Elisabeth Louis et M. Patrice Cat ont été nommés par le Comité Social et Economique pour une durée de trois ans.

Dans le cadre d'une meilleure gouvernance, il a en effet été de pratique constante de limiter la durée des mandats à trois ans et de mettre en place un échelonnement de ces mandats de façon à favoriser un renouvellement harmonieux des membres du Conseil de surveillance et à éviter un renouvellement en bloc. Cette dernière disposition donne au Conseil plus de flexibilité pour adapter sa composition aux besoins de la Société et à l'évolution de ses marchés.

Cette pratique est jugée satisfaisante par l'ensemble des membres du Conseil de surveillance.

Une indépendance marquée des membres du Conseil

Il convient de rappeler que la Société JCDecaux SE est détenue majoritairement par la société JCDecaux Holding, société familiale contrôlée par MM. Jean-François Decaux, Jean-Charles Decaux et Jean-Sébastien Decaux.

Au 31 décembre 2023, cinq membres du Conseil de surveillance sur neuf (hors membres représentant les salariés) sont indépendants, soit plus de la moitié (55,5 %) des membres du Conseil.

Les membres du Conseil de surveillance se disent satisfaits de cet équilibre entre membres indépendants et membres non-indépendants, qui va au-delà des recommandations du Code Afep-Medef (article 10.3 : « Dans les sociétés contrôlées, la part des administrateurs indépendants doit être d'au moins un tiers ».), ainsi que de la façon dont les membres indépendants assument leur mission.

Cette indépendance très marquée du Conseil de surveillance lui donne la possibilité d'ajuster si besoin le nombre de ses membres indépendants.

Une diversité des expériences et des domaines d'expertise

La diversité des compétences des membres du Conseil de surveillance, leur capacité à appréhender les enjeux du Groupe et les intérêts des parties prenantes, notamment des actionnaires et salariés, leur intégrité et leur engagement personnel, sont des gages de la qualité des délibérations du Conseil de surveillance.

Certains membres du Conseil de surveillance connaissent le Groupe de l'intérieur pour y avoir exercé diverses fonctions salariées ou dirigeantes et sont ainsi familiers avec ses activités. D'autres membres ont une bonne connaissance de la sphère publique et/ ou des contrats publics, des marchés financiers ou du domaine des médias et du digital, essentiels aux activités de la Société.

Les profils présents au Conseil sont jugés diversifiés (hors membres du Conseil représentant les salariés).Leurs compétences recouvrent les domaines suivants :



Une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Au 31 décembre 2023, le Conseil de surveillance compte quatre femmes sur un total de neuf membres (qui n'inclut pas les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés, lequel n'est pas comptabilisé pour établir la proportion de femmes au sein du Conseil, conformément à l'article L. 225-79 du Code de commerce), soit une proportion de 44,44 % conformément à l'article L. 22-10-21 du Code de commerce.

À noter par ailleurs que, conformément aux dispositions de l'article L. 225-27-1 du code de commerce, le Comité Social et Economique a désigné une femme et un homme en qualité de membres du Conseil de surveillance représentant les salariés.

Le Conseil de surveillance s'estime pleinement satisfait de la parité existante au sein du Conseil, mais n'hésiterait pas à considérer la nomination de plus de femmes si les conditions étaient réunies.

Modalités de mise en œuvre pour atteindre / conserver ses objectifs

Afin de s'assurer que ces objectifs sont/restent atteints, le Comité des rémunérations et des nominations puis le Conseil de surveillance examinent chaque année la taille et la composition du Conseil afin de pouvoir adapter sa composition à l'évolution des besoins de la Société. Le Comité et le Conseil examinent également la satisfaction par chacun des membres du Conseil de surveillance des critères d'indépendance ainsi que la représentation des femmes en son sein.

Par ailleurs, le Conseil de surveillance, dans le cadre des propositions de nomination ou de renouvellement faites à l'Assemblée Générale, s'assure de la diversité de ses membres, tant en matière de qualifications, d'âge, de genre, de nationalité, d'ancienneté au sein du Conseil que d'expérience professionnelle.

Le Conseil de surveillance reste attentif à l'examen de toutes les pistes d'amélioration qui pourraient s'avérer dans l'intérêt de la Société ou favoriser son développement.

Résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé

Le Conseil considère que sa composition a été satisfaisante pour lui permettre d'exercer sa mission au cours de l'exercice 2023 et ne considère pas nécessaire de procéder à des modifications de sa composition pour 2024.

3.3.2. MANDATS DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

M. GÉRARD DEGONSE Président du Conseil de surveillance



76 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine

DATE DE 1^{èRE} NOMINATION 15 mai 2013

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT: 16 mai 2023

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT : Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2024 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS: 17 056 actions

M. Gérard Degonse est diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

Président du Conseil de surveillance depuis le 15 M. Gérard Degonse a occupé le poste de Directeur Général mai 2013, le Conseil de surveillance du 16 mai 2023 Délégué de JCDecaux Holding jusqu'au 30 juin 2017. l'a reconduit dans cette fonction pour la durée de M. Gérard Degonse a également occupé le poste de Directeur son mandat de membre du Conseil (soit jusqu'au Général Finance et Administration du Groupe JCDecaux, dont Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de il a été membre du Directoire, de 2000 à 2010. Avant de l'Assemblée Générale 2024 pour statuer sur les rejoindre le Groupe JCDecaux, M. Gérard Degonse était comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023). Directeur du Financement et de la Trésorerie du Groupe Elf Aquitaine. Auparavant, il avait été Vice President Treasurer et Company Secretary d'Euro Disney.

> M. Gérard Degonse est également membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 15 mai 2013.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

SCI CARO DES PINS (France)

• Gérant (1ère nomination : 22 mars 2018)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Octo Technology (France)

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

- Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 27 septembre 2019)
- Administrateur (jusqu'au 15 décembre 2022)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 % TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

M. JEAN-PIERRE DECAUX Vice-Président du Conseil de surveillance



79 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{èRE} NOMINATION : 9 octobre 2000

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT: 16 mai 2023

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT: Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2024 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS: 1 574 actions

Vice-Président du Conseil de surveillance depuis le 9 octobre 2000, le Conseil de surveillance du 16 mai 2023 l'a reconduit dans cette fonction pour la durée de son mandat de membre du Conseil (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 pour statuer sur les comptes 31 décembre 2023). de l'exercice clos

Tout au long de sa carrière au sein du Groupe, qu'il a rejoint dès son origine en 1964, M. Jean-Pierre Decaux a exercé de nombreux mandats. Il a notamment été Président-Directeur Général de la Société S.O.P.A.C.T. (Société de Publicité des Abribus® et des Cabines Téléphoniques) de 1975 à 1988, Président- Directeur Général de la Société R.P.M.U. (Régie Publicitaire de Mobilier Urbain) de 1980 à 2001, Directeur Général de Decaux SA (devenue JCDecaux SA) de 1989 à 2000 et Président-Directeur Général de la Société S.E.M.U.P. (Société d'Exploitation du Mobilier Urbain S.E.M.U.P. (Société d'Exploitation du Mobilier Urbain Publicitaire) de 1995 à 2001.

SOCIÉTÉS FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

SCI Bagavi

SCI Criluca

SCI JPJM

• Gérant (1ère nomination : nc)

• Gérant (1ère nomination : nc)

• Gérant (1ère nomination 15 janvier 2016)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE: 100%

M. MICHEL BLEITRACH Membre (indépendant) du Conseil de surveillance *** *** ***



78 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine

DATE DE 1^{ère} NOMINATION : 15 mai

DATE DU DERNIER

2013

RENOUVELLEMENT: 16 mai 2023

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT: Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2024 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS: 1 000 actions

Ancien élève de l'Ecole Polytechnique (X65) et de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées, M. Michel Bleitrach est également titulaire d'une licence de Sciences Economiques et d'un Master Of Business Administration (Berkeley).

Michel Bleitrach a été Administrateur et Président du Comité des rémunérations et des nominations de SPIE SA jusqu'au 14 mai 2021. Il est Président honoraire de l'Union des Transports Publics et Ferroviaires, et Président du Conseil de surveillance d'INDIGO.

M. Michel Bleitrach était précédemment Président Exécutif de SAUR. Auparavant, il a occupé les fonctions de Président du Directoire de KEOLIS.

M. Michel Bleitrach est également Président du Comité d'Éthique et de la RSE depuis le 5 décembre 2018 et Président du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 20 mai 2021.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

INDIGO (France)

 Président du Conseil de surveillance (1ère nomination : 2 juillet 2014)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

SPIE SA (France) (société cotée)

SOCOTEC (France)

AL BIOMA (France) (société cotée)

- Administrateur (jusqu'au 14 mai 2021)
- Administrateur (jusqu'au 31 décembre 2019)
- Vice-Président du Conseil d'administration (jusqu'au 30 mai 2018)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE: 100 %

M. PATRICE CAT Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés (depuis le 30 septembre 2021)



55 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE:

17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{èRE} NOMINATION PAR LE **COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE:** 30 septembre 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT : 30 septembre 2024

NOMBRE D'ACTIONS: Ne détient aucune action

M. Patrice Cat a rejoint le Groupe en 1994 en M. Patrice Cat a été nommé membre du Conseil de qualité d'Agent Technique d'affichage (ATA) puis a occupé à partir du 2004 les fonctions d'ATA mobile. Depuis juin 2009, il occupe le poste de chargé de mission au sein du service de déclarations d'intentions de commencement de travaux [DICT] qui est en lien avec les services techniques de la ville de Paris.

surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Économique le 30 septembre 2021 pour une durée de 3 ans. Conformément à la loi, M. Patrice Cat a renoncé à ses mandats de représentants du personnel au sein de l'UES JCDecaux.

M.Patrice Cat est également membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis 7 décembre 2023.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE: 100%

MME ALEXIA DECAUX-LEFORT Membre du Conseil de surveillance



38 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1ère NOMINATION : 15 mai 2013

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT: 11 mai 2022

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT : Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se

réunira en 2025 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

NOMBRE D'ACTIONS: 1 000 actions

Mme Alexia Decaux-Lefort est diplômée l'Université de Warwick (Royaume-Uni).

Mme Alexia Decaux-Lefort a occupé le poste de Marketing Manager High Jewellery & Exceptional Creations chez Piaget, au sein du Groupe Richemont International, dans lequel elle a commencé sa carrière en 2008. Depuis août 2022, elle occupe désormais le poste de Marketing Head of High Jewellery & Exceptional Creations chez Piaget.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE: 100 %

M. JEAN-SÉBASTIEN DECAUX Membre du Conseil de surveillance



47 ANS - NATIONALITÉ FRANCAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine

DATE DE 1ère NOMINATION : 14 mai 2020

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT: 16 mai 2023

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2026 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

NOMBRE D'ACTIONS: 3 752 actions Ídont 1 752 détenues en nuepropriété) et 466 950 actions au travers de la société Holding des Dhuits

M. Jean-Sébastien Decaux a rejoint JCDecaux en 1998 au Royaume-Uni.

En 2001, à l'issue de l'accord entre IGP (famille du Chêne de Vère), Rizzoli Corriere della Sera et JCDecaux, il a été nommé Directeur Général du Mobilier Urbain ainsi que Directeur Commercial de la Société italienne IGPDecaux.

À partir de 2004, il prend également la direction des filiales belge et luxembourgeoise. En 2010, M. Jean-Sébastien Decaux est nommé Directeur Général Europe du Sud, poste créé afin de regrouper les activités de l'Espagne, du Portugal et de l'Italie au sein d'une même entité régionale.

Du 1er mars 2013 au 31 décembre 2019, M. Jean-Sébastien Decaux était Directeur Général Europe du Sud, Belgique et Luxembourg, Directeur Général Afrique et Israël et membre du Directoire de JCDecaux SA.

M. Jean-Sébastien Decaux a constitué le fonds de dotation Terre & Fils qui a pour ambition de valoriser les richesses des territoires et soutenir les savoir-faire historiques. Ce fonds de dotation mène des recherches et soutient des associations qui entretiennent des savoir-faire locaux.

M.Jean-Sébastien Decaux est membre du Comité d'audit depuis le 16 mai 2023.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

IGPDecaux Spa (Italie)

 Président du Conseil d'administration (1ère nomination : 30 juin 2015)

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

• Président (jusqu'au 31 mars 2022)

Holding des Dhuits (Luxembourg)

Apolline Immobilier (SAS) (France)

Médiavision et Jean Mineur (France)

Galatée Films (SAS) (France)

Terre & Fils Investissement (SAS) (France)

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

• Directeur Général (depuis le 31 mars 2022)

Administrateur (1ère nomination : 22 juin 2009)

Directeur Général (1ère nomination : 24 octobre 2007)

Administrateur (1ère nomination : 24 octobre 2007)

Gérant (1ère nomination : 21 décembre 2023)

• Administrateur (jusqu'au 21 décembre 2023)

Directeur Général (1ère nomination : 27 novembre 2015)

Président (1ère nomination : 3 juillet 2019)

Président du Comité stratégique (depuis le 28 octobre 2022)

• Administrateur (1ère nomination : 15 juin 2023)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Président (jusqu'au 31 mars 2022)
- Directeur Général (jusqu'au 1er avril 2021)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE: 100% TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT: 100%

M. JEAN-FRANÇOIS DUCREST Membre (indépendant) du Conseil de surveillance 💿 * 🟗 🤂



58 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine

17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ère} NOMINATION : 14 mai 2020

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2024 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS: 45 000 actions

Citoyen français et diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris, M. Jean-François Ducrest vit aux États-Unis depuis de nombreuses années.

Gestionnaire de fonds et entrepreneur à succès, ayant de nombreuses relations au niveau international, il fait également preuve d'un intérêt marqué pour les actions philanthropiques. Cofondateur d'une société de gestion d'actifs située à Boston, il possède une expérience de plus de 30 ans dans le secteur financier.

Il débute sa carrière dans le domaine du courtage en 1988 en tant qu'analyste au sein de Cheuvreux, courtier européen basé à Paris. Il y a couvert de multiples secteurs d'activités, notamment dans les domaines industriels, des produits de consommation et des services.

À partir de 1995 et jusqu'en 2001, il occupe le poste de Directeur au sein de l'activité de ventes institutionnelles de Cheuvreux aux États-Unis, au service des clients institutionnels investissant en Europe.

En 2002, M. Jean-François Ducrest a rejoint le Groupe Northern Cross en tant qu'analyste, et devient en 2003, cofondateur et portofolio manager de Northern Cross, LCC (Boston).

Il dirige actuellement un « Family Office » qu'il a créé en janvier 2019 et a rejoint le Conseil d'Administration de Lytica Therapeutics en 2022

M. Jean-François Ducrest est également Président du Comité d'audit et membre du Comité d'Éthique et de la RSE depuis le 14 mai 2020 et membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 20 mai 2021.

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Néant

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Lytica Therapeutics (USA)

• Administrateur (depuis le 13 juin 2022)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Northern Cross LLC (USA)

Principal (jusqu'au 31 décembre 2018)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 % TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

MME ROSALINA FERON Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés jusqu'au 15 octobre 2023



55 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ère} NOMINATION PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : 15 octobre 2020

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT : 15 octobre 2023

NOMBRE D'ACTIONS : Ne détient aucune action Mme Rosalina Feron a rejoint le Groupe en 1989 Depuis, le 1er mars 2015, elle est Gestionnaire Approvisionnement informatique au sein de la DSI

Mme Rosalina Feron a été nommée membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Economique du 15 octobre 2020 pour une durée de 3 ans. Conformément à la loi, Mme Rosalina Feron a renoncé à ses mandats de représentants du personnel au sein de l'UES JCDecaux.

Mme Rosalina Feron a été désignée membre du Comité des rémunérations et des nominations par le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021.

Le mandat de Mme. Rosalina Feron en tant que membre du Conseil de surveillance est arrivé à échéance le 15 octobre 2023

SOCIÉTÉS

FONCTIONS OU MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Néan

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

MME BÉNÉDICTE HAUTEFORT (Membre indépendant) Membre du Conseil de surveillance 🔤 📬





54 ANS - NATIONALITÉ FRANCAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} **NOMINATION**: 11 mai 2017

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT: 16 mai 2023

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT : Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se

réunira en 2026 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

NOMBRE D'ACTIONS: 1 000 actions

Mme Bénédicte Hautefort est une entrepreneuse fintech et une experte en gouvernance à Paris, PDG et cofondatrice de Scalens, la première fintech dédiée aux sociétés cotées, avec des clients comprenant à la fois des entreprises, des investisseurs et des autorités de régulation dans 10 pays européens et au Royaume-Uni.

Mme Bénédicte Hautefort a une expérience approfondie des questions de gouvernance.Diplômée d'HEC et de l'EHESS, elle a eu un parcours d'auditeur (Arthur Andersen) et de direction financière et stratégique d'entreprise (Péchiney), avant de créer en 2003 une première agence de communication financière. InvestorSight, puis intégre Havas Paris en 2011.

Mme Bénédicte Hautefort a créé l'Hebdo des AG en 2018, Scalens 2022 en devenu en fusionnant l'entreprise Praexo.

Mme Bénédicte Hautefort a été également administratrice du Groupe Flo et Présidente de son Comité d'audit, de 2013 à sa sortie de la cote en 2022.

Mme Bénédicte Hautefort est également membre du Comité d'audit depuis le 11 mai 2017 et membre du Comité d'Ethique et de la RSE depuis le 16 mai 2023.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS OU MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Groupe Flo (société cotée)

• Administrateur (jusqu'en mars 2023)

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 % TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITE D'ETHIQUE ET DE LA RSE : 100%

MME. ELISABETH LOUIS Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés depuis le 26 septembre 2023



57 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine

DATE DE 1^{ère} NOMINATION PAR LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE: 26 septembre 2023

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT: 26 septembre 2026

NOMBRE D'ACTIONS : Ne détient aucune action

Mme Elisabeth Louis est diplômée d'un Master 1 Ressources Humaines (ESSEC Executive Management).

Mme Elisabeth Louis a rejoint le Groupe JCDecaux le 4 avril 2001 en qualité d'Assistante de Direction à la Direction Financière France puis à la Direction du Contrôle de Gestion France.

Mme Elisabeth Louis est actuellement Assistante de la Direction du Contrôle Financier Groupe, de la Direction Juridique Groupe et de JCDecaux Link.

Mme Elisabeth Louis a occupé plusieurs mandats de Représentants du Personnel au cours de sa carrière : Déléguée du personnel (ancienne instance), Secrétaire du CHSCT (ancienne instance), et Représentante Syndicale Locale ainsi que Représentante Syndicale au CSE.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

M. PIERRE MUTZ Membre du Conseil de surveillance jusqu'au 16 mai 2023 💇 📫







80 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1ÈRE NOMINATION: 13 mai 2009

DATE DU DERNIER **RENOUVELLEMENT:** 11 mai 2022

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

16 mai 2023

NOMBRE D'ACTIONS: 1,000 actions

Diplômé de l'Ecole spéciale militaire de Saint-Cyr, M. Pierre Mutz a débuté sa carrière dans l'armée en 1963, puis a rejoint le Corps Préfectoral en 1980 au sein duquel il a notamment été chef du cabinet du Préfet de police de Paris, Administrateur civil, sous-directeur du personnel de la Préfecture de police et Préfet, Directeur du cabinet du Préfet de police de Paris.

Il a également été Préfet de l'Essonne de 1996 à 2000, Préfet de la région Limousin et Préfet de la Haute- Vienne (hors classe) de 2000 à 2002, Directeur Général de la Gendarmerie Nationale de 2002 à 2004 ainsi que Préfet de police de Paris de 2004 à 2007.

Puis il a exercé les fonctions de Préfet de la région Île-de-France et Préfet de Paris entre mai 2007 et octobre 2008.

M. Pierre Mutz est Préfet de Région Honoraire.

M.Pierre MUTZ a également été Président et membre du Comité des rémunérations et des nominations jusqu'au 20 mai 2021 et membre du Comité d'audit et du Comité d'Ethique et de la RSE jusqu'au 16 mai 2023.

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Eiffage (société cotée) (France)

• Conseiller du Président (1ère nomination : 1er décembre2008)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE: 100% TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT : 100 % TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'ÉTHIQUE : 100 %

MME MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON Membre (indépendant) du Conseil de surveillance



61 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE: 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{èRE} NOMINATION : 11 mai 2017

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT: 16 mai 2023

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2026 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

NOMBRE D'ACTIONS: 1 000 actions

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon détient une maîtrise en droit et est diplômée de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

carrière dans diverses Après une régies publicitaires au sein de la presse et de la télévision, Mme Marie- Laure Sauty de Chalon a pris la Direction générale de Carat Interactive en 1997.

En 2001, elle devient Président-directeur général de Consodata North America.

Elle a ensuite pris en 2004 la tête du Groupe Aegis Media en France et en Europe du Sud. Elle a été de juin 2010 à mai 2018, Présidente-directrice générale du Groupe Aufeminin.

Elle a fondé Factor K en juillet 2018 et est professeur à l'Institut d'Études Politiques de Paris.

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon était également membre de l'Autorité de la concurrence entre 2014 et 2021.

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon est Présidente de la société Factor K (dans laquelle le groupe NRJ détient une participation minoritaire) depuis juillet 2018 et Présidente du Conseil d'administration de l'Institut pour le financement du cinéma et des industries culturelles (IFCIC) depuis janvier 2022.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

LVMH (France) (société cotée) Carrefour (France) (société cotée) FACTOR K (France)

• Administrateur (1ère nomination : 1er mai 2011) Administrateur (1^{ère} nomination : 1er juillet 2017)

Président (1ère nomination : 18 juillet 2018)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Au féminin SA (France) (société cotée) SARL Au féminin Productions (France) goFeminin.de GmbH (Allemagne)

soFeminine.co.uk Ltd.(Royaume-Uni)

SAS Marmiton (France) SAS Etoile Casting (France)

SAS Les Rencontres au féminin (France)

My Little Paris (France) Coorpacademy (France)

- Présidente-directrice générale (jusqu'au 27 avril 2018)
- Gérante (jusqu'au 27 avril 2018)
- Co-gérant (jusqu'au 27 avril 2018)
- Director (jusqu'au 27 avril 2018)
- Président (jusqu'au 27 avril 2018)
- Président (jusqu'au 27 avril 2018)
- Président (jusqu'au 27 avril 2018) Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 27 avril 2018)
- Administrateur (jusqu'en mars 2022)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE: 100%

MME LEILA TURNER Membre (indépendant) du Conseil de surveillance



41 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE:

17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ère} NOMINATION : 11 mai 2017

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :

16 mai 2023

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2026 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

NOMBRE D'ACTIONS: 1 000 actions

Mme Leila Turner est diplômée de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et titulaire d'un Master en relations internationales de Columbia University à New York. Après quelques années à San Francisco consacrées au rapprochement des grands groupes et des start-ups, Leila Turner rejoint FABERNOVEL à Paris en 2011 pour participer au lancement d'une activité dédiée au développement de la culture et des pratiques d'innovation des leaders d'entreprise.

Elle prend en 2015 la responsabilité de CEO de FABERNOVEL INNOVATE, l'agence d'innovation du Groupe FABERNOVEL dont elle devient Partner.

Mme Leila Turner rejoint la maison CHANEL et s'installe à New York en 2018 pour particper au lancement de la Direction innovation au sein de laquelle elle dirige les expérimentations de nouvelles expériences ou de services. Elle occupe depuis septembre 2022, le rôle de Directrice de l'Innovation de l'Expérience Client de Chanel Mode et est de nouveau basée à Paris.

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans les sociétés du groupe

Néant

SOCIÉTÉ

Mandats ou fonctions exercés en 2023 dans des sociétés hors groupe

Néan

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

3.3.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

CONSEIL DE SURVEILLANCE

NOMBRE DE RÉUNION TAUX D'ASSIDUITÉ

100 %

MISSIONS

• Le rôle du Conseil de surveillance est d'exercer un contrôle permanent de la stratégie et de la gestion de la Société par le Directoire.

FONCTIONNEMENT

- Le Conseil se réunit aussi souvent que l'exige l'intérêt de la Société et au moins quatre fois par an.
- Chaque séance du Conseil donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire couvrant l'essentiel des points à l'ordre du jour et mis à disposition plusieurs jours avant la réunion sur une plateforme digitale dédiée et sécurisée. Lors de ces séances, une présentation détaillée des points à l'ordre du jour est réalisée par le Président du Directoire, le Directeur Général et le membre du Directoire en charge des finances. Les Commissaires aux comptes sont également entendus lors des séances d'examen des comptes.
- Les présentations font l'objet de questions et sont nourries d'un débat avant mise au vote des décisions, le cas échéant.
- Les réunions du Conseil de surveillance font l'objet d'un procèsverbal écrit, soumis à l'approbation de ses membres lors de la réunion suivante.
- Par ailleurs, conformément à l'article 19.3 du Code AFEP-MEDEF, lors de la présentation du compte-rendu des travaux du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil délibère sur les éléments de rémunération des membres du Directoire hors la présence de ceux-ci.

Réunion hors la présence des mandataires exécutifs :

Conformément au Règlement intérieur du Conseil de surveillance et à l'article 12.3 du Code AFEP-MEDEF, les membres du Conseil de surveillance peuvent également se réunir périodiquement hors la présence des membres du Directoire. En décembre 2023, une réunion du Conseil de surveillance s'est tenue hors la présence des membres du Directoire. Au cours de cette réunion, les sujets suivants ont pu être chadée.

- Le déroulement des séances du Conseil de de surveillance : les évolutions à mettre en œuvre pour continuer à gagner en efficacité ; faciliter et enrichir les échanges et la liste des sujets à aborder en 2024
- L'évolution de la composition du Conseil de surveillance

Plateforme digitale dédiée et sécurisée

Les membres du Conseil de surveillance et des comités ont accès à une plateforme de gouvernance digitale sécurisée sur laquelle ils retrouvent l'intégralité de la documentation en lien avec la prochaine réunion mais également l'historique de la documentation des réunions précédentes. Ils ont également accès à un panel de documents concernant la gouvernance du groupe (statuts, règlement intérieur, document d'enregistrement universel...).

TRAVAUX

En 2023, le Conseil de surveillance s'est réuni 6 fois, conformément aux dispositions légales et statutaires, avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

Lors des séances du Conseil de surveillance, les membres du Directoire ont rendu compte de l'activité du Groupe, de ses résultats et de sa situation financière, des projets d'appels d'offres et des opérations de croissance externe significatives et, d'une façon plus large, de la mise en œuvre de la stratégie du Groupe ou de ses inflexions éventuelles, ainsi que les principaux enjeux auxquels le Groupe est confronté, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

Ont par ailleurs été abordés les sujets suivants :

Sujets récurrents

- L'examen des documents sociaux la préparation de l'Assemblée Générale Annuelle (revue du rapport de gestion du Directoire dont notamment les informations extra-financières incluses « DPEF », revue de l'ordre du jour, des projets de résolutions, de la répartition des résultats, etc.)
- La fixation des montants des enveloppes annuelles des autorisations données au Directoire ainsi que les autorisations spécifiques hors enveloppes (garanties des engagements opérationnels des filiales du Groupe et garanties relatives aux opérations de croissance externe du Groupe)
- Le réexamen des conventions réglementées conclues et autorisées antérieurement dont l'exécution s'est poursuivie au cours du dernier exercice
- L'évaluation du fonctionnement du Conseil
- La formation des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés
- La présentation de la cartographie des risques du Groupe y comprit les risques sociaux et environnementaux
- La présentation sur la stratégie et les réalisations en matière de RSE dont la stratégie climat
- La nomination du Président du Directoire et du Directeur Général
- Les nominations et les renouvellements de mandats au sein des comités
- Les comptes rendus oraux des réunions du Comité d'audit, du Comité des rémunérations et des nominations et du Comité d'Éthique et de la RSE

Sujets ponctuels

- La transformation du Comité d'Ethique en Comité d'Ethique et de la RSE
- La présentation de la zone Afrique et Moyen-Orient

Règlement intérieur du Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance a adopté un Règlement intérieur qui précise les pouvoirs, les attributions et les missions du Conseil et des comités spécialisés institués en son sein, et fixe les principes concernant ses règles de fonctionnement.

Plus particulièrement, le Règlement intérieur indique que le Conseil de surveillance donne son approbation préalable à toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de la Société. Par ailleurs, il est informé des choix stratégiques (budget, opérations significatives de croissance, etc.), de la situation financière, de la situation de trésorerie ainsi que des engagements pris par la Société, s'inscrivant dans le cadre de la stratégie annoncée de l'entreprise, notamment en matière d'opérations externes d'acquisition ou de cession, d'investissements importants de croissance organique ou encore d'opérations de restructuration interne.

Les dispositions du règlement intérieur du Conseil de surveillance relatives à la prévention des conflits d'intérêt sont détaillées ciaprès.

Ce Règlement intérieur peut être consulté sur le site internet de la Société (https://www.jcdecaux.com/fr/investisseurs/gouvernance#statuts-et-reglement-interieur).

Le règlement intérieur a été modifié pour la dernière fois le 6 mars 2024 afin de mettre à jour les missions en matière RSE des Comités suite notamment à la transformation du Comité d'Ethique en Comité d'Ethique et de la RSE le 8 mars 2023.

Évaluation du Conseil de surveillance

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le Conseil de surveillance consacre chaque année un point de l'ordre du jour de l'une de ses réunions à un débat sur sa composition, son organisation et son fonctionnement, sur le fondement d'un rapport synthétisant les réponses de chacun de ses membres à un questionnaire individuel d'appréciation arrêté par le Comité des rémunérations et des nominations.

Le Comité des rémunérations et des nominations du 4 décembre 2023 a arrêté le questionnnaire d'évaluation du fonctionnement du Conseil et des Comités pour l'exercice 2023 qui a été mis en ligne sur la plateforme digitale sécurisée et dédiée au fonctionnement du Conseil et des Comités.

Ce questionnaire détaillé est divisé selon les thématiques suivantes :

(1) Le Conseil de surveillance : évaluation de la composition et du fonctionnement général, des missions, des réunions hors la présence des membres du Directoire, des formations et des Comités du Conseil.

- (2) L'évaluation de la contribution des membres du Conseil de surveillance :auto-évaluation, évaluation de la contribution du Président et des membres du Conseil, évaluation de la contribution des Présidents des Comités.
- (3) Les Comités : évaluation de leurs fonctionnements et de leurs missions
- (4) Divers : améliorations possibles, qualité de l'évaluation, nécessité ou non d'un recours à un consultant extérieur.

Le questionnaire comporte des questions ouvertes permettant aux membres du Conseil de surveillance d'expliciter leurs réponses et de faire des suggestions d'améliorations.

Les résultats ont ensuite été présentés et débattus au sein du Comité des rémunérations et des nominations du 4 mars 2024 puis du Conseil de surveillance du 6 mars 2024.

Les résultats de l'évaluation 2023 ont mis en relief une appréciation très favorable du fonctionnement du Conseil au sein duquel la liberté d'expression est soulignée comme une force. Le Conseil travaille dans un esprit de coopération et de collégialité, dans le respect des bonnes pratiques recommandées par le Code Afep-Medef.

Ils ont également indiqué être satisfaits du système d'évaluation existant, et la majorité des membres ne jugent pas nécessaire l'intervention d'un organisme extérieur.

Pour l'avenir, le Conseil de surveillance a suggéré :

- qu'une formation en matière de RSE soit dispensée par un organisme externe à tous les membres du Conseil de surveillance,
- que des dispositions soient prises afin de rendre le Conseil de surveillance plus efficace (contenir la durée tout en élargissant les échanges)
- que le plan de succession des membres du Conseil de surveillance soit discuté

Au cours de l'exercice 2023, il a été décidé de mettre en œuvre les suggestions faites par les membres du Conseil lors de l'évaluation 2022. En effet, le Conseil de surveillance a :

- » poursuivi l'aménagement du déroulement du Conseil de surveillance afin de favoriser les échanges et le dialogue au sein du Conseil
- > transformé le Comité d'Éthique en Comité d'Éthique et de la RSE pour renforcer l'engagement du Conseil de surveillance sur les sujets ayant trait à la RSE.

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE Le conseil de surveillance

3.3.4. ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL

A noter qu'au cours de l'exercice 2023 :

- sur six Conseils de surveillance deux ont été organisés en visioconférence exclusivement
- sur quatre Comités d'audit un a été organisé en visioconférence exclusivement
- l'ensemble des Comités des rémunérations et des nominations ont été organisés en présentiel
- l'ensemble des Comités d'éthique et de la RSE ont été organisés en présentiel

Assiduité moyenne	ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'ETHIQUE ET DE	ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS	ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT	ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE	NATURE DE LA PARTICIPATION	
	LA RSE	ET DES NOMINATIONS	OMINATIONS			(2)
GÉRARD DEGONSE (PRÉSIDENT)	NA	100 %	NA	100 %	67 %	33 %
JEAN-PIERRE DECAUX (VICE- PRÉSIDENT)	NA	NA	NA	100 %	67 %	33 %
MICHEL BLEITRACH	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	50 %
PATRICE CAT	NA	NA	NA	100 %	67 %	33 %
JEAN-SEBASTIEN DECAUX	NA	NA	100 %	100 %	67 %	33 %
JEAN-FRANÇOIS DUCREST	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	50 %
ALEXIA DECAUX-LEFORT	NA	NA	NA	100 %	50 %	50 %
ROSALINA FERON*	NA	100 %	NA	100 %	67 %	33 %
BÉNÉDICTE HAUTEFORT	100 %	NA	100 %	100 %	67 %	33 %
ELISABETH LOUIS **	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
PIERRE MUTZ ***	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON	NA	NA	NA	100 %	50 %	50 %
LEILA TURNER	NA	NA	NA	100 %	67 %	33 %

 ^[1] Physique.
 [2] Visioconférence.
 NA: non-applicable.
 [*] membre du Conseil de surveillance représentant les salariés jusqu'au 15 octobre 2023
 [**] membre du Conseil de surveillance représentant les salariés depuis le 26 septembre 2023

^(***) membre du Conseil de surveillance jusqu'au 16 mai 2023

3.4. LES COMITÉS

3.4.1. COMITÉ D'AUDIT

EMBRES



M. Jean-François Ducrest

Président membre indépendant



M^{me}. Bénédicte Hautefort

Membre indépendant



M. Jean-Sébastien Decaux

NOMBRE DE RÉUNION

4

TAUX D'ASSIDUITÉ

100 %

COMPOSITION

Au 31 décembre 2023, le Comité d'audit est composé de trois membres: M. Jean-François Ducrest (Président et membre indépendant), Mme Bénédicte Hautefort (membre indépendant), et M. Jean-Sébastien Decaux nommé le 16 mai 2023 en remplacement de M. Pierre Mutz.

M. Jean-François Ducrest (Président), Mme Bénédicte Hautefort et M. Jean-Sébastien Decaux disposent d'une expertise financière importante acquise dans le cadre de leur expérience professionnelle. Les deux tiers des membres du Comité sont indépendants. La durée du mandat des membres du Comité coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil de surveillance.

MISSIONS

Le Comité d'audit assure un suivi des processus d'élaboration de l'information financière et extrafinancière et s'assure de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables utilisées, en particulier pour traiter les opérations significatives.

Le Comité d'audit est notamment chargé :

- (i) de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et, le cas échéant, de formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité.
- (ii) de suivre le processus d'élaboration de l'information extra-financière et, le cas échéant, de formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité. Le Comité suit et pilote le déploiement de la stratégie RSE du Groupe ainsi que la relation avec les ou l'auditeur de durabilité. La Comité veille à la conformité de la société avec les règlementations en vigueur en matière de RSE.
- (iii) de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques y compris les risques extra-financiers, ainsi que le cas échéant, de l'Audit Interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance.
- (iv) d'approuver la fourniture, par les Commissaires aux comptes ou leur réseau, des services autres que la certification des comptes mentionnés à l'article L. 822-11-2 du Code de commerce, conformément à ce que prévoit la Charte sur les Prestations de services pouvant être confiées aux commissaires aux comptes et à leurs réseaux.
- (v) de contrôler les conditions d'exercice de la mission des Commissaires aux comptes.

FONCTIONNEMENT

Le Comité d'audit se réunit au moins quatre fois par an, et systématiquement dans un délai raisonnable avant les réunions du Conseil de surveillance qui examine les comptes annuels ou semestriels.

Des réunions préparatoires sur des sujets spécifiques liés aux travaux du Comité (comme par exemple sur les Communiqués de presse, les tests de dépréciation ou la revue des litiges et des risques) sont organisées en amont de ces Comités. Pour assurer ses missions, le Comité d'audit peut se faire assister d'experts extérieurs et entendre, hors la présence des mandataires sociaux, les Directeurs financier, comptable, de la trésorerie, de l'audit interne, juridique ainsi que les Commissaires aux comptes.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire mis à disposition plusieurs jours avant la réunion sur une plateforme digitale dédiée.

En séance, chaque point à l'ordre du jour fait l'objet d'un exposé, selon le cas, par le Directeur Général Finance, IT et Administration Groupe, le Directeur des Services Financiers Corporate, le Directeur de la Consolidation, le Directeur Juridique Groupe, le Directeur de l'Audit interne et/ou les Commissaires aux comptes, et fait l'objet d'un débat. Les réunions du Comité d'audit font l'objet de comptes rendus écrits. Un compte rendu oral des activités du Comité d'audit est effectué par son Président au Conseil de surveillance suivant chaque réunion du Comité.

TRAVAUX

En 2023, le Comité d'audit s'est réuni quatre fois, avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- L'examen des comptes sociaux annuels et des comptes consolidés annuels et semestriels ainsi que l'examen des méthodes comptables retenues
- L'examen de l'évolution financière du Groupe
- Le plan d'audit externe des Commissaires aux comptes et l'examen de leur rapport complémentaire
- L'examen de l'indépendance des Commissaires aux comptes
- Le renouvellement des mandats des commissaires aux comptes en 2024
- La revue des litiges et des risques juridiques significatifs
- Le plan des interventions et des actions de l'Audit interne, la cartographie des risques et le contrôle interne
- L'examen des contrats et accords en cours avec l'actionnaire de contrôle et de la procédure interne de qualification des conventions règlementées et courantes
- L'approbation de la fourniture des services autres que de certification des comptes
- La revue de la politique de change
- La revue des principaux indicateurs de performance extra-financière ainsi qu'un point sur l'état d'avancement de l'application de la Directive CSRD

Litiges significatifs

Lors de la revue semestrielle des principaux litiges et risques (notamment financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux) réalisée au cours de l'exercice, aucun litige n'a été jugé suffisamment important pour avoir des effets significatifs sur la situation financière ou la rentabilité de la Société.

3.4.2. COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS



MEMBRES

M. Michel Bleitrach Président -



M. Jean-François Ducrest

Membre indépendant



M. Gérard Degonse



M. Patrice Cat

Membre du Conseil de surveillance représentant les salarié NOMBRE DE RÉUNIONS

2

TAUX D'ASSIDUITÉ

100 %

COMPOSITION

Au 31 décembre 2023, le Comité des rémunérations et des nominations est composé de quatre membres :

M. Michel Bleitrach (Président-membre indépendant), M. Jean-François Ducrest (membre indépendant), M. Gérard Degonse et M. Patrice Cat (membre du Conseil de surveillance représentant les salariés) nommé le 7 décembre 2023 en remplacement de Mme. Rosalina Feron.

Conformément aux exigences du Code AFEP-MEDEF, ce Comité ne comporte aucun dirigeant mandataire social et est composé pour deux tiers de membres indépendants.

La durée du mandat des membres du Comité coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil de surveillance.

MISSIONS

Le Comité des rémunérations et des nominations étudie et propose au Conseil de surveillance l'ensemble des éléments de rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux... Le Comité veille notamment à ce que des critères RSE soient inclus dans leur rémunération variable et évalue l'atteinte de ces derniers. Ce dernier émet une recommandation sur l'enveloppe et les modalités de répartition de la rémunération des membres du Conseil de surveillance et est également informé de la politique de rémunération des principaux dirigeants nonmandataires sociaux.

Il a aussi pour mission d'examiner périodiquement l'évolution de la composition du Conseil de surveillance en vue de faire des propositions à ce dernier, notamment pour satisfaire aux dispositions du Code AFEP-MEDEF.

Le Comité des rémunérations et des nominations réexamine chaque année le plan de succession des membres du Directoire qu'il a établi afin de pouvoir proposer au Conseil de surveillance des solutions de succession en cas de départ, décès ou incapacité des membres du Directoire.

FONCTIONNEMENT

Le Comité des rémunérations et des nominations se réunit au moins deux fois par an.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire mis à disposition plusieurs jours avant la réunion sur une plateforme digitale dédiée.

En séance, chaque point à l'ordre du jour fait l'objet d'un exposé et donne lieu à débat.

Le Comité des rémunérations et des nominations peut se faire assister par des conseils spécialisés extérieurs.

À l'exception du Président du Directoire ou du Directeur Général et du Directeur Général Finance, IT et Administration Groupe, le cas échéant, lesquels présentent au Comité des rémunérations et des nominations les atteintes par chacun des autres membres du Directoire de leurs objectifs qualitatifs et quantifiables, ainsi que les propositions d'évolution éventuelle de la rémunération fixe et variable pour l'exercice suivant, aucun autre membre du Directoire n'assiste à la réunion du Comité qui traite des rémunérations.

Les réunions du Comité des rémunérations et des nominations font l'objet de comptes rendus écrits. Un compte rendu oral des activités du Comité des rémunérations et des nominations est effectué par son Président au Conseil de surveillance suivant chaque réunion du Comité. En 2023 et en application de l'article 19.3 du Code AFEP-MEDEF, les membres du Conseil de surveillance ont débattu des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ceux-ci.

TRAVAUX

Au cours de l'année 2023, le Comité s'est réuni deux fois avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- L'examen de l'indépendance des membres du Conseil de surveillance
- Le questionnaire relatif à l'évaluation du fonctionnement du Conseil de surveillance et des Comités
- L'examen de la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale
- L'examen de la composition du Conseil de surveillance et des Comités
- L'examen de la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance
- L'examen des objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes
- L'examen des écarts de représentation entre les femmes et les hommes au sein des cadres dirigeants et des membres des instances dirigeantes
- L'information sur la politique de rémunération des principaux dirigeants non-mandataires sociaux
- L'examen de la politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance
- Les rémunérations fixe et variable des membres du Directoire
- La rémunération des membres du Conseil de surveillance et des Comités sur la base d'une étude du Cabinet MERCER
- La revue du plan de succession des membres du Directoire.

3.4.3. COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE



MEMBRES

M. Michel Bleitrach

Président membre indépendant



M^{me}. Bénédicte Hautefort

Membre indépendant



M. Jean-François Ducrest

Membre indépendant

NOMBRE DE RÉUNIONS

2

TAUX D'ASSIDUIT

100 %

Le Comité d'Ethique a été transformé en Comité d'Ethique et de la RSE le 8 mars 2023. Cette transformation a permis de renforcer la gouvernance du Groupe dans le domaine de la responsabilité sociale de JCDecaux (droits humains, santé-sécurité, environnement), (iii) promouvoir une approche coordonnée des politiques en matière d'Ethique et de RSE, à la fois en interne et vis-à-vis des parties prenantes, (iii) prendre en compte les attentes croissantes des parties prenantes liées à la responsabilité sociale de l'entreprise et les enjeux réputationnels liés.

COMPOSITION

Au 31 décembre 2023, le Comité d'Éthique et de la RSE est composé de trois membres : M. Michel Bleitrach (Président - membre indépendant), M. Jean-François Ducrest (membre indépendant) et Mme. Bénédicte Hautefort (membre indépendant) en remplacement de M. Pierre Mutz depuis le 16 mai 2023.

MISSIONS

La mission du Comité d'Ethique et de la RSE consiste plus particulièrement à :

- s'assurer de la prise en compte des sujets éthique et RSE par le Groupe et, en particulier, du bon déploiement et de la bonne application de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et de la Charte Ethique Groupe;
- examiner la stratégie RSE du Groupe ; examiner la cartographie des risques extra-financiers en lien avec les activités du Groupe ;
- procéder à l'examen des politiques du Groupe dans les domaines sus-cités, des objectifs fixés et des résultats obtenus en la matière;
- définir les indicateurs clés nécessaires pour piloter les politiques RSE ;
- examiner l'ensemble des informations extra-financières publiées par la Société et, notamment, la Déclaration de performance extra-financière établie au titre de l'Article L225-102-1 du Code de Commerce, le Plan de vigilance établi et publié en conformité avec la Loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et le Plan de prévention de la corruption du Groupe prévu à l'article 17 de la Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique;
- examiner toute situation potentiellement contraire aux règles et procédures du Groupe (en particulier celles figurant dans la Charte Ethique et la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe) et qui pourraient être portée à son attention, notamment en conséquence de signalements réalisés via le dispositif d'alerte du Groupe ou autrement;
- examiner et suivre les notations obtenues de la part des agences extra-financières ;

FONCTIONNEMENT

Le Comité se réunit au minimum deux fois par an et autant que de besoin, en fonction notamment du nombre de signalements éventuellement recueillis via le système d'alerte interne ou par tout autre moyen, et portés à sa connaissance.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire mis à disposition de ses membres plusieurs jours à l'avance sur une plateforme digitale dédiée. En séance, chaque point à l'ordre du jour fait l'objet d'un exposé et donne lieu à débat.

Dans le cadre de ses attributions, le Comité peut entendre, s'il le juge nécessaire, les membres du Directoire, le Directeur Juridique Groupe ès-qualités, le Directeur de l'Audit interne ou toute autre personne qu'il désignera.

Les réunions du Comité d'Ethique et de la RSE font l'objet de comptes rendus écrits. Un compte rendu oral des activités du Comité est effectué par son Président au Conseil de surveillance suivant chaque réunion du Comité.

Au cours de l'année 2023, le Comité s'est réuni deux fois avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- Examen des missions du Comité élargit à la RSE
- Point sur les travaux du Comité de Vigilance (plan de Vigilance, mise en œuvre de la DPEF)
- Examen de la cartographie des risques liés à la DPEF et aux enjeux de RSE
- Revue de la stratégie RSE et de la politique de contribution dans le cadre de la stratégie climatique du Groupe
- Point d'avancement sur la Directive CSRD
- Point sur le plan d'action Conformité
- Mise à jour du questionnaire AFA
- Le Comité a ainsi été informé de la poursuite de la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique suite à un signalement mettant en cause des collaborateurs en Europe;
- En outre, cinq signalements ne relevant pas de la compétence du Comité ont été réorientés vers le management local concerné en Europe et en Afrique, faute d'objet en rapport avec les missions du Comité d'Éthique & de la RSE.

3.5. ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Processus de sélection des membres du Conseil de surveillance nommés par l'Assemblée Générale

Le Conseil de surveillance fixe chaque année les objectifs d'évolution de sa composition et ce, conformément à sa politique de diversité établie conformément à l'article 7.2 du Code AFEP MÉDEF combiné à l'article L.22-10-10 du code de commerce.

Le Comité des rémunérations et des nominations procède à l'examen annuel du renouvellement des mandats des membres du Conseil de surveillance et de ses comités. Si nécessaire, il identifie les profils en adéquation avec la politique de diversité définir par le Conseil de surveillance. Ce comité peut être assisté par un cabinet de conseil en recrutement. Le cas échéant, les candidats retenus sont soumis à un entretien avec le Président du Comité des rémunérations et des nominations ainsi qu'avec ses membres.

Enfin, les membres du Comité des rémunérations et des nominations formulent une recommandation à l'attention du Conseil de surveillance, qui prendra une décision, concernant la candidature à proposer à l'Assemblée Générale.

Processus de sélection des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés

Conformément à l'article 16 (2) des statuts du 23 mai 2023 de la société JCDecaux SE :

- lorsqu'un seul membre du Conseil de surveillance représentant les salariés est à désigner, il l'est par le comité social et économique.
- lorsque deux membres du Conseil de Surveillance représentant les salariés sont à désigner, (i) l'un l'est par le comité social et économique et (ii) l'autre l'est par le Comité de la société européenne s'il existe, étant précisé que tant que le Comité de la société européenne n'a été pas institué, les deux membres seront désignés par le comité social et économique. Ces règles s'appliquent au terme de chacun des mandats. C'est le mandat expirant en deuxième après l'institution du Comité de la société européenne qui fait l'objet d'une désignation par ce même Comité de la société européenne.

Évolution de la composition du Conseil de surveillance et de ses Comités au cours de l'exercice 2023

SITUATION ARRÊTÉE LE 31 DÉCEMBRE 2023	DÉPART	NOMINATION	RENOUVELLEMENT
			M. Gérard DEGONSE en qualité de Président (lors de l'AG du 16 mai 2023 pour un an)
	M.Pierre MUTZ	Mme. Elisabeth LOUIS,	M. Michel BLEITRACH (lors de l'AG du 16 mai 2023 pour un an)
	Mme. Rosalina FERON, membre du	membre du Conseil de surveillance représentant	M. Jean-Pierre DECAUX (lors de l'AG du 16 mai 2023 pour un an)
CONSEIL DE SURVEILLANCE	Conseil de	les salariés nommée par le Comité social et	Mme Bénédicte HAUTEFORT (lors de l'AG du 16 mai 2023 pour trois ans)
	surveillance représentant	économique du 26 septembre 2023 pour	M. Jean-Sébastien DECAUX (lors de l'AG du 16 mai 2023 pour trois ans)
	les salariés	trois ans	Mme. Marie-Laure SAUTY DE CHALON (lors de l'AG du 16 mai 2023 pour trois ans)
			Mme. Leila TURNER (lors de l'AG du 16 mai 2023 pour trois ans)
COMITÉ D'AUDIT	M. Pierre MUTZ	M. Jean-Sébastien DECAUX (nommé par le Conseil de surveillance du 16 mai 2023 pour trois ans)	
COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS	Mme. Rosalina FERON, membre du Conseil de surveillance représentant les salariés	M. Patrice CAT, membre du Conseil de surveillance représentant les salariés, nommé par le Conseil de surveillance du 7 décembre 2023 pour la durée restante de son mandat de membre du Conseil de surveillance représentant les salariés	M. Michel BLEITRACH en qualité de Président (lors du Conseil de surveillance du 16 mai 2023 pour un an) M. Gérard DEGONSE (lors du Conseil de surveillance du 16 mai 2023 pour un an)
COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE	M. Pierre MUTZ	Mme. Bénédicte HAUTEFORT nommée par le Conseil de surveillance du 16 mai 2023 pour trois ans	M. Michel BLEITRACH en qualité de Président (lors du Conseil de surveillance du 16 mai 2023 pour trois ans)

Les mandats de membres du Conseil de surveillance de MM. Gérard Degonse, Michel Bleitrach, Jean-Pierre Decaux et Jean-François Ducrest arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 7 mai 2024.

Conformément à la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance, il sera proposé à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024, le renouvellement des mandats suivants :

- M. Gérard Degonse, pour une durée d'un an*
- M. Michel Bleitrach, pour une durée d'un an*
- M. Jean-Pierre Decaux, pour une durée d'un an*
- M. Jean-François Ducrest, pour une durée de trois ans

^{*} MM. Gérard Degonse, Michel Bleitrach et Jean-Pierre Decaux ayant 75 ans ou plus, la durée de leur mandat est annuelle, conformément à l'article 16 des statuts).

3.6. MIXITÉ AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

3.6.1. POLITIQUE DE MIXITÉ

Dans le cadre de ses efforts pour parvenir à une représentation Femmes/Hommes plus équilibrée au sein des effectifs totaux de l'entreprise, y compris à son plus haut niveau, le Directoire, le Comité des Rémunérations et des Nominations ainsi que le Conseil de Surveillance de JCDecaux ont validé fin 2020 un ambitieux plan de féminisation de ses instances dirigeantes (le « Plan de Féminisation »)

Le Plan de Féminisation, concret et pragmatique, déployé à partir de 2021, agit à la fois sur la culture de l'entreprise et sur la gestion des processus de nomination, afin d'améliorer la représentation des femmes aux plus hauts niveaux de l'entreprise.

Le Plan de Féminisation déployé à l'échelle du Groupe afin d'assurer une approche globale cohérente est aussi composé de leviers d'action adaptés à un niveau local afin de garantir l'adaptation aux pratiques des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Le Plan de Féminisation se structure autour de deux objectifs :

- Atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40 % d'ici 2027 à l'échelle du Groupe
- Déployer une politique de féminisation au niveau Groupe structurée autour de deux sous-objectifs :

- 100 % des collaborateurs et managers ayant accès à la JCDecaux Academy sensibilisés aux stéréotypes et préjugés annuellement
- Présenter une candidature féminine, dès que cela est possible, pour chaque poste de management à pourvoir.

Les instances dirigeantes concernées par le Plan sont collectivement : le Directoire de JCDecaux SE, les Comités Exécutif des directions centrales « Corporate » de JCDecaux SE soutenant les opérations du Groupe à travers le Monde, les Comités Exécutifs (ou équivalents) des entités des pays qui constituent plus de 80 % du chiffre d'affaires ajusté du Groupe une année donnée.

À noter que le taux de féminisation des instances dirigeantes de JCDecaux est de 34,1 % en 2023 et s'élevait à 32,8 % en 2022.

Dans le cadre de ce plan de féminisation, un guide de bonnes pratiques sur la diversité, l'inclusion et la féminisation répondant également aux enjeux d'attraction, de recrutement et de fidélisation de tous les talents, a été déployé à l'ensemble des pays du Groupe, à destination des directeurs et managers RH en 2022.

De plus, la féminisation des instances dirigeantes a été intégrée dès 2021 dans les critères « ESG » de la rémunération variable des dirigeants.

3.6.2. RÉSULTAT EN MATIÈRE DE MIXITÉ DANS LES 10 % DE POSTES À PLUS FORTE RESPONSABILITÉ

Concernant les 10 % de postes à plus forte responsabilité, la Société a retenu comme référence l'ensemble des bénéficiaires du dernier plan d'actions de performance attribué en 2021 (en dehors des membres du Directoire) sur 44 des 80 pays où opère JCDecaux. Il en est ressorti une proportion de femmes de 28,4 % c'est-à-dire 81 femmes parmi les 285 collaborateurs toujours bénéficiaires au 31 décembre 2023.

Pour rappel, en 2022, la Société avait également retenu comme référence l'ensemble des bénéficiaires d'actions de performance (en dehors des membres du Directoire) et la proportion de femmes était de 28,7 % (87 femmes parmi les 303 bénéficiaires).

3.7. DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU DIRECTOIRE ET DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Conflits d'intérêts

Le Règlement intérieur du Conseil de surveillance contient des dispositions détaillées en vue de la prévention des conflits d'intérêts. Il prévoit que :

- Les membres du Conseil de surveillance établissent chaque année, en vue de prévenir les conflits d'intérêts, une « déclaration sur l'honneur » relative à l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts, même potentielle
- Les membres du Conseil de surveillance doivent, par ailleurs, informer le Conseil de tout conflit d'intérêts dans lequel ils pourraient être impliqués à l'occasion de chaque vote et indépendamment de leur déclaration annuelle
- Dans les cas où les membres du Conseil de surveillance ne peuvent éviter de se trouver en conflit d'intérêts, ils s'abstiennent d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante
- Les Comités interviennent spécifiquement pour prévenir tout conflit d'intérêts: le Comité des rémunérations et des nominations a notamment pour mission de formuler des recommandations concernant la composition du Conseil de surveillance, en particulier au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la Société et de l'existence de conflits d'intérêts potentiels. Lors de l'examen des comptes, le Comité d'audit se penche, si besoin, sur les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts.

Par ailleurs, à la connaissance de la Société et au jour de l'établissement du présent document :

- Il n'existe aucun conflit d'intérêt entre les devoirs de chacun des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance à l'égard de la Société et leurs intérêts privés et/ou autres devoirs
- Il n'existe pas d'arrangement ou accord conclu avec les principaux actionnaires, des clients ou des fournisseurs en vertu duquel l'un des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance a été sélectionné en tant que membre de cet organe de Direction ou de Surveillance
- Il n'existe aucune restriction acceptée par les membres du Directoire ou du Conseil de surveillance concernant la cession de leur participation dans le capital de la Société.

Nature des liens familiaux entre les membres du Directoire et du Conseil de surveillance

M. Jean-Pierre Decaux, Vice-Président du Conseil de surveillance, est l'oncle de MM. Jean-Charles Decaux, Président du Directoire, et de Jean-François Decaux, Directeur Général.

M. Jean-Sébastien Decaux, membre du Conseil de surveillance, est le frère de MM. Jean-Charles et Jean-François Decaux. Mme Alexia Decaux-Lefort, membre du Conseil de surveillance, est la fille de M. Jean-François Decaux.

Condamnations

Les membres du Conseil de surveillance déclarent chaque année à la Société les condamnations dont ils ont pu faire l'objet au cours des cinq dernières années.

À la connaissance de la Société, au cours des cinq dernières années, aucun des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance :

- N'a subi de condamnation pour fraude
- N'a été mis en cause ou n'a subi de sanction publique officielle prononcée par une quelconque autorité réglementaire ou statutaire
- N'a été déchu par un tribunal du droit d'exercer la fonction de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'une société
- N'a été associé, en qualité de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance, à la faillite, mise sous séquestre, liquidation ou au placement d'entreprises sous administration judiciaire.

Déontologie boursière

Le Groupe JCDecaux dispose d'une Charte interne approuvée par le Directoire ayant pour objet de mettre en exergue l'importance de la réglementation relative aux initiés, les sanctions administratives ou pénales attachées au non-respect de cette réglementation et la prudence requise dans ce domaine.

Ces règles trouvent leur source dans le Règlement européen n°596/2014 sur les abus de marché, ses règlements délégués et ses règlements d'exécution, le Code monétaire et financier ainsi que le Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers.

Cette Charte est transmise aux initiés dès lors qu'une liste des initiés est établie du fait de la qualification d'une information privilégiée au sein du Groupe et ce, conformément à la procédure interne de qualification de l'information privilégiée.

Cette Charte prévoit également que les personnes dirigeantes au sens de l'article 19 du Règlement MAR, à savoir au sein du groupe JCDecaux, les membres du Directoire et du Conseil de surveillance, ne doivent pas réaliser de transactions pendant les périodes de « fenêtres négatives ».

Conformément au Règlement MAR et aux recommandations de l'AMF, les fenêtres négatives arrêtées par la Société sont les suivantes :

- Pendant les 30 jours précédant la publication des comptes annuels/semestriels
- Pendant les 15 jours précédant la publication de l'information trimestrielle.

Le Groupe tient à jour une liste des personnes soumises aux fenêtres négatives réunissant :

- Les personnes exerçant des responsabilités dirigeantes (selon les articles 3 et 19 de MAR) et
- Les personnes ayant accès de manière régulière ou occasionnelle à des informations sensibles.

Les personnes soumises à ces fenêtres négatives ne sont autorisées à réaliser une transaction sur les titres de JCDecaux que le lendemain de la publication des informations concernées.

Un calendrier des périodes d'abstention pour l'année est communiqué aux personnes concernées.

3.8. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES

La présente section expose la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2024 ainsi que les éléments de rémunération des mandataires sociaux relatifs à l'exercice 2023.

3.8.1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE ET DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Conformément à l'article L22-10-26 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de 2024 décrite ci-après a été établie par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Il sera demandé à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024. À cette fin, deux résolutions sont présentées pour le Président et les membres du Directoire et pour le Président et les membres du Conseil de surveillance.

3.8.1.1. Principes et règle de détermination et de mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux

1° Objectifs et principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue chaque année par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations. Ce dernier, composé de membres choisis pour leur bonne compréhension du modèle d'affaire de la Société, du marché de la publicité extérieure et, d'une façon générale, de l'environnement économique et juridique des affaires et dont les deux tiers sont indépendants, s'assure que la politique respecte l'intérêt social, contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société.

Le Conseil de surveillance prend en compte les principes suivants :

- Les principes issus du Code de Gouvernement d'Entreprise : exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, comparabilité, cohérence, intelligibilité des règles, et mesure
- Des études réalisées, à la demande du Comité, par des cabinets extérieurs et par la Direction juridique du Groupe permettant de s'assurer que les éléments de rémunérations des mandataires sociaux correspondent aux pratiques de marché.

Concernant la rémunération variable des membres du Directoire, la détermination de critères quantifiables et qualitatifs conditionnels et exigeants permet de s'assurer que ces derniers agissent dans l'intérêt social de la Société en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.

La politique de rémunération encourage également les membres du Directoire à développer la stratégie commerciale du Groupe, puisque leur rémunération variable est en partie conditionnée à leur participation active à des réalisations stratégiques telles que la signature ou le renouvellement de contrats avec les villes et qu'ils peuvent se voir accorder, à titre exceptionnel, le versement d'une rémunération en cas, par exemple, de gain d'un nouveau contrat important avec une ville.

Il convient par ailleurs de rappeler que la société JCDecaux SE est une société familiale, fondée par Monsieur Jean-Claude Decaux il y a soixante ans, organisée sous forme de Société Européenne à Directoire et Conseil de surveillance et dont la majorité des actions sont détenues par la société JCDecaux Holding, elle- même contrôlée par Messieurs Jean-François et Jean-Charles Decaux, membres du Directoire et Monsieur Jean-Sébastien Decaux, membre du Conseil de surveillance. Ainsi, toutes les décisions, y compris en termes de rémunérations, sont prises avec une vision long terme permettant d'assurer la pérennité de l'entreprise familiale.

2° Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

Détermination de la politique de rémunération

Le Comité des rémunérations et des nominations formule des recommandations au Conseil de surveillance sur l'ensemble des rémunérations des mandataires sociaux.

Concernant la rémunération variable des membres du Directoire, le Comité définit les critères et veille à la cohérence de ces critères avec l'évaluation de la performance des membres du Directoire faite annuellement et avec la stratégie de la Société.

Le Comité s'appuie également sur des études réalisées par des cabinets extérieurs afin de s'assurer que la politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux pratiques de place.

En ce qui concerne la rémunération des membres du Conseil de surveillance, le Comité émet une recommandation sur l'enveloppe et sur le mode de répartition de cette rémunération en tenant en compte les recommandations du Code AFEP/MEDEF. Ainsi la part variable de leur rémunération est prépondérante et est conditionnée à leur participation effective au Conseil de surveillance.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient égalementtient en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société.

En effet, chaque année, le Conseil de surveillance délibère, conformément à l'article L. 225-37-1 du code de commerce, sur la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale, préalablement présentée au Comité des rémunérations et des nominations. Conformément à l'article 19.2 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil de surveillance et le Comité des rémunérations et des nominations sont également tenus informés tous les ans, de la politique de rémunération des principaux dirigeants nonmandataires sociaux mise en place par la Société. De plus, chaque année les ratios d'équité entre la rémunération des membres du Directoire et celle des salariés de la Société conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce sont présentés au Comité des rémunérations et nominations et au Conseil de surveillance.

Le Conseil de surveillance et le Comité de rémunération et des nominations s'attachent à prendre en considération ces informations lors de la revue annuelle de la politique de rémunération des mandataires sociaux, permettant ainsi d'assurer une évolution équilibrée de la rémunération des salariés et celle des mandataires sociaux.

Révision de la politique de rémunération

La politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance peut faire l'objet de propositions de réévaluation par le Conseil de surveillance à l'Assemblée Générale en cas d'évolution de leur périmètre de responsabilité ou de décalage de leur rémunération par rapport à d'autres sociétés.

Pour rappel, concernant les membres du Directoire, dans le cadre du contexte de crise sanitaire de la Covid 19, le Directoire avait proposé au Conseil de surveillance de réduire leur rémunération fixe de 25 % de leur montant brut pour l'exercice 2020 et aucune augmentation de leur rémunération fixe n'avait été décidée pour 2021 et 2022.

En novembre 2022, le Comité des rémunérations et des nominations avait demandé qu'une analyse de compétitivité des rémunérations des membres du Directoire soit réalisée par un cabinet extérieur afin de prendre en compte les pratiques de marché. Le Cabinet Mercer a réalisé cette étude en prenant comme référence des sociétés françaises et suisses où il a été retenu que des fonctions comparables.

Ainsi, le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations avait, pour 2023, proposé à l'Assemblée Générale, qui l'avait approuvé :

- d'augmenter de +2 % la rémunération fixe des membres du Directoire ; et
- de ne pas modifier la rémunération des membres du Conseil de surveillance

A noter que la dernière réévaluation de la politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance a été réalisée lors du Conseil de surveillance du 5 décembre 2018, qui a décidé une nouvelle répartition à compter de 2019 de la rémunération entre les membres du Conseil et des Comités. Par ailleurs, l'Assemblée Générale du 20 mai 2021 a approuvé l'augmentation de l'enveloppe globale du fait de la nomination d'un second membre du Conseil de surveillance représentant les salariés au Conseil. Depuis 2021, le montant de l'enveloppe globale est inchangé et la répartition de la rémunération entre les membres du Conseil et des Comités est inchangée depuis 2019.

Pour l'année 2024, le Comité des rémunérations et des nominations a demandé en décembre 2023 qu'une analyse de compétitivité des rémunérations des membres du Conseil de surveillance soit réalisée par un cabinet extérieur afin de prendre en compte les pratiques de marché. Le Cabinet Mercer a réalisé cette étude en prenant comme référence un panel de 22 sociétés françaises dont certaines de tailles, capitalisation, de structure de capital et de secteur comparables ainsi qu'avec un actionnariat familial.

À la suite de cette étude, le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé pour 2024 de proposer à l'Assemblée Générale d'approuver :

- une augmentation de +2 % de la rémunération fixe des membres du Directoire qui, dans un contexte de forte inflation et alors que ces derniers n'ont pas été augmentés pendant trois années consécutives et ne l'ont été que de 2 % l'année dernière, resterait modérée et inférieure avec les augmentations appliquées aux salariés et avec les pratiques de marché relevées par l'étude du Cabinet Mercer menée en 2022; et
- une augmentation de +10 % de la rémunération des membres du Conseil de surveillance et des Comités. Cette proposition d'augmentation fait suite à l'étude du Cabinet Mercer qui a démontré que la rémunération des membres du Conseil de surveillance était en décalage par rapport aux pratiques de marché. C'est pourquoi, le Conseil de surveillance recommandera à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 d'augmenter l'enveloppe globale de la rémunération des membres du Conseil de surveillance

Mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil de surveillance conformément aux résolutions votées par l'Assemblée Générale.

Le Conseil de surveillance n'a pas dérogé à la politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance qui a été approuvée par l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 [12ème résolution adoptée à 88,54 % et 13ème résolution adoptée à 99,99 %].

3° Gestion des conflits d'intérêts

Conformément au règlement intérieur du Conseil de surveillance, les membres du Conseil de surveillance ont l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêt même potentiel, et doivent s'abstenir d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante.

A ce titre, les Membres du Conseil de surveillance sont tenus d'établir, lors de leur entrée en fonction puis chaque année, une « déclaration sur l'honneur » relative à l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts, même potentiel.

Par ailleurs, le Conseil de surveillance délibère sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ces derniers.

4° Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions

La rémunération variable des membres du Directoire

Les critères financiers

Ces derniers reposent sur :

- L'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe ou d'une zone géographique déterminée par rapport à l'année précédente et au budget
- L'évolution de la marge operationnelle du groupe par rapport au budget
- L'atteinte du budget pour les ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires groupe ou d'une zone géographique déterminée par segment sur une base ajustée.

Méthode d'évaluation

L'atteinte de ces critères financiers relève de l'appréciation du Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Le Comité des rémunérations et des nominations vérifie dans un premier temps, l'atteinte de ces critères sur la base des résultats estimés lors du Comité qui se réunit en fin d'année.

Il s'assure, dans un second temps, lors du Comité qui se réunit en début d'année, que ces critères ont été satisfaits sur la base des comptes arrêtés au 31 décembre.

Les critères non-financiers

Ces derniers sont fixés annuellement par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations. ils intègrent des éléments relatifs à la stratégie et à la politique RSE, concourant ainsi à la pérennité de la Société.

- Les critères RSE reposent sur 4 axes à savoir :
 - La performance extra-financière au travers du maintien dans les indices EF
 - Le déploiement de la stratégie RSE 2030
 - L'optimisation de l'empreinte environnementale
 - Le déploiement de la culture de responsabilité de l'écosystème du Groupe.
- Les critères stratégiques reposent notamment sur les renouvellements de contrats stratégiques, la signature de nouveaux contrats, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale.

Méthode d'évaluation

L'atteinte des critères RSE et stratégiques relève de l'appréciation du Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

A ce titre, le Comité se base sur des éléments d'appréciation fournis par le management : le Comité invite le Président du Directoire ou le Directeur Général lors de sa séance de fin d'année et a ainsi l'opportunité de leur poser directement toutes les questions leur permettant de s'assurer que ces critères sont satisfaits.

La rémunération en actions des membres du Directoire

Critères de performance

L'attribution d'actions de performance aux membres du Directoire est soumise à des critères de performance à satisfaire sur plusieurs années consécutives :

- Liés à l'évolution de la marge opérationnelle
- L'atteinte d'objectifs de performances individuelles.

Méthode d'évaluation

L'atteinte de ces critères relève de l'appréciation du Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

L'atteinte du premier critère peut être constatée sur la base des comptes arrêtés au 31 décembre.

L'atteinte des objectifs de performances individuelles peut être réalisée sur la base d'éléments d'appréciation fournis par le management.

Le Conseil de surveillance délibère ensuite, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, sur l'atteinte de ces critères de la rémunération variable des membres du Directoire et de leur rémunération en actions, mais hors la présence de ces derniers.

5° Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée aux membres du Conseil de surveillance

La somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux membres du Conseil de surveillance est répartie par le Conseil de surveillance de la façon suivante :

Pour le Conseil de surveillance

Le Président et les membres du Conseil ont droit, pour 4 réunions du Conseil, à :

- Une part fixe et
- Une part variable prépondérante en fonction de leur participation effective aux réunions du Conseil.

Au-delà de 4 réunions, toute réunion donnera lieu au versement d'un complément de rémunération, dès lors que la réunion ne concerne pas l'autorisation d'une Garantie.

Pour le Comité d'audit

Le Président et les membres du Comité d'audit ont droit, pour 4 réunions du Comité, à une part exclusivement variable en fonction de leur participation effective aux réunions du Comité.

Au-delà de 4 réunions du Comité d'audit, toute réunion supplémentaire, physique, par conférence téléphonique ou par visioconférence, donnera lieu au versement d'un complément de rémunération.

Pour le Comité des rémunérations et des nominations

Le Président et les membres du Comité des rémunérations et des nominations ont droit, pour 2 réunions du Comité, à une part exclusivement variable en fonction de leur participation effective aux réunions du Comité.

Au-delà de 2 réunions du Comité des rémunérations et des nominations, toute réunion supplémentaire, physique, par conférence téléphonique ou par visioconférence, donnera lieu au versement d'un complément de rémunération.

Pour le Comité d'Ethique et de la RSE

Le Président et les membres du Comité d'éthique et de la RSE ont droit, pour 2 réunions du Comité, à une part exclusivement variable en fonction de leur participation effective aux réunions du Comité.

Au-delà de 2 réunions du Comité d'éthique et de la RSE, toute réunion supplémentaire, physique, par conférence téléphonique ou par visioconférence, donnera lieu au versement d'un complément de rémunération.

6° Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération en cas de changement potentiel de gouvernance

En cas de nomination d'un nouveau membre du Directoire ou de cooptation d'un membre du Conseil de surveillance postérieurement à l'Assemblée Générale, sa rémunération serait fixée par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, en application de la politique de rémunération des mandataires sociaux approuvée par la dernière Assemblée Générale, conformément aux pratiques existant au sein de la Société et en accord avec les recommandations du Code AFEP-MEDEF qui régissent actuellement la détermination des rémunérations des mandataires sociaux.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, se réserve la possibilité d'adapter le niveau ainsi que la structure de rémunération pour tenir compte de la situation du nouveau dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités conférées par sa fonction.

Il en est de même en cas de renouvellement du mandat des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance.

7° Modalités d'application de la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles

Conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil de surveillance pourra déroger à l'application des éléments de la politique de rémunération, dès lors qu'une telle dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Le cas échéant, l'adaptation de la politique de rémunération à des circonstances exceptionnelles serait décidée par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Une telle dérogation ne pourra intervenir que de manière temporaire (à savoir dans l'attente de l'approbation de la politique de rémunération modifiée par l'Assemblée Générale à venir), et dans des circonstances exceptionnelles. Ainsi, par exemple, le recrutement d'un nouveau dirigeant mandataire social dans des conditions imprévues pourrait nécessiter d'adapter temporairement certains éléments de rémunération existants ou de proposer de nouveaux éléments de rémunération.

Rémunérations et avantages

Il pourrait également être nécessaire de modifier les conditions de performance conditionnant l'acquisition de tout ou partie des éléments de rémunération existants en cas de circonstances exceptionnelles résultant notamment d'une modification sensible du périmètre du groupe à la suite d'une fusion ou d'une cession, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative importante ou d'un événement majeur affectant les marchés et/ou les grands concurrents du groupe JCDecaux.

Les éléments de rémunération auxquels il pourra être dérogé, dans un sens positif ou négatif, sont le versement d'une indemnité de prise de fonction et la rémunération variable.

En 2023, le Conseil de surveillance n'a pas souhaité faire usage de cette faculté

3.8.1.2. Politique de rémunération des membres du Directoire

1) Mandats et contrats de travail

M. Jean-François Decaux et M. Jean-Charles Decaux, en qualité de Président du Directoire et de Directeur Général, perçoivent respectivement une rémunération au titre de leur mandat.

En revanche, M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg, et M. Daniel Hofer perçoivent les différents éléments de leur rémunération en leur qualité de salarié et au titre de leur fonction opérationnelle et spécifique, distincte de leur mandat social.

- M. Emmanuel Bastide occupe la fonction de Directeur Général Asie du Groupe avec, notamment, la responsabilité des pays suivants: Chine (y compris Hong Kong et Macao), Japon, Corée du Sud, Singapour, Thaïlande, Mongolie, Vietnam, Birmanie, etc. et est rattaché hiérarchiquement à M. Jean-Charles Decaux.
- M. David Bourg est Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe et s'occupe à ce titre de superviser les Directeurs financiers régionaux et des filiales du Groupe ainsi que les fonctions support du Groupe notamment des

services financiers corporate, la Direction Juridique, la Direction du M&A, la Direction de la fiscalité, les Relations Investisseurs, la Direction des Systèmes d'information, la Direction du Développement Durable et est rattaché hiérarchiquement à Messieurs Jean-François et Jean-Charles Decaux.

 M. Daniel Hofer, occupe la fonction de Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe centrale et orientale et Asie centrale et est rattaché hiérarchiquement à M. Jean-François Decaux.

Dans ce cadre, les règles internes de subordination hiérarchique, inhérentes à l'existence d'un contrat de travail, garantissent un contrôle continu et efficace de leurs performances.

À noter que les membres du Directoire ayant un contrat de travail, peuvent bénéficier des dispositifs collectifs d'épargne salariale et des avantages qui en découlent ainsi que de certains avantages (mutuelle, assurances complémentaires...) accordés par la Société à tous ses salariés.

Sont détaillés ci-après, la durée des mandats et des contrats de travail passés avec la société (ou ses filiales) par les membres du Directoire, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leur sont applicables :

	DURÉE DU MANDAT	DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	PÉRIODES DE PRÉAVIS	CONDITIONS DE RÉVOCATION/ RÉSILIATION	
JEAN-FRANÇOIS DECAUX	3 ans	NA	NA	NA	
JEAN-CHARLES DECAUX	3 ans	NA	NA	NA	
DAVID BOURG	3 ans	Contrat de travail à durée indéterminée JCDecaux SE		Clause de non-concurrence à appliquer ou à lever	
EMMANUEL BASTIDE	3 ans	Contrat de travail à durée indéterminée JCDecaux SE		Clause de non-concurrence à appliquer ou à lever	
DANIEL HOFER	3 ans	Contrat de travail (de droit suisse) à durée déterminée avec JCDecaux Corporate Services GmbH de 3 ans du 31/08/2017 au 31/08/2020 Renouvelé par avenants du 10/ 01/2020 jusqu'au 31/08/2023 et	Pas de résiliation unilatérale avant l'échéance du terme prévu sauf justes motifs	Clause de non-concurrence à appliquer ou à lever à compter du 31/08/2023	
		du 31/08/2023 jusqu'au 31/08/ 2025			

2) Structure globale de la rémunération des membres du Directoire

Rémunération fixe

La rémunération fixe des membres du Directoire est arrêtée et revue annuellement par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Cette dernière résulte de la prise en compte :

- De l'expérience, du niveau et de la difficulté des responsabilités
- De l'ancienneté dans le Groupe
- Des pratiques observées dans le Groupe ou les sociétés exerçant des activités comparables.

Par ailleurs, le Comité des rémunérations et des nominations peut s'appuyer, pour faire une recommandation au Conseil de surveillance, sur des études comparatives des rémunérations des mandataires sociaux.

Il est également précisé que toute augmentation significative de la rémunération fixe des membres du Directoire ferait l'objet le cas échéant d'une justification dans le Document d'Enregistrement Universel.

Ainsi le Conseil de surveillance du 7 décembre 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations qui s'est appuyé sur une analyse de compétitivité des rémunérations réalisée par le cabinet Mercer en novembre 2022, a décidé d'augmenter de +2 % la rémunération fixe 2023 des membres du Directoire, cette augmentation reste modérée et cohérente avec les augmentations appliquées aux salariés et tient également compte des pratiques observées en matière de rémunération sur le marché.

Pour l'exercice 2024, la rémunération fixe des membres du Directoire est la suivante :

- 1 096 938€ pour Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux
- 463 669€ pour M. Emmanuel Bastide
- 441 590 € pour M. David Bourg
- 673 079 CHF pour M. Daniel Hofer.

Rémunération variable annuelle

Les critères de détermination de la rémunération variable des membres du Directoire sont arrêtés et revus annuellement par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations. La rémunération variable des membres du Directoire ne peut dépasser un pourcentage du salaire fixe annuel arrêté et revus annuellement par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations à savoir :

- 150 % pour Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux
- 100 % pour Messieurs Emmanuel Bastide, David Bourg et Daniel Hofer

Le niveau de réalisation requis est mesuré et évalué chaque année par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Il convient de préciser que la rémunération variable des membres du Directoire est une rémunération individualisée et conditionnelle, reposant sur des critères financiers, RSE et stratégiques.

Le Conseil de surveillance du 6 mars 2024 sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a ainsi arrêté les critères de la rémunération variable des membres du Directoire :

Concernant les critères financiers :

Pour Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux, une rémunération variable pour chacun d'eux pouvant atteindre 150 % de leur rémunération fixe annuelle (« le Plafond ») par atteinte des objectifs suivants :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2024	30,00 %
PAR RAPPORT AU RÉEL 2023	15,00 %
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2023 :	
 0 % s'il croît de moins de 2 % Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 % 15 % s'il croît au moins de 10 % 	
PAR RAPPORT AU BUDGET 2024	15,00 %
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2024 :	
 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2024 Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2024 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2024 	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2024	15,00 %
 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2024 : 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2024 Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2024 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2024 	
ATTEINTE DU BUDGET 2024 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE DU GROUPE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	15,00 %

15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires de chaque segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2024 et dans la sous limite de 5 % pour chacun des trois segments :

- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2024
- Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2024
- 5 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2024 pour le segment concerné

TOTAL 60,00 %

Pour Monsieur David Bourg, une rémunération variable pouvant atteindre 100 % de sa rémunération fixe annuelle (« le Plafond ») par atteinte des objectifs suivants :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2024	46,66 %
PAR RAPPORT AU RÉEL 2023	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2023 :	
- 0 % s'il croît de moins de 2 %	
- Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 %	
- 23,33 % s'il croît au moins de 10 %	
PAR RAPPORT AU BUDGET 2024	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2024 :	
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2024	
- Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2024	
- 23,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2024	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2024	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2024 :	
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2024	
- Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2024	
- 23,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2024	
ATTEINTE DU BUDGET 2024 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE DU GROUPE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	15,00 %
15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires de chaque segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2024 et dans la sous limite de 5 % pour chacun des trois segments :	

- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2024

- Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2024
- 5 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2024 pour le segment concerné

TOTAL 85,00 %

Pour Messieurs Emmanuel Bastide et Daniel Hofer une rémunération variable pouvant atteindre 100 % de leur rémunération fixe annuelle (« le Plafond ») par atteinte des objectifs suivants :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION AJUSTÉ DES PAYS DE LEUR ZONE DE RESPONSABILITÉ	50,00 %
PAR RAPPORT AU RÉEL 2023	25,00 %
25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2023 :	
- 0 % s'il croît de moins de 2 %	
- Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 %	
- 25 % s'il croît au moins de 10 %	
PAR RAPPORT AU BUDGET 2024	25,00 %
25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2024 :	
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2024	
- Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2024	
- 25 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2024	
ATTEINTE DU BUDGET 2024 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT DE LEUR ZONE DE RESPONSABILITE	25,00 %
25,00 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires de chaque segment de leur zone de responsabilité sur une base ajustée tels que prévus au budget 2024 et dans la sous limite de 8,33 % pour chacun des trois segments	
- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2024	
- Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2024	
- 8,33 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2024 pour le segment concerné	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2024	10,00 %

10,00~% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2024:

- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2024
- Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2024
- 10~% s'il est au moins égal à 100~% du budget 2024

TOTAL 85,00 %

Ces critères sont les plus pertinents pour mesurer la performance du Groupe au cours de l'exercice.

Les critères RSE sont communs à l'ensemble des membres du Directoire et représentent 15 % de leur plafond de leur rémunération variable.

Par ailleurs, en plus des critères RSE décrits ci-dessous, les membres du Directoire doivent également remplir des critères RSE .liés à la Gouvernance(critères qualitatifs) à savoir :

- renfocer la gouvernance ESG locale
- mise en place des exigences de la CSRD
- poursuivre le dépoiement de la trajectoire climat visant le net zéro à l'échelle du Groupe
- préparer le déploiement d'un éco-socre pour les mobiliers JCDeacux et l'adaptation d'empreinte 360 au niveau international
- formation ESG pour les équipes vente et de marketing

	CRITÈRES ESG	CLÉ D'ALLOCATION
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2 % du total bonus	Maintien dans les indices EF (Focus CDP / EcoVadis)	2 %
	Déploiement de la Stratégie RSE 2030	
STRATEGIE RSE 2030	 Stratégie climat : promouvoir la rénovation des mobiliers (scope 3 et le splans d'action LED:extinctions 	
3 % du total bonus	 Déployer la politique sociale du Groupe et assurer l'aligenement avec la Charte des Valeurs Sociales Internationales. 	3 %
	 Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (34,1 % en 2023) 	
	Environnement	
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE	 Mobiliers: 31,8 % de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2024 (vs. 2019) soit 166,5 ktCO2eq- Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) 	
	 Electricité verte: 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) 	5 %
5 % du total bonus	 Bâtiments: 16,5 % de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2024 (vs. 2019) soit 39,1 GWh 	
	 Véhicules: 11 % de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 soit 224 gCO2/km 	
	• Déchets valorisés : 90,9 %des déchats valorisés	
	Santé & Sécurité	
	 Réduction de 20% du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2024 (vs. 2019) soit 14 accidents par mio d'heures travaillées 	3 %
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME 5 % du total bonus	 Visites et communications faites par le Direction Générale sur le thème de la Santé- Sécurité et le bien-être au travail 	
	Achats responsables	
	Mise à jour de la cartographie des risques des achats	2 %
	• 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisées à fin 2024	2 70
	• 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2024	
TOTAL		15 %

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023 Ces critères font partie de la stratégie RSE ambitieuse du Groupe qui est décrite en détail dans le chapitre 2 du présent DEU et qui vise à assurer une croissance rentable, durable et responsable.

Concernant les critères stratégiques

Pour Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux, les critères stratégiques représentent 25,00 % du plafond de leur rémunération variable et sont liés :

- Au renouvellement de contrats stratégiques
- À la signature de nouveaux contrats
- L'acquisition de sociétés
- L'exécution de la stratégie digitale.

Pour Messieurs David Bourg, Emmanuel Bastide et Daniel Hofer, le Président du Directoire et le Directeur Général ont la possibilité de leur accorder un complément de rémunération variable au titre de leur participation à des réalisations stratégiques ponctuelles ou de l'atteinte d'objectifs spécifiques et ce, dans la limite d'une rémunération variable totale de 85 % de leur rémunération fixe annuelle.

Pour M. David Bourg, les critères stratégiques sont liés à:

- La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
- L'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par les co-Directeurs Généraux (par exemple, optimisation de la structure financière du groupe, contrôle des coûts, gestion optimisée du besoin en fonds de roulement, réalisation de projets IT et transverses transformant pour les activités du groupe).

Pour M. Emmanuel Bastide et Daniel Hofer les critères stratégiques sont liés à :

- La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
- L'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous leur responsabilité et fixés par Monsieur Jean-Charles Decaux et Jean-François Decaux (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats structurants, l'acquisition de sociétés, l'exécution de la stratégie digitale, l'optimisation des organisations et des investissements dans la région sous leur responsabilité).

Ces critères reflètent la stratégie du Groupe qui s'articule autour de 3 axes majeurs à savoir le développement de la croissance interne, l'activation de trois piliers essentiels que sont le digital, la data et la programmatique et la participation à la consolidation du marché de la communication extérieure.

Rémunération variable long terme

Le Directoire peut attribuer des actions de performance et/ou des options de souscription ou d'achat d'actions aux membres du Directoire.

Messieurs Jean- Charles Decaux et Jean- François Decaux, Président du Directoire et Directeur Général, ont renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse en 2001.

Il convient de préciser que :

- La dernière attribution de Stock-options aux membres du Directoire a été réalisée en 2017
- L'attribution d'actions de performance aux membres du Directoire a été réalisée pour la première fois en 2021 et aucune attribution n' a été réalisée depuis 2021

Le Directoire a procédé n'à aucune attribution de Stock-options ou d'actions de performance au cours de l'exercice 2023.

Actions de performance

Dans le cas où une attribution serait décidée par le Directoire en 2024, les conditions suivantes arrêtées par le Conseil de surveillance viendraient à s'appliquer :

• Plafond d'attribution

Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF, la résolution d'autorisation du plan d'attribution proposée au vote de l'assemblée générale mentionne le pourcentage maximum d'actions de performance pouvant être attribuées aux membres du Directoire par rapport à l'enveloppe globale votée par les actionnaires.

Pour rappel, l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 a décidé que le nombre total d'actions attribuées gratuitement par le Directoire ne pourrait dépasser 1 % du capital social au jour de l'Assemblée Générale et que le nombre total d'actions pouvant être attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires de la Société ne pourrait dépasser 0,16 % du capital au sein de cette enveloppe.

Le Conseil de Surveillance a décidé que le nombre d'actions attribuées aux membres du Directoire bénéficiaires serait plafonné à 150 % de leur rémunération fixe si le Directoire décidait d'attribuer des actions de performance.

• Conditions de performance

Seules des actions de performance dont l'attribution définitive est soumise à des conditions de présence et de performance peuvent être attribuées aux membres du Directoire.

Lors de l'élaboration d'un plan, les conditions de performance sont définies en fonction des priorités stratégiques de long terme de JCDecaux et d'objectifs personnels et peuvent inclure des conditions de performance internes et/ou externes au Groupe.

Les conditions de performance arrêtées doivent être exigeantes mais motivantes pour les bénéficiaires.

Le Comité des rémunérations et des nominations est consulté sur les principes applicables au plan d'actions de performance ainsi que sur les critères de performance, lesquels sont ensuite approuvés par le Conseil de surveillance.

Les conditions de performance prennent en compte :

- L'évolution de la marge opérationnelle
- L'atteinte d'objectifs de performances individuelles.

Le Directoire considère, en effet, que ces deux critères, appréciés sur plusieurs années consécutives, sont complémentaires, conformes aux objectifs et aux spécificités du Groupe, et sont de nature à favoriser une croissance équilibrée et continue à long terme. Ils sont exigeants mais demeurent motivants pour les bénéficiaires.

Pour des raisons de confidentialité, le quantum des critères, bien qu'établi de manière précise, ne peut être rendu public. Le quantum et le taux d'atteinte des critères seront rendus publics à la fin des périodes de mesure de la performance.

• Conditions de conservation et engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture

Les conditions de conservation des actions par les membres du Directoire sont arrêtées par le Conseil de surveillance conformément à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce.

Le Conseil de surveillance a décidé, qu'en cas d'attribution définitive de leurs actions, les membres du Directoire bénéficiaires devront conserver 35 % des actions qui leur ont été attribuées pendant toute la durée de leur mandat, au titre de l'obligation de conservation prévue à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce.

Par ailleurs, les membres du Directoire doivent prendre l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation.

Options de souscription ou d'achat d'actions

Dans le cas où une attribution serait décidée par le Directoire en 2024, les conditions suivantes arrêtées par le Conseil de surveillance viendraient à s'appliquer :

Attribution

Le Directoire peut attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions aux membres du Directoire jusqu'à un pourcentage maximal de leur rémunération fixe déterminé par le Conseil de surveillance.

Le Conseil de Surveillance a décidé que le nombre d'options attribuées aux membres du Directoire bénéficiaires serait plafonné à 100 % de leur rémunération fixe annuelle.

Les options de souscription ou d'achat d'actions attribuées par la Société correspondent à des options de souscription d'actions à un prix défini lors de l'attribution, conditionnées à l'atteinte d'objectifs de résultats du Groupe et d'objectifs personnels appréciés sur une même année.

• Exercice

L'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions ainsi attribuées est conditionné à l'atteinte de conditions de performance fixées par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Les conditions de performance prennent en compte :

- L'atteinte du résultat d'exploitation consolidé
- L'atteinte d'objectifs de performances individuelles.

En cas de démission, sauf décision contraire du Directoire, le bénéficiaire peut exercer, au plus tard le jour de son départ de la Société, les options exerçables à cette date uniquement. Les options attribuées et non exerçables à cette date sont perdues.

Conditions de conservation

Les conditions de conservation des options par les membres du Directoire sont arrêtées par le Conseil de surveillance conformément à l'article L.225-185 du Code de commerce prévoit que le Conseil de Surveillance décide, pour les membres du Directoire :

- Soit que les options ne peuvent être levées par les intéressés avant la cessation de leurs fonctions
- Soit fixe la quantité des actions issues de levées d'options qu'ils sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

Pour répondre à ces exigences, le Conseil de Surveillance a, lors de sa séance du 7 décembre 2007, décidé d'opter pour l'obligation, pour les membres du Directoire, de conserver un nombre d'actions issues des levées d'options correspondant à 25 % de la plus-value d'acquisition brute dégagée par l'intéressé lors de la levée desdites options.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, peut décider d'attribuer une rémunération exceptionnelle aux membres du Directoire après examen des circonstances particulières la justifiant (ex : gain de nouveaux contrats importants, acquisitions stratégiques, réussite d'une restructuration etc.).

Rémunération du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Les membres du Directoire peuvent éventuellement en percevoir des filiales de JCDecaux SE au titre d'un mandat.

Avantages en nature

Les membres du Directoire peuvent bénéficier d'avantages en nature telle que la mise à disposition d'un/de véhicule(s) de fonction, d'un logement de fonction, du paiement des frais de scolarité de leurs enfants ou d'une participation au paiement d'un loyer pour la location d'un bureau..

Retraite supplémentaire/ assurance

Les membres du Directoire peuvent bénéficier d'un régime de retraite supplémentaire obéissant aux principes de détermination des rémunérations énoncés dans le Code AFEP-MEDEF.

lls peuvent également bénéficier d'assurances, notamment d'assurance-vie.

Indemnités de non-concurrence

Les membres du Directoire peuvent bénéficier d'indemnités de non-concurrence.

M. Emmanuel Bastide bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 30 juillet 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (7ème résolution).

M. David Bourg bénéficie, en contrepartie d'un engagement de nonconcurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 4 décembre 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (8^{ème} résolution).

Conformément à son contrat de travail de droit suisse, M. Daniel Hofer bénéficie depuis le 1er septembre 2023 d'une indemnité de non-concurrence correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.

3.8.1.3. Politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance

1) Mandats

Les membres du Conseil de surveillance sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de trois ans. Conformément aux statuts, les mandats des membres du Conseil ayant atteint l'âge de 75 ans sont d'une durée annuelle.

Lorsque deux membres du Conseil de Surveillance représentant les salariés sont à désigner, (i) l'un l'est par le comité social et économique et (ii) l'autre l'est par le Comité de la société européenne. La durée de leur mandat est de trois ans également.

2) Rémunération

Principe

La politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance a pour objet d'établir, dans le cadre de la somme globale approuvée par les actionnaires, une rémunération adaptée aux enjeux du Groupe.

Cette politique promeut l'assiduité des membres du Conseil de surveillance aux travaux du Conseil et des Comités.

Montant global

L'enveloppe globale des rémunérations attribuées aux membres du Conseil de surveillance par l'Assemblée Générale et sa répartition sont revues annuellement par le Comité des rémunérations et des nominations et approuvées par le Conseil de surveillance.

Pour 2024, suite à une analyse de compétitivité des rémunérations des membres du Conseil de surveillance réalisée par le cabinet Mercer en novembre 2023, le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a décidé d'augmenter de plus de 10 % la rémunération des membres du Conseil de surveillance et des Comités afin de se rapprocher des pratiques de marché.

Le Conseil de surveillance recommandera à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 d'augmenter l'enveloppe globale de la rémunération des membres du Conseil de surveillance afin de porter son montant de $450\ 000\mathfrak{C}$ à $542\ 000\mathfrak{C}$.

Répartition

La rémunération versée aux membres du Conseil de surveillance se compose d'une partie fixe et d'une partie variable prépondérante conditionnée à la participation effective des membres aux réunions du Conseil.

Les montants alloués au titre de la partie fixe sont réglés prorata temporis quand les mandats commencent ou prennent fin en cours d'exercice

Les rémunérations versées aux membres des Comités se composent d'une partie variable uniquement, conditionnée à la participation effective des membres aux réunions du Comité.

Les rémunérations sont payées aux membres du Conseil et des Comités trimestriellement, à trimestre échu.

Le Conseil de surveillance du 7 décembre 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de répartir la rémunération des membres du Conseil de surveillance et des Comités pour 2024 de la façon suivante :

CONSEIL DE SURVEILLANCE (par membre pour 4 réunions)		COMITÉ D'AUDIT (PAR MEMBRE POUR 4 RÉUNIONS) COMITÉ D'AUDIT (PAR MEMBRE POUR 4 RÉUNIONS)		COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS (PAR MEMBRE POUR 2 RÉUNIONS)		COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE (PAR MEMBRE POUR 2 RÉUNIONS)					
Partie fixe Membre	Partie variable Membre	Partie ixe Président	Partie variable Président	Réunion supplé- mentaire	Partie variable Président	Partie variable Membre	Partie variable Président	Partie variable Membre	Partie variable Président	Partie variable Membre	Réunion supplé- mentaire d'un Comité
14 500 € (soit 3 625 € par réunion)	15 500 € (soit 3 875 € par réunion)	34 000 € (soit 8 500 € par réunion)	36 000 € (soit 9 000 € par réunion)	2 500 €	19 000 € (soit 4 750 € par réunion)	11 000 € (soit 2 750 € par réunion)	9 000 € (soit 4 500 € par réunion)	5 500 € (soit 2 750 € par réunion)	9 000 € (soit 4 500 € par réunion)	5 500 € (soit 2 750 € par réunion)	1 500€

Les membres du Conseil de surveillance ne perçoivent pas d'autres éléments de rémunération, et notamment pas d'options d'achat ou de souscription d'actions ou d'actions de performance.

Enfin, conformément au règlement intérieur du Conseil de surveillance, les frais de déplacement engagés à l'occasion des réunions du Conseil et des Comités sont remboursés sur présentation de justificatifs.

3.8.2. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE

Pour rappel, l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 a approuvé dans sa 14ème résolution [98,16 %] ,15ème résolution [94,85 %], 16ème résolution [94,88 %], 17ème résolution [89,58 %] et 18ème résolution [99,99 %] les éléments de rémunérations versés ou attribués au titre de l'exercice 2022 à l'ensemble des mandataires sociaux, au Président du Directoire, au Directeur Général, aux membres du Directoire et au Président du Conseil de surveillance.

Il est proposé à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 [14ème résolution] de voter sur les éléments versés ou attribués au titre de l'exercice 2023 à l'ensemble des mandataires sociaux (membres du Directoire et du Conseil de surveillance).

Rémunération totale et les avantages de toute nature versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé, ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice aux membres du Directoire

Les informations relatives aux éléments de rémunération perçus au titre de l'exercice 2023 par l'ensemble des membres du Directoire (M. Jean-François Decaux, M. Jean-Charles Decaux, M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer) sont décrites cidessous

Les montants indiqués ci-après sont ceux versés par JCDecaux SE et par les filiales étrangères de JCDecaux SE, exclusivement au titre du mandat ou du contrat de travail des membres du Directoire. Les membres du Directoire ne reçoivent pas de rémunération des filiales françaises de JCDecaux SE. Les montants versés par JCDecaux Holding, actionnaire de contrôle de JCDecaux SE, sont également mentionnés.

- Pour les rémunérations payées en livre sterling, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2023 des taux de change de la livre sterling, soit un taux de change de 1 livre sterling pour 1,14969 euro
- Pour les rémunérations payées en franc suisse, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2023 des taux de change du franc suisse, soit un taux de change de 1 franc suisse pour 1,02913 euro
- Pour les rémunérations payées en dollar de Singapour, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2023 des taux de change du dollar de Singapour, soit un taux de change de 1 dollar de Singapour pour 0,6885 euro.

II. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-FRANCOIS DECAUX, PRESIDENT DU DIRECTOIRE ET MEMBRE DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

a) Éléments composant la rémunération de M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2023

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de +2 % de la rémunération fixe de M. Jean-François Decaux. Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Jean-François Decaux est de 1 075 430 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. Jean-François Decaux pouvait atteindre 150 % de sa rémunération fixe annuelle (« le plafond »), dont :

Critères financiers :

- 30 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe en 2023, se décomposant ainsi :
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023

- 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023
- 15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires par segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023

Critères RSE :

• 15 % au maximum du plafond liés à des objectifs RSE.

Critères Stratégiques :

• 25 % de la rémunération fixe annuelle, à l'appréciation du Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, au titre de réalisations stratégiques de la Direction Générale liées au renouvellement de contrats stratégiques, à la signature de nouveaux contrats, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale.

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2023	30%	30%
PAR RAPPORT AU RÉEL 2022	15 %	15%
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022 :		
- 0 % s'il croît de moins de 2 %		
- Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 %		
- 15 % s'il croît au moins de 10 %		
PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	15%	15%
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023 :		
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	15%	8,55%
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023 :		
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
ATTEINTE DU BUDGET 2023 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE DU GROUPE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	15%	5%

15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires de chaque segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023 et dans la sous limite de 5% pour chacun des trois segments :

- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2023
- Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2023

TOTAL	60 %	43,55%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION (1)	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00 %	1,00 %
Maintien dans les indices EF (CDP MSCI FTSE4Good)		
DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE 2030	3,00 %	3,00 %
- Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe		
- Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée		
- Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022)		
EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	5,00 %	4,00 %
 Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) 		
- Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel)		
- Bâtiments : réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019)		
- Véhicules : réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019		
- Déchets valorisés		
CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME	5,00 %	5,00 %
Santé & Sécurité	3,00 %	3,00 %
Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019)		
Modéré par les visites et communications		
Achats responsables	2,00 %	2,00 %
• 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023		
• 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2023		
TOTAL	15,00 %	13,00 %
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2023	25,00 %	25,00 %
25,00 % au maximum du plafond liés à l'appréciation du Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations :		
- Gain ou renouvellement de contrats		
- Opérations de croissance externe		
- Exécution de la stratégie digitale		
TOTAL	25,00 %	25,00%
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	81,55 % DU PLAFOND SOIT 1 315 512€

[🖽] Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. Jean-François Decaux, 81,55 % du plafond de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et des principales réalisations stratégiques réalisées au cours de l'année 2023, plus particulièrement au travers des gains ou renouvellements de contrats dans différents pays, de l'optimisation en continu du portefeuille du Groupe, de l'activité M&A très dynamique, de la poursuite des activités digitales et programmatiques, de l'optimisation de la structure financière du Groupe, du renforcement de l'approche RSE et de la mise en conformité du Groupe,

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. Jean-François Decaux s'élève à 1 315 512 €.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Néant

Actions de performance

Néant.

M. Jean-François D'époux ne dispose pas d'actions de performance, ayant renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

M. Jean-François Decaux ne dispose pas d'options de souscription ou d'achat d'actions, ayant renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Néant

Indemnités de rupture

Néant.

b) Synthèse des rémunérations de M. Jean-François Decaux

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. Jean-François Decaux par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2022	2023
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 680 519	2 390 942
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	2 680 519	2 390 942
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+12 %	-10,80 %

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. Jean-François Decaux par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

	202	22	2023		
En euros	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	
Rémunération fixe	1 054 343	1 054 343	1 075 430	1 075 430	
Rémunération variable annuelle	1 565 699 [2]	1 265 211[1]	1 315 512 ⁽³)	1 565 699 ^[2]	
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0	
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0	
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0	
Avantages en nature [4]	60 477	60 477	0	0	
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0	
TOTAL	2 680 519	2 380 031	2 390 942	2 641 129	

- [1] Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, étant précisé que M. Jean-François Decaux a renoncé à 20 % de sa rémunération variable attribuée qui correspondait à 150 % de sa rémunération fixe annuelle. Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 13 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.
- [2] Rémunération variable versée en 2023 au titre de l'exercice 2022, soit 148,50 % de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Jean-François Decaux ne pouvait dépasser 150 % de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2022). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 16 de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.
- [3] Rémunération variable à verser en 2024 au titre de l'exercice 2023, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2024.
- (4) Correspond à deux véhicules de fonction.
- 3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2023 de 2 390 942 €, la rémunération fixe représente 44,98 % et la rémunération variable représente 55,02 %.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. Jean-François Decaux.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. Jean-François Decaux par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding a versé à M. Jean-François Decaux au titre de son mandat de Président (jusqu'au 6 avril 2023) et Directeur Général (depuis le 6 avril 2023) de la société JCDecaux Holding, les montants suivants :

- Au cours de l'exercice 2023 : une rémunération fixe de 200 000 €
- Au cours de l'exercice 2022 : une rémunération fixe de 200 000 €.

 Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Jean-François Decaux durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Jean-François Decaux durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Jean-François Decaux durant l'exercice

Néant.

 Actions de performance attribuées à M. JeanFrançois Decaux devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT	CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		AVANTAGES DUS ES D'ÊTRE DUS À ESSATION OU DU DE FONCTIONS	INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
oui	non	oui	non	oui	non	non	
	✓				✓		

11. Ratios d'équité concernant M. Jean-François Decaux

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
- (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaires d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 348 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

(ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaires d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 2 378 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

• Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe [1]
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature
 - > Assurance vie/retraite.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE							
	EXERCICE N-5 2019 VS 2018	EXERCICE N-4 2020 VS 2019	EXERCICE N-3 2021 VS 2020	EXERCICE N-2 2022 VS 2021	EXERCICE N-1 2023 VS 2022		
Évolution (en %) de la rémunération de M. Jean-François Decaux, Président du Directoire	15,10 %	-10,90 %	-20,40 %	64,90 %	11,0 %		
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (J	CDECAUX SE)						
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %		
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %		
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	29	26,1	22	31,2	31,1		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	10,70 %	-10,00 %	-15,70 %	41,80 %	-0,3 %		
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	34,1	30,8	26,4	36,6	36,2		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	10,40 %	-9,70 %	-14,30 %	38,60 %	-1,1 %		
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLA	RGI						
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %		
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,0 %	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %		
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	49,5	43,5	33,3	48,4	49,4		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	10,20 %	-12,10 %	-23,40 %	45,30 %	2,1 %		
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	67,2	60,4	43,8	63,8	64,7		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	10,70 %	-10,10 %	-27,50 %	45,70 %	1,4 %		
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ							
Critère financier : Résultat net part du Groupe	265,5 M€	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%		

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

III. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-CHARLES DECAUX, DIRECTEUR GENERAL, AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

a) Éléments composant la rémunération de M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2023

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de plus de 2% la rémunération fixe de M. Jean-Charles Decaux. Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Jean-Charles Decaux est de 1 075 430 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux pouvait atteindre 150 % de sa rémunération fixe annuelle (« le plafond »), dont :

Critères financiers :

- 30 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe en 2023, se décomposant ainsi :
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022
 - 15% au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023

- 15% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023
- 15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires par segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023

Critères RSE:

• 15 % au maximum du plafond liés à des objectifs RSE.

Critères Stratégiques :

 25% de la rémunération fixe annuelle, à l'appréciation du Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, au titre de réalisations stratégiques de la Direction Générale liées au renouvellement de contrats stratégiques, à la signature de nouveaux contrats, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale.

177

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2023	30%	30%
PAR RAPPORT AU RÉEL 2022	15 %	15%
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022 :		
- 0 % s'il croît de moins de 2 %		
- Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 %		
- 15 % s'il croît au moins de 10 %		
PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	15%	15%
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023 :		
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	15%	8,55 %
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023 :		
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
ATTEINTE DU BUDGET 2023 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE DU GROUPE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	15%	5%
15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires de chaque segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023 et dans la sous limite de 5% pour chacun des trois segments.		

trois segments:

- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2023
- Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2023
- 5 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2023 pour le segment concerné

TOTAL	60 %	43,55 9
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION (1)	NIVEAU D'ATTEINT
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00 %	1,00
Maintien dans les indices EF (CDP MSCI FTSE4Good)		
DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE 2030	3,00 %	3,00
- Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe		
- Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée		
- Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022)		
EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	5,00 %	4,00
 Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) 		
- Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel)		
- Bâtiments : réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019)		
- Véhicules : réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019		
- Déchets valorisés		
CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME	5,00 %	5,00
Santé & Sécurité	3,00 %	3,00
Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019)		
Modéré par les visites et communications		
Achats responsables	2,00 %	2,00
• 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023		
• 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2023		
TOTAL	15,00 %	13,00
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2023	25,00 %	25,00
25,00 % au maximum du plafond liés à l'appréciation du Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations :		
- Gain ou renouvellement de contrats		
- Opérations de croissance externe		
- Exécution de la stratégie digitale		
TOTAL	25,00 %	25,00
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	81,55 % DU PLAFON SOIT 1 315 512

[🖽] Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. Jean-Charles Decaux, 81,55% du plafond de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et des principales réalisations stratégiques réalisées au cours de l'année 2023, plus particulièrement au travers des gains ou renouvellements de contrats dans différents pays, de l'optimisation en continu du portefeuille du Groupe, de l'activité M&A très dynamique, la poursuite des activités digitales et programmatiques, de l'optimisation de la structure financière du Groupe, du renforcement de l'approche RSE et de la mise en conformité du Groupe,

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux s'élève à 1 315 512 €.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont liés à la mise à disposition d'un véhicule de fonction en France.

Actions de performance

Néant

M. Jean-Charles Decaux ne dispose pas d'actions de performance, ayant renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant

M. Jean-Charles Decaux ne dispose pas d'options de souscription ou d'achat d'actions, ayant renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

M. Jean-Charles Decaux bénéficie d'une assurance-vie.,

Indemnités de rupture

Néant.

b) Synthèse des rémunérations de M. Jean-Charles Decaux

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à Monsieur Jean-Charles Decaux par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2022	2023
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 642 071	2 411 934
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	2 642 071	2 411 934
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+13 %	-8,71%

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. Jean-Charles Decaux par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

	203	22	2023		
En euros	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	
Rémunération fixe	1 054 343	1 054 343	1 075 430	1 075 430	
Rémunération variable annuelle	1 565 699 [1]	1 265 211 [2]	1 315 512 [3]	1 565 699 [1]	
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0	
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0	
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0	
Avantages en nature (4)	4 753	4 753	4 669	4 669	
Assurances vie/retraite spécifique	17 276	17 276	16 323	16 323	
TOTAL	2 642 071	2 341 583	2 411 934	2 662 121	

3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2023 de 2 411 934 €, la rémunération fixe représente 44,59 % et la rémunération variable représente 54,54%.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. Jean-Charles Decaux par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding a versé à M. Jean-Charles Decaux, au titre de son mandat de Directeur Général (jusqu'au 6 avril 2023) et de Président (à compter du 6 avril 2023) de la société JCDecaux Holding, les montants suivants :

- Au cours de l'exercice 2023 : une rémunération fixe de 200 000 €
- Au cours de l'exercice 2022 : une rémunération fixe de 200 000 €.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Jean- Charles Decaux durant l'exercice

Néant.

 Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Jean-Charles Decaux durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Jean-Charles Decaux durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. Jean-Charles Decaux devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT [CONTRAT DE TRAVAIL		,		INDEMNITÉS OU AVANTAGES DUS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DUS À RAISON DE LA CESSATION OU DU CHANGEMENT DE FONCTIONS		INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	
	~		~		✓		✓	

Rémunération variable à verser en 2024 au titre de l'exercice 2023, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2024.

⁽¹⁾ Rémunération variable versée en 2023 au titre de l'exercice 2022, soit 148,50 % de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux ne pouvait dépasser 150% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2022). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.

¹²¹ Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, étant précisé que M. Jean-Charles Decaux a renoncé à 20% de sa rémunération variable attribuée qui correspondait à 150% de sa rémunération fixe annuelle. Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 14 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.

^[4] Correspond à un véhicule de fonction.

11. Ratios d'équité concernant M. Jean-Charles Decaux

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
- (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 348 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

(ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 2 378 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

• Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe [1]
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature
 - > Assurance vie/retraite.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22	2-10-9 DO CODE DI	E COMMERCE			
	EXERCICE N-5 2019 VS 2018	EXERCICE N-4 2020 VS 2019	EXERCICE N-3 2021 VS 2020	EXERCICE N-2 2022 VS 2021	EXERCICE N-1 2023 VS 2022
Évolution (en %) de la rémunération de M. Jean-Charles Decaux, Directeur Général	16,2 %	-11,1 %	21,1 %	67,9 %	13,7 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCD	ECAUX SE)				
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	28,3	25,5	21,2	30,7	31,3
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	11,90 %	-9,90 %	-16,90 %	44,80 %	2,0 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	33,4	30,0	25,5	36,0	36,5
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	11,70 %	-10,20 %	-15,00 %	41,2 %	1,4 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARG	il				
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,0 %	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	48,4	42,4	32,1	47,7	49,8 %
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	11,30 %	-12,40 %	-24,30 %	48,6 %	4,4 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	65,7	58,9	42,3	62,8	65,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	11,90 %	-10,40 %	-28,20 %	48,5 %	3,8 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	265,5 M€	-604,6 M€	-14,5 M€	132,1 M€	209,2M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%

Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

IV. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. EMMANUEL BASTIDE, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL ASIE, AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

a) Eléments composant la rémunération de M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2023

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de plus de 2% la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide. Ainsi, la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide est de 454 578 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable pouvait atteindre 100 % de sa rémunération fixe annuelle («le plafond»), dont :

Critères financiers

50 % au maximum du plafond, liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité en 2023:

- 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au réel 2022
- 25% au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilitépar rapport au budget 2023

25% au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires de chaque segment de sa zone de responsabilité sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023.

10% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle Groupe par rapport au budget 2023

Critères RSE :

• 15 % du plafond liés à l'atteinte des objectifs RSE.

Complément de réalisations stratégiques :

- Si 85 % du plafon n'est pas atteint par application des critères quantifiables, une rémunération variable complémentaire pourra lui être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 85 % de la rémunération fixe annuelle), au
 - La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale ou de la région sous sa responsabilité (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
 - De l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par Monsieur Jean-Charles Decaux (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats structurants, l'acquisition de sociétés, l'exécution de la stratégie digitale, l'optimisation des organisations et des investissements dans la région sous sa responsabilité).

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION (1)	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION DES PAYS DE SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	50,00 %	0,00%
PAR RAPPORT AU RÉEL 2022	25,00%	0,00%
25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022 :		
- 0 % s'il croît de moins de 2 %		
- Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 %		
- 25 % s'il croît au moins de 10 %		
PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	25,00%	0,00 %
25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023 :		
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 25 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
ATTEINTE DU BUDGET 2023 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT DE SA ZONE DE RESPONSABILITE	25,00%	13,55%
25,00 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires de chaque segment de sa zone de responsabilité sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023 et dans la sous limite de 8,33% pour chacun des trois segments :		
- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2023		
- Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2023		
- 8,33 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2023 pour le segment concerné		
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	10,00%	5,70%
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 10 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	19,25%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00 %	1,00 %
Maintien dans les indices EF (Focus CDP /EcoVadis))		
Maintien dans les muices Er (rocus CDP / Ecovadis))		
STRATEGIE ESG 2030	3,00 %	3,00 %
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe 	3,00 %	3,00 %
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée 	3,00 %	3,00 %
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) 		·
STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE	3,00 % 5,00 %	3,00 %
STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte)		·
STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte: 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel)		·
STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019)		·
STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte: 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments: de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules: de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019		·
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés 		·
STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte: 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments: de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules: de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019	5,00 %	·
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gC02/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité 		4,00 %
STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019)	5,00 %	4,00 %
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gC02/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité 	5,00 %	4,00 %
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019) Modéré par les visites et communications Achats responsables 	5,00 %	4,00 % 3,00%
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes [33 % en 2022] POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019) Modéré par les visites et communications Achats responsables 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023 	5,00 %	4,00 % 3,00%
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes [33 % en 2022] POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019) Modéré par les visites et communications Achats responsables 	5,00 %	4,00 % 3,00%
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes [33 % en 2022] POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019) Modéré par les visites et communications Achats responsables 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2023 	5,00 % 3,00% 2,00%	3,00% 2,00%
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte: 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments: de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules: de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019) Modéré par les visites et communications Achats responsables 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2023 TOTAL CRITÈRES RSE TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE 	5,00 % 3,00% 2,00% 15,00 % 100,00 %	4,00 % 3,00% 2,00% 13,00 % 32,25 %
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers : de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019) Modéré par les visites et communications Achats responsables 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2023 TOTAL CRITÈRES RSE TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous) 	5,00 % 3,00% 2,00% 15,00 % 100,00 % 85,00 %	3,00% 2,00% 13,00 % 32,25 % 49,31 %
 STRATEGIE ESG 2030 Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022) POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) Electricité verte: 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) Bâtiments: de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) Véhicules: de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gC02/km) par rapport à 2019 Déchets valorisés POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME Santé & Sécurité Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019) Modéré par les visites et communications Achats responsables 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2023 TOTAL CRITÈRES RSE TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE 	5,00 % 3,00% 2,00% 15,00 % 100,00 %	4,00 % 3,00% 2,00% 13,00 % 32,25 %

^[1] Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. Emmanuel Bastide, 81,56 % de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et au titre d'un complément de réalisations stratégiques du fait des gains et renouvellements de contrat en Asie :

- En Chine :
 - le contrat de droits publicitaires signé avec ChengYiTong pour opérer 234 écrans premium dans le métro de Shanghai durant 6 ans, ainsi que le contrat du métro de Tianjin (ligne 2) pour 10 ans.
- le contrat de l'aéroport de Daxing pour 3 ans, le contrat du métro de Nankin pour 5 ans, le contrat du métro et de l'Airport express de Hong Kong pour 5 ans (renouvelables 3 ans et 2 ans) et le contrat de l'aéroport de Hong Kong pour 3 ans,
- Fn'Inde :
 - le contrat de l'aéroport de Bangalore (terminal 1) pour 12 ans
- Au Japon :
 - les contrats de mobilier urbain de Nagoya pour 5 ans et Osaka pour 10 ans

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide s'élève à 370 764 €.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Au cours de l'exercice 2023, les avantages en nature sont liés à la mise à disposition d'un véhicule de fonction à Singapour.

M. Emmanuel Bastide a bénéficié également à Singapour d'un logement de fonction, du paiement des frais de scolarité de ses enfants et de la prise en charge des frais de transport lors du retour en France.

Actions de performance

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Néant.

Indemnités de rupture

En cas de rupture de son contrat de travail, la Société est susceptible de verser à M. Emmanuel Bastide, pendant une durée de deux ans, une indemnité de non-concurrence correspondant à 33% de son salaire fixe et variable calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.

La Société a la faculté de libérer M. Emmanuel Bastide de son engagement lors de la cessation du contrat et, de ce fait, de ne pas payer la rémunération correspondante.

Ces engagements réglementés ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 13 mai 2015 (7^{ème} et 8^{ème} résolutions).

b) Synthèse des rémunérations de M. Emmanuel Bastide

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. Emmanuel Bastide par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2022	2023
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	1 228 215	1 019 367
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 228 215	1 019 367
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+10,64%	-17,00%

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. Emmanuel Bastide par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

	20	22	2023		
En euros	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉSAU COURS DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	
Rémunération fixe	445 665	445 665	454 578	454 578 ⁽¹⁾	
Rémunération variable annuelle	441 208 ⁽²)	445 665	370 764[3]	441 208 ⁽²⁾	
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0	
Rémunération exceptionnelle	79 941[4]	79 941[4]	0	0	
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0	
Avantages en nature (5)	261 401	261 401	194 025	194 025	
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0	
TOTAL	1228 215	1 232 672	1 019 367	1 089 811	

^[1] En tant qu'expatrié, M. Emmanuel Bastide bénéficie d'une clause contractuelle de garantie de taux de change. Au titre de 2023, et compte tenu de l'appréciation du dollar de Singapour par rapport à l'Euro, cet ajustement était positif de 260 dollars de Singapour. Pour rappel, au titre de 2022, et compte tenu du changement de domiciliation intervenu au 1er septembre, la clause garantie de taux de change s'est articulée autour de deux taux : - Du 1er janvier au 31 aout 2022, et compte tenu de la dépréciation du dollar de Hong Kong par rapport à l'Euro, un ajustement négatif de 115 937 dollars de Hong Kong - Du 1er septembre au 31 décembre 2022, et compte tenu de la dépréciation du dollar de Singapour par rapport à l'Euro, un ajustement négatif de 13 196 dollars de Singapour.

[2] Rémunération variable versée en 2023 au titre de l'exercice 2022, soit 99% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2022). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 17de l'Assemblée Générale du 16 mais 2023.

Correspond au paiement de ses congés payés non pris en 2022 suite à son départ de Hong Kong

3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2023 de 1 019 367 €, la rémunération fixe représente 44,59 % et la rémunération variable représente 36,37 %.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. Emmanuel Bastide par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding n'a versé aucune rémunération à M. Emmanuel Bastide au cours de l'exercice 2023, ni au cours de l'exercice 2022.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT I	DE TRAVAIL		ERETRAITE MENTAIRE	OU SUSCEPTIBLI RAISON DE LA CI	AVANTAGES DUS ES D'ÊTRE DUS À ESSATION OU DU DE FONCTIONS		ELATIVES À UNE I-CONCURRENCE
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
✓			~		✓	~	

¹⁶ mai 2023.

Rémunération variable à verser en 2024 au titre de l'exercice 2023, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2024, soit 81,56% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2023).

Correspond à un véhicule, à un logement de fonction, à la prise en charge des frais de transport lors du retour en France et aux frais de scolarité des enfants de M. Emmanuel Bastide.

11. Ratios d'équité concernant M. Emmanuel Bastide

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
- (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 348 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

(ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 2 378 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

• Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe [1]
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature
 - > Assurance vie/retraite.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE								
	EXERCICE N-5 2019 VS 2018	EXERCICE N-4 2020 VS 2019	EXERCICE N-3 2021 VS 2020	EXERCICE N-2 2022 VS 2021	EXERCICE N-1 2023 VS 2022			
Évolution (en %) de la rémunération de M. Emmanuel Bastide, membre du Directoire et Directeur Général Asie	8,60 %	-9,40 %	-7,80 %	33,5 %	-11,6 %			
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCC	ECAUX SE)							
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-0,9 %	3,9 %	-1,2 %	-5,2 %	11,4 %			
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-4,7 %	4,1 %	-1,1 %	-7,4 %	12,1 %			
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	15,1	15,7	14,4	14,1	12,8			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,0 %	4,0 %	-8,3 %	-2,1 %	-21,0 %			
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	17,8	18,5	17,0	16,9	15,0			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	4,1 %	3,9 %	-8,1 %	-0,6 %	-21,1 %			
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARG	GI .							
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,8 %	4,5 %	1,5 %	4,0 %	8,8 %			
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	1,1 %	4,0 %	-0,9 %	9,8 %	9,5 %			
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	25,90	26,9	24,0	21,3	20,4			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-4,8 %	3,9 %	-10,8 %	-11,3 %	-18,7 %			
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	34,90	36,5	33,4	28	26,7			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-2,5 %	4,6 %	-8,5 %	-16,2 %	-19,3 %			
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ								
Critère financier : Résultat net part du Groupe	265,5 M€	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%			

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

V. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. DAVID BOURG, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL FINANCE, SYSTEMES D'INFORMATION ET ADMINISTRATION GROUPE AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

a) Eléments composant la rémunération de M. David Bourg au titre de l'exercice 2023

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de +2% la rémunération fixe de M. David Bourg. Ainsi, la rémunération fixe de M. David Bourg est de 432 931 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. David Bourg pouvait atteindre 100 % de sa rémunération fixe annuelle (« le plafond »), dont

Critères financiers :

- '46,66 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe en 2023 :
 - 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022
 - 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023

23,33% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023

15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires de chaque segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023

Critères RSE:

• 15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des objectifs RSE.

Complément de réalisations stratégiques :

- Si le plafond de 85 % de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application des critères quantifiables, une rémunération variable complémentaire pourra lui être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 85 % du plafond), au titre de :
 - La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
 - De l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par les co-Directeurs Généraux (par exemple, optimisation de la structure financière du groupe, contrôle des coûts, gestion optimisée du besoin en fonds de roulement, réalisation de projets IT et transverses transformant pour les activités du groupe).

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION (1)	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2023	46,66 %	46,66%
PAR RAPPORT AU RÉEL 2022	23,33 %	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022 :		
- 0 % s'il croît de moins de 2 %		
- Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 %		
- 23,33 % s'il croît au moins de 10 %		
PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	23,33 %	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023 :		
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 23,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	23,33%	13,30%
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023 :		
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 23,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
ATTEINTE DU BUDGET 2023 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE GROUPE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	15,00%	5,00%
15,00 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnell du Groupe sur chiffre d'affaires de		

chaque segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023 et dans la sous limité de 5% pour chacun des trois segments:

- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2023
- Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2023

TOTAL DES CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	64,96 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00 %	1,00 %
Maintien dans les indices EF (Focus CDP /Ecovadis))		
STRATÉGIE ESG 2030	3,00 %	3,00 %
- Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe		
- Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée		
- Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022)		
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE	5,00 %	4,00 %
 Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) 		
- Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel)		
- Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019)		
- Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO2/km) par rapport à 2019		
- Déchets valorisés		
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME	5,00 %	5,00 %
Santé & Sécurité	3,00 %	3,00 %
- Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019)		
- Modéré par les visites et communications		
Achats responsables	2,00%	2,00%
- 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023		
- 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2023		
TOTAL DES CRITÈRES RSE	15,00 %	13,00 %
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00 %	77,96 %
COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous)	85,00 %	20,04%
TOTAL	85,00 %	20,04%
TOTAL DE L'ENSMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	98,00 % SOIT 424 273€

[🎹] Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. David Bourg 98 % de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et au titre d'un complément de réalisations stratégiques du fait :

- de l'activité M&A très dynamique (rachat de Clear Channel Italie et Clear Channel Espagne, fusion de Publigrafik en Amérique centrale, réorganisation en Europe de l'Est).
- de la poursuite des activités digitales et programmatiques ainsi que la poursuite de la numérisation des processus opérationnels (déploiment des plateformes IT de gestion, lancement du programme d'outillage lié à la stratégie ESG)
- de l'optimisation de la structure financière du Groupe (poursuite d'un contrôle strcite des coûts et besoin en fonds de roulement, émission obligataire de 500M€ en janvier 2023 au titre du refinancement anticipé de l'échéance 2024, renégociation des taux sur le portefeuille de placements)
- du renforcement de l'approche RSE du Groupe (déploiement de la stratégie climat, développement d'une formation ESG dédiée pour les équipes locales, analyse des impacts liés à la Directive CSRD)
- du renforcement de la mise en conformité du Groupe dans un contexte d'inflation réglementaire et en conséquence des exigences croissantes des parties prenantes (création d'une Direction de la conformité, mise en place et animation de réseaux de correspondants conformité, mise à jour ou élaboration des multiples procédures induites)

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. David Bourg S'élève à 424 273 €.

Rémunération exceptionnelle

Par ailleurs, M. David Bourg bénéficie d'une rémunération supplémentaire correspondant à la règle du 1/10ème des congés payés.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont liés à la mise à disposition d'un véhicule de fonction en France.

Actions de performance

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Néant.

Indemnités de rupture

En cas de rupture de son contrat de travail, la Société est susceptible de verser à M. David Bourg, pendant une durée de deux ans, une indemnité de non-concurrence correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.

La Société a la faculté de libérer M. David Bourg de son engagement lors de la cessation du contrat et, de ce fait, de ne pas payer la rémunération correspondante.

Ces engagements réglementés ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 13 mai 2015 (7^{ème} et 8^{ème} résolutions).

b) Synthèse des rémunérations de M. David Bourg

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. David Bourg par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2022	2023
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	888 590	914 124
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	888 590	914 124
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+1,22%	+2,87%

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. David Bourg par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

	202	22	202	23
En euros	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023
Rémunération fixe	424 442	424 442	432 931	432 931
Rémunération variable annuelle	420 198 [2]	424 442 [1]	424 273 ^{[3}]	420 198 [2]
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle [4]	41 039	41 039	54 574	54 574
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature (5)	2 911	2 911	2 346	2 346
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	888 590	892 834	914 124	910 049

- Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, soit 100% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. David Bourg ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2021). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.
- Rémunération variable versée en 2023 au titre de l'exercice 2022, soit 99% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. David Bourg ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2022). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 17 de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.
- (3) Rémunération variable à versée en 2024 au titre de l'exercice 2023, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2024, soit 98% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. David Bourg ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2023).
 (4) Correspond à la règle du 1/10^{ème} des congés payés.
- [5] Correspond à un véhicule de fonction
- 3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. David Bourg au titre de l'exercice 2023 de 914 124€, la rémunération fixe représente 47, 36% et la rémunération variable représente 46,41%.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. David Bourg.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. David Bourg par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding n'a versé aucune rémunération à M. David Bourg au cours de l'exercice 2023, ni au cours de l'exercice 2022.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. David Bourg durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. David Bourg durant l'exercice

Néant

8. Actions de performance attribuées à M. David Bourg durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. David Bourg devenues disponibles durant l'exercice

Néant

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT	DE TRAVAIL		ERETRAITE MENTAIRE	OU SUSCEPTIBL RAISON DE LA C	AVANTAGES DUS ES D'ÊTRE DUS À ESSATION OU DU DE FONCTIONS		ELATIVES À UNE I-CONCURRENCE
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
✓			_		✓	✓	

11. Ratios d'équité concernant M. David Bourg

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
- (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 348 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

(ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaires d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 2 378 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

• Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe [1]
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature
 - > Assurance vie/retraite.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE									
	EXERCICE N-5 2019 VS 2018	EXERCICE N-4 2020 VS 2019	EXERCICE N-3 2021 VS 2020	EXERCICE N-2 2022 VS 2021	EXERCICE N-1 2023 VS 2022				
Évolution (en %) de la rémunération de M. David Bourg, membre du Directoire et Directeur Général Finance et Administration Groupe	8,10 %	-8,40 %	-10,90 %	27,50 %	1,9%				
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCD	ECAUX SE)								
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %				
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %				
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	12,2	11,3	10,7	11,7	10,7				
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	4,30 %	-7,40 %	-5,30 %	9,30 %	-8,5 %				
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	14,4	13,3	12,8	13,7	12,5				
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	3,60 %	-7,60 %	-3,80 %	7,00 %	-8,8 %				
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARG	I								
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %				
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,0 %	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %				
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	20,8	18,8	16,1	18,2	17				
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	3,50 %	-9,60 %	-14,40 %	13,00 %	-6,6 %				
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	28,3	26,2	21,3	23,9	22,3				
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	4,00 %	-7,40 %	-18,70 %	12,20 %	-6,7 %				
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ									
Critère financier : Résultat net part du Groupe	265,5 M€	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€				
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%				

Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25 % de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire

VI. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. DANIEL HOFER, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL ALLEMAGNE, AUTRICHE, EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE ET ASIE **CENTRALE AU TITRE DE L'EXERCICE 2023**

a) Éléments composant la rémunération de Daniel Hofer au titre de l'exercice 2023

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de plus de 2% la rémunération fixe de M. Daniel Hofer. Ainsi, la rémunération fixe de M. Daniel Hofer est de 659 881 CHF (679 104 €).

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. Daniel Hofer peut atteindre 130 % de sa rémunération fixe annuelle (« le plafond ») du 1er janvier au 31 août 2023 puis 100% du 1er septembre au 31 décembre 2023, dont :

Critères financiers :

- 50% au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité en 2023, dont
 - 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au réel 2022
 - 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au budget 2023.

- 25 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires de chaque segment de la zone de responsabilité de M.Daniel Hofer sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023
- 10% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023

Critères RSE:

• 15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des objectifs RSE

Complément de réalisations stratégiques :

- Si le plafond de 85 % de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application des critères quantifiables, une rémunération variable complémentaire pourra être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 85 % du plafond), au titre de :
 - La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale ou de la région sous sa responsabilité (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
- De l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par Monsieur Jean-François Decaux (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats structurants, l'acquisition de sociétés, la cession d'actifs, l'exécution de la stratégie digitale, l'optimisation des organisations et des investissements dans la région sous sa responsabilité).

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION (1)	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION DES PAYS DE SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	50,00 %	25,00%
PAR RAPPORT AU RÉEL 2022	25,00%	0,00%
25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022 :		
- 0 % s'il croît de moins de 2 %		
- Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 %		
- 25 % s'il croît au moins de 10 %		
PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	25,00%	25,00 %
25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023 :		
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 25 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
ATTEINTE DU BUDGET 2023 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT DE SA ZONE DE RESPONSABILITE	25,00%	15,20%
25,00 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires de chaque segment de sa zone de responsabilité sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023 et dans la sous limite de 8,33% pour chacun des trois segments :		
- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2023		
- Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2023		
- 8,33 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2023 pour le segment concerné		
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	10,00%	5,70%
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2023		
- Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2023		
- 25 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023		
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	45,90 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00 %	1,00 %
Maintien dans les indices EF (Focus CDP /EcoVadis))		
STRATEGIE ESG 2030	3,00 %	3,00 %
- Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe		
- Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée		
- Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33 % en 2022)		
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE	5,00 %	4,00 %
 Mobiliers: de réduction de nos émissions carbones liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant deduction de l'électricité verte) 		
- Electricité verte : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel)		
- Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019)		
- Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (qCO2/km) par rapport à 2019		
- Déchets valorisés		
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME	5,00%	5,00%
Santé & Sécurité	3,00%	3,00%
- Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019)		
- Modéré par les visites et communications		
Achats responsables	2,00%	2,00%
- 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023		
- 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2023		
TOTAL CRITÈRES RSE	15,00 %	13,00 %
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00 %	58,90 %
COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous)	85,00 %	39,10%
TOTAL	85,00 %	39,10%
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	98,00 % SOIT 798 603€

^[1] Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. Daniel Hofer 98,00 % de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers et RSE et au titre d'un complément de réalisations stratégiques du fait des gains et renouvellements de contrats:

- En Allemagne, le contrat de mobilier urbain de la ville de Fribourg pour 2 ans
- En Estonie, le contrat de mobilier urbain de Tallinn pour 20 ans, renouvelable pour une durée de 4 ans.

Pour l'exercice 2023, la rémunération variable de M. Daniel Hofer s'élève à 798 603 €.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant

Avantages en nature

Monsieur Daniel Hofer bénéficie d'une participation au paiement d'un loyer pour la location d'un bureau.

Actions de performance

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions Néant.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Monsieur Daniel Hofer bénéficie d'un contrat de travail régi par le droit suisse et conclu avec la société JCDecaux Corporate Services Sarl (filiale suisse détenue indirectement à 100 % par JCDecaux SE).

Au titre de l'article 7.1 de son contrat de travail, Monsieur Daniel Hofer bénéficie d'une contribution de la Société à ses plans de retraite auprès de deux organismes de retraite (La Bâloise et VZ), qui ne peut dépasser un montant déterminé (approx. CHF 110K), à charge pour Monsieur Daniel Hofer de compléter s'il le juge utile.

La clause relative à la pension de retraite de Monsieur Daniel Hofer modifiée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019, a été approuvée par l'Assemblée Générale le 14 mai 2020 (4ème résolution) au titre de la procédure de contrôle des conventions réglementées.

Le montant qui lui est versé annuellement s'élève à 110 139,60 CHF et ce, sans possibilité d'ajustement.

Indemnités de rupture

Depuis le 1er septembre 2023, ,en cas de rupture de son contrat de travail, la Société est susceptible de verser à M. Daniel Hofer, pendant une durée de deux ans, une indemnité de non-concurrence correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.

b) Synthèse des rémunérations de M. Daniel Hofer

Les rémunérations de M. Daniel Hofer sont arrêtées et versées en franc suisse. Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous ont été convertis en euros à titre indicatif (sur le taux de change appliqué, se référer au point 3.9.2).

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. Daniel Hofer par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2022	2023
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	1 582 244	1 603 404
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 582 244	1 603 404
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+7,04%	+1,34%

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. Daniel Hofer par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

		2022	2023		
En euros	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	
Rémunération fixe	643 910	643 910	679 104	679 104	
Rémunération variable annuelle	828 711 [2]	777 901 ^[3]	798 603[4]	828 711 [2]	
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0	
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0	
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0	
Avantages en nature (5)	0	0	12 349	12 349	
Assurances vie/retraite spécifique	109 623	109 623	113 348 [5]	113 348 [5]	
TOTAL	1 582 244	1 531 434	1 603 404	1 633 512	

3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Daniel Hofer au titre de l'exercice 2023 de 1 603 404 €, la rémunération fixe représente 42,35% et la rémunération variable représente 49,81 %.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. Daniel Hofer.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. Daniel Hofer par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding n'a versé aucune rémunération à M. Daniel Hofer au cours de l'exercice 2023, ni au cours de l'exercice 2022

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. Daniel Hofer devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT I	CONTRAT DE TRAVAIL		ERETRAITE MENTAIRE	OU SUSCEPTIBLE RAISON DE LA CI	INDEMNITÉS OU AVANTAGES DUS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DUS À RAISON DE LA CESSATION OU DU CHANGEMENT DE FONCTIONS		INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	
✓		✓			✓	✓		

^[1] Le montant de la rémunération varie selon le taux de change appliquée en 2022 et en 2023.

²⁸ Rémunération variable versée en 2023 au titre de l'exercice 2022, soit 128,70 % de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Daniel Hofer ne pouvait dépasser 130 % de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2022). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 17 de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.

[🔋] Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, soit 130 % de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Daniel Hofer ne pouvait dépasser 130

[%] de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2021). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.

[4] Rémunération variable à verser en 2024 au titre de l'exercice 2023, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2024, soit 98% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Daniel Hofer ne pouvait dépasser 130 % de sa rémunération fixe annuelle jusqu'au 31 août 2023 puis 100% à compter du 1er septembre 2023).

[🔋] Dont 31 882 euros prélevés sur sa rémunération variable annuelle 2022 versée en 2023, conformément à son option contractuelle.

11. Ratios d'équité concernant M. Daniel Hofer

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
- (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 348 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

(ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaires d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 2 378 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

• Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe [1]
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature
 - > Assurance vie/retraite.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE								
	EXERCICE N-5 2019 VS 2018	EXERCICE N-4 2020 VS 2019	EXERCICE N-3 2021 VS 2020	EXERCICE N-2 2022 VS 2021	EXERCICE N-1 2023 VS 2022			
Évolution (en %) de la rémunération de M. Daniel Hofer, membre du Directoire et Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe centrale et orientale et Asie centrale	0,90 %	-5,50 %	-6,30 %	25,20 %	6,7 %			
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCD	ECAUX SE)							
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %			
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %			
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	19,7	18,8	18,6	20,1	19,2			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-3,00 %	-4,60 %	-1,10 %	8,1 %	-4,5 %			
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	23,2	22,2	22,4	23,6	22,4			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-2,90 %	-4,70 %	1,40 %	5,4 %	-5,1 %			
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARG	i							
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %			
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,0 %	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %			
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	33,6	31,3	28,2	31,2	30,6			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-3,40 %	-6,80 %	-9,90 %	10,60 %	-1,9 %			
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	45,6	43,5	37,1	41,1	40,0			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-3,00 %	-4,60 %	-14,70 %	10,8 %	-2,7 %			
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ								
Critère financier : Résultat net part du Groupe	265,5 M€	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€			
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%			

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

3.8.2.1. Rémunération totale et avantages de toute nature versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé, ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice aux membres du Conseil de surveillance

i. Principes et règles de détermination

Le montant global de la rémunération allouée aux membres du Conseil de surveillance est fixé à 450 000 euros par an depuis le 1^{er} janvier 2021 (autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 20 mai 2021) et réparti ainsi par le Conseil de surveillance (en euros) :

CONSEIL DE SURVEILLANCE (PAR MEMBRE – POUR 4 RÉUNIONS)			COMITÉ D'AUDIT (PAR MEMBRE -POUR 4 RÉUNIONS)		DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS (PAR MEMBRE - POUR 2 RÉUNIONS)		COMITÉ D'ÉTHIQUE (PAR MEMBRE - POUR 2 RÉUNIONS)			
PARTIE FIXE MEMBRE	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE FIXE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	RÉUNION SUPPLÉMENTAIRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE
13 000 €	14 000 €	20 000 €	22 000 €	2 050 €	17 500 €	10 000 €	8 500 €	5 000 €	8 500 €	5 000 €
			(soit 5 500 € par		,	(soit 2 500 € par				
réunion)	réunion)	réunion)	réunion)		réunion)	réunion)	réunion)	réunion)	réunion)	réunion)

Les montants alloués à titre de partie fixe sont réglés prorata temporis quand les mandats commencent ou prennent fin en cours d'exercice. Les rémunérations sont payées aux membres du Conseil et des Comités trimestriellement, à trimestre échu.

Au-delà de 4 réunions, toute réunion du Conseil donne lieu au versement d'un complément de rémunération dès lors que la réunion ne se tient pas par conférence téléphonique.

Les membres du Conseil de surveillance ne disposent pas d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'actions gratuites.

ii. Montants bruts de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2023 et versés au cours du même exercice aux membres du Conseil de surveillance (en euros)

M. GÉRARD DEGONSE - PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	42 000	42 000	42 000	42 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	5 000	5 000	5 000	5 000
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	47 000	47 000	47 000	47 000

Ratios d'équité concernant M. Gérard Degonse

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
- (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaires d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 348 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

(ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaires d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2023, cet effectif représente un total de 2 378 salariés sur un effectif global France de 3 230 salariés à fin décembre 2023.

• Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
- > Rémunération fixe [1]
- > Rémunération variable annuelle
- > Attribution de stock-options
- > Valorisation des avantages en nature
- > Assurance vie/retraite.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE							
	EXERCICE N-4 2019 VS 2018	EXERCICE N-3 2020 VS 2019	EXERCICE N-2 2021 VS 2020	EXERCICE N-1 2022 VS 2021	EXERCICE N-1 2023 VS 2022		
Évolution (en %) de la rémunération de M. Gérard Degonse, Président du Conseil de surveillance	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %		
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ C	OTÉE (JCDecaux SE)						
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %		
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %		
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-14,3 %	0,0 %		
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	0,8	0,8	0,9	0,7	0,6		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	0,00 %	12,50 %	-22,2 %	-14,3 %		
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈ	TRE ÉLARGI						
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %		
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,0 %	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %		
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,1	1,1	1,1	1	0,9		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-8,30 %	0,00 %	0,00 %	-9,1 %	-10,0 %		
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	1,6	1,6	1,4	1,3	1,2		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	0,00 %	-12,50 %	-7,1 %	-7,7 %		
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ							
Critère financier : Résultat net part du Groupe	265,5 M€	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€		
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%		

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

Pour rappel : en 2020, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25 % de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

M. JEAN-PIERRE DECAUX - VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

M. MICHEL BLEITRACH - MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	8 500	8 500	8 500	8 500
- Comité d'éthique et de la RSE	8 500	8 500	8 500	8 500
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	44 000	44 000	44 000	44 000

MME ALEXIA DECAUX-LEFORT - MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

MME BÉNÉDICTE HAUTEFORT - MEMBRE INDEPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	10 000	10 000	10 000	10 000
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE ^[1]	-	-	5 000	5 000
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	37 000	37 000	42 000	42 000

⁽¹⁾ Membe du Comité d'éthique et de la RSE depuis le 16 mai 2023

M. PIERRE MUTZ - MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE JUSQU'AU 16 MAI 2023

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	6 750	6 750
- Comité d'audit	10 000	10 000	2 500	2 500
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-		-
- Comité d'éthique et de la RSE	5 000	5 000	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	42 000	42 000	9 250	9 250

MME MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON - MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

MME LEILA TURNER - MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

M. JEAN-SEBASTIEN DECAUX - MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit ⁽¹⁾	-	-	5 000	5 000
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	32 000	32 000

⁽¹⁾ Membre du Comité d'audit depuis le 16 mai 2023

M. JEAN-FRANCOIS DUCREST - MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	17 500	17 500	17 500	17 500
- Comité des rémunérations et des nominations	5 000	5 000	5 000	5 000
- Comité d'éthique et de la RSE	5 000	5 000	5 000	5 000
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	54 500	54 500	54 500	54 500

MME ROSALINA FERON - MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIES JUSQU'AU 15 OCTOBRE 2023

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	20 250	20 250
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	5 000	5 000	2 500	2 500
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	32 000	32 000	22 750	22 750

M PATRICE CAT - MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIÉS

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations ^[1]	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

⁽¹⁾ Membre du comité des rémunérations et des nominations depuis le 7 décembre 2023

MME ELISABETH LOUIS - MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIÉS DEPUIS LE 26 SEPTEMBRE 2023

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	NA	NA	6 750	6 750
- Comité d'audit	NA	NA	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	NA	NA	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	NA	NA	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	NA	NA	-	-
TOTAL	NA	NA	6 750	6 750

3.8.2.2. Vote spécifique de l'Assemblée Générale sur la rémunération de chaque dirigeant mandataire social

En application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, l'Assemblée Générale doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre du même exercice :

- Au Président du Directoire : M. Jean-François Decaux
- Au Directeur Général et membre du Directoire : M. Jean-Charles Decaux
- Aux autres membres du Directoire : M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer
- Au Président du Conseil de surveillance : M. Gérard Degonse.

Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2023 ne pourront être versés aux personnes concernées qu'après approbation de l'Assemblée Générale du 7 mai 2024.

En conséquence, il est proposé à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 (15ème résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2023 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Jean-François Decaux (Président du Directoire à compter du 16 mai 2023 et Directeur Général jusqu'au 16 mai 2023).

M. JEAN-FRANCOIS DECAUX

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNERA ET LES SOCIÉTÉS CONTROLÉE		XERCICE 2023 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE
ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	1 075 430	Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de plus de 2% la rémunération fixe de M. Jean-François Decaux.
		Ainsi, la rémunération fixe 2023 de M. Jean-François Decaux était de 1 075 430 €.
		Pour rappel, l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 a approuvé (16ème résolution) la rémunération variable de 1 565 699 € attribuée au titre de 2022.
Rémunération	4.045.540	La rémunération variable au titre de 2023 de M. Jean-François Decaux est plafonnée à 150 % de la rémunération fixe de ce dernier (« le plafond ») (dont 60 % du plafond au titre de critères financiers, 15 % du plafond au titre de critères RSE et 25 % du plafond au titre de critères stratégiques).
variable annuelle	1 315 512	Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2023 a été évalué par le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, à 1 315 512€, soit 81,55% du plafond de sa rémunération variable.
		Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2023 de 2 390 942€, la rémunération fixe représente 44,98 % et la rémunération variable représente 55,02 %
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué de rémunération exceptionnelle à M. Jean- François Decaux en 2023.
		Option d'actions : NA
		Actions de performance : NA
Options d'actions, actions de performance ou tout autre	0	Autre attributions de titres : NA
avantage de long terme		M. Jean-François Decaux a renoncé à recevoir des options de souscription ou d'achat d'actions et actions de performance depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membres du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	0	M.Jean-François Decaux n' a pas bénéficié d'avantage en nature
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	0	M. JeanFrançois Decaux ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	0	M. Jean-François Decaux ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.

Il est également proposé à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 [16ème résolution] de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2023 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Jean-Charles Decaux [Directeur Général à compter du 16 mai 2023 et Président du Directoire jusqu'au 16 mai 2023].

M. JEAN-CHARLES DECAUX

ÉLÉMENTS	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE	555557777
DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	1 075 430	Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de plus de 2% la rémunération fixe de M. Jean-Charles Decaux.
		Ainsi, la rémunération fixe 2023 de M. Jean-Charles Decaux était de 1 075 430 \odot .
		Pour rappel, l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 a approuvé (15ème résolution) la rémunération variable de 1 565 699 € attribuée au titre de 2022.
Rémunération variable annuelle	1 315 512	La rémunération variable au titre de 2023 de M. Jean-Charles Decaux est plafonnée à 150 % de la rémunération fixe de ce dernier (« le plafond ») (dont 60 % du plafond au titre de critères financiers, 15 % du plafond au titre de critères RSE et 25 % du plafond au titre de critères stratégiques).
		Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2023 a été évalué par le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, à 1 315 512 €, soit 81,55% du plafond de sa rémunération variable.
		Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2023 de 2 411 934 €, la rémunération fixe représente 44,59 % et la rémunération variable représente 54,54%.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué de rémunération exceptionnelle à M. Jean- Charles Decaux en 2023.
		Option d'actions : NA
Options d'actions, actions		Actions de performance : NA
de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Autre attributions de titres : NA
availage ac tong terme		M. Jean-Charles Decaux a renoncé à recevoir des options de souscription ou d'achat d'actions et actions de performance depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membres du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	4 669	M. Jean-Charles Decaux bénéficie d'une voiture de fonction mise à sa disposition en France.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	0	M. Jean-Charles Decaux ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite		M. Jean-Charles Decaux ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.
supplémentaire	0	En revanche, M. Jean-Charles Decaux bénéficie en 2023 d'une assurance-vie pour un montant de 16 323 €.

Il est ensuite proposé à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 (17ème résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2023 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées, à M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer.

M. EMMANUEL BASTIDE

ET LES SOCIÉTÉS CONTROLÉE		
ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	454 578	Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de plus de 2% la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide
		Ainsi, la rémunération fixe 2023 de M. Emmanuel Bastide était de 454 578 €.
		Pour rappel, l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 a approuvé (17ème résolution) la rémunération variable de 441 208€ attribuée au titre de 2022.
Rémunération variable annuelle	370 764	La rémunération variable au titre de 2023 de M. Emmanuel Bastide est plafonnée à 100 % de la rémunération fixe de ce dernier (« le plafond ») (dont 85 % au titre de critères financiers , 15 % au titre des critères RSE). Si le plafond de 85 % de sa rémunération fixe n'est pas atteint par application des critères quantifiables, une rémunération variable complémentaire peut lui être attribuée au titre de sa participation à des réalisations stratégiques ou de l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par M. Jean-Charles Decaux.
		Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide, au titre de l'exercice 2023 a été évalué par le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, à 370 764 €, soit 81,56 % de sa rémunération fixe annuelle.
		Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2023 de 1 019 367 €, la rémunération fixe représente 44,59 % et la rémunération variable représente 36,37 %.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué de rémunération exceptionnelle à M. Emmanuel Bastide en 2023.
Options d'actions, actions		Option d'actions : 0
de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Actions de performance : 0
		Autre attributions de titres : 0
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membres du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	194 025	En 2023,M. Emmanuel Bastide a bénéficié à Singapour d'une voiture, d'un logement de fonction et du paiement des frais de scolarité de ses enfants.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité	0	M. Emmanuel Bastide bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.
de non-concurrence	Š	Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 30 juillet 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (7ème résolution).
		Aucun montant n'a été attribué au titre de 2023.
Régime de retraite supplémentaire	0	M. Emmanuel Bastide ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023

M. DAVID BOURG

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNERATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2023 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE	
ET LES SOCIÉTÉS CONTROLÉES	

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION	
Rémunération fixe	432 931	Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de plus de 2% la rémunération fixe de M. David Bourg.	
		Ainsi, la rémunération fixe 2023 de M. David Bourg était de 432 931 €.	
		Pour rappel, l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 a approuvé (17 ^{ème} résolution) la rémunération variable de 420 198 attribuée au titre de 2022.	
Rémunération variable annuelle	424 273	La rémunération variable au titre de 2023 de M. David Bourg est plafonnée à 100 % de la rémunération fixe de ce dernier (« le plafond ») (dont 85 % au titre de critères financiers , 15 % au titre de critères RSE). Si le plafond de 85 % de sa rémunération fixe n'est pas atteint par application des critères quantifiables, une rémunération variable complémentaire peut lui être attribuée au titre de sa participation à des réalisations stratégiques ou de l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par les co-Directeurs Généraux.	
		Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. David Bourg, au titre de l'exercice 2023 a en conséquence été évalué par le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, à 424 273 €, soit 98% de sa rémunération fixe annuelle.	
		Sur un montant total de rémunération attribuée à M. David Bourg au titre de l'exercice 2023 de 914 124€, la rémunération fixe représente 47, 36% et la rémunération variable représente 46,41%.	
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.	
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué une rémunération exceptionnelle à M. David Bourg en 2023.	
Remailer ation exceptionnette	Ü	Ce dernier bénéficie d'une rémunération supplémentaire de 54 574 € correspondant à la règle du 1/10ème des congés payés.	
		Option d'actions : 0	
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Actions de performance : 0	
		Autre attributions de titres : 0	
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.	
Avantages de toute nature	2 346	M. David Bourg bénéficie d'une voiture de fonction mise à sa disposition en France.	
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.	
Indemnité		M. David Bourg bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.	
de non-concurrence	0	Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 4 décembre 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (8 ^{ème} résolution).	
		Aucun montant n'a été attribué au titre de 2023.	
Régime de retraite supplémentaire	0	M. David Bourg ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.	

M. DANIEL HOFER

FI FMFN IS HE LA REMHNERATHIN	1 A F B Z F F VII I 'III I B Z I I F I	EXERUILE /II/3 IIII ATTRIBUEE AU	J TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE
FT LES SOCIÉTÉS CONTROLÉES			
ELLES SUCIELES CUNTRULEES			

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	679 104	Pour l'exercice 2023, le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de plus de 2% la rémunération fixe de M. Daniel.Hofer.
		Ainsi, la rémunération fixe 2023 de M. Daniel Hofer était de 679 104€.
		Pour rappel, l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 a approuvé (17ème résolution) la rémunération variable de 828 711 € attribuée au titre de 2022.
		La rémunération variable au titre de 2023 de M. Daniel Hofer est plafonnée à 130 % de la rémunération fixe de ce dernier jusqu'au 31 août 2023 puis plafonnée à 100% du 1er septembre au 31 décembre 2023
Rémunération variable annuelle	798 603	Si le plafond de 110,5 % jusqu'au 31 août 2023 puis 85% à compter du 1er septembre 2023 de sa rémunération fixe n'est pas atteint par application des critères quantifiables, une rémunération variable complémentaire peut lui être attribuée au titre de sa participation à des réalisations stratégiques ou de l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par M. Jean-François Decaux.
		Par application de ces critères , le montant de la rémunération variable de M. Daniel Hofer, au titre de l'exercice 2023, a été évalué par le Conseil de surveillance du 6 mars 2024 à 798 603 €, soit 98 % de sa rémunération fixe.
		Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Daniel Hofer au titre de l'exercice 2023 de 1 603 404 €, la rémunération fixe représente 42,35% et la rémunération variable représente 49,81 %
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Conseil de surveillance n'a pas attribué de rémunération exceptionnelle à M. Daniel Hofer en 2023.
Ontiona d'actiona actiona		Option d'actions : 0
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Actions de performance : 0
avantage de tong terme		Autre attributions de titres : 0
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	12 349	M. Daniel Hofer a bénéficié d'une participation au paiement d'un loyer pour la location d'un bureau
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	0	Depuis le 1er septembre 2023, M.Daniel Hofer bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.
		Aucun montant n'a été attribué au titre de 2023.
Régime de retraite supplémentaire	113 348	M. Daniel Hofer bénéficie d'un contrat de travail régi par le droit suisse et conclu avec la société JCDecaux Corporate Services Sarl (filiale suisse détenue indirectement à 100% par JCDecaux SE). Au titre de l'article 7.1 de son contrat de travail, M. Daniel Hofer bénéficie d'une contribution de la Société à ses plans de retraite auprès de deux organismes de retraite (La Bâloise et VZ), qui ne peut dépasser un montant déterminé (approx. CHF 110K), à charge pour M. Daniel Hofer de compléter s'il le juge utile.
		En conséquence, le montant qui devra lui être versé annuellement s'élève à 110 139,60 CHF et ce, sans possibilité d'ajustement

JCDecaux RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023 Enfin, il est proposé à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 [18ème résolution] de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2023 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Gérard Degonse [Président du Conseil de surveillance].

M. GÉRARD DEGONSE

<u></u>			
FLEMENTS DE LA REMIINERATION	I VERSEE ALL COLIRS DE L'EXERT	TICE 2023 OH ATTRIBUEE ALL	TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE
	VERSEE AC COOKS BE E EXERC	HOL 2020 OO ATTIMIDOLL AO	TITILE DO FILITE EXERCICE I AR SODECION SE
ET LES SOCIÉTÉS CONTROLÉES			
ET LES SUCIETES CUNTRULEES			

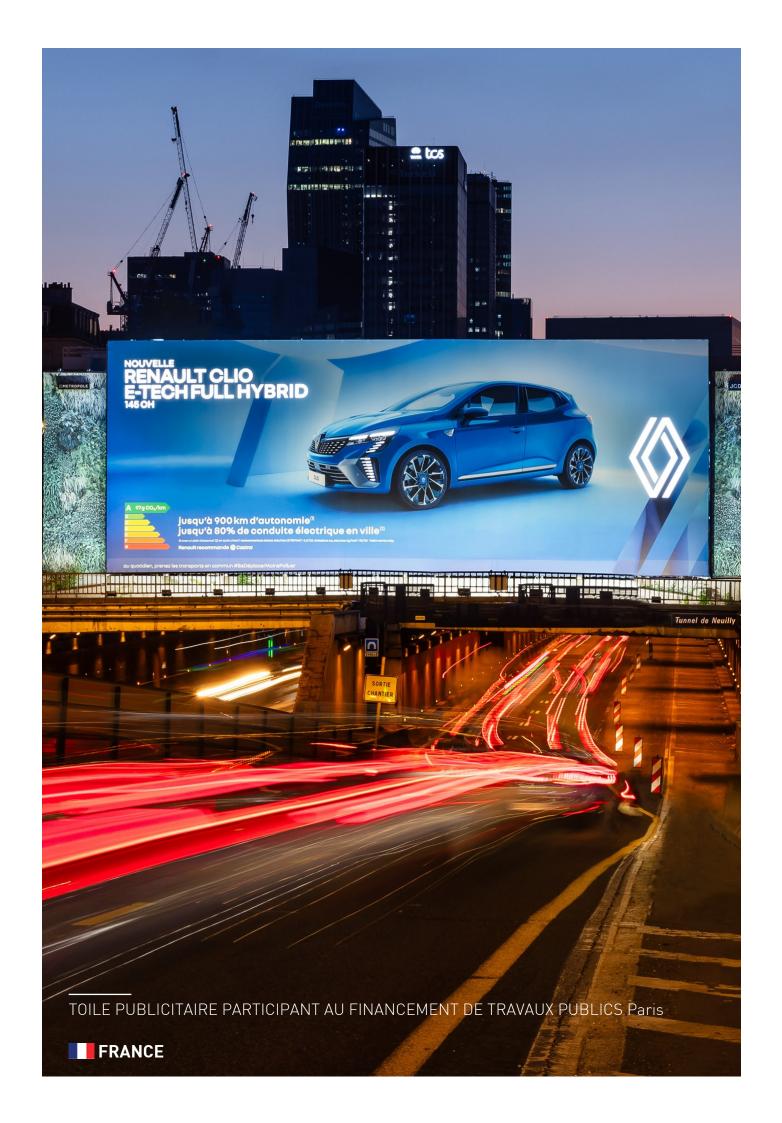
ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération variable annuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée au titre de l'exercice 2023.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	47 000	M. Gérard Degonse perçoit une rémunération de JCDecaux SE en sa qualité de Président du Conseil de surveillance et de membre du Comité des rémunérations et des nominations.
Avantages de toute nature	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Régime de retraite supplémentaire	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.

3.8.2.3. Opérations réalisées sur les titres de JCDecaux SE par des dirigeants ou des personnes mentionnées à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier au cours de l'année 2023 (article 223-26 du Règlement général de l'AMF)

Les opérations réalisées au cours de l'exercice 2023 sur les titres de JCDecaux par les personnes mentionnées ci-dessus sont les suivantes :

NATURE DE L'OPÉRATION	DATE	(EN EUROS)	(EN EUROS)
JCDECAUX HOLDING			
Achat de 5 741 actions	04/10	14,9983	86 105,24
Achat de 28 048 actions	20/10	14,9771	420 077,70
Achat de 16 211 actions	23/10	14,9009	241 558,49

NATURE DE L'OPÉRATION	DATE	PRIX UNITAIRE (EN EUROS)	MONTANT (EN EUROS)
M. JEAN-CHARLES DECAU			
Achat de 286 actions	04/10	14,9983	4 289,51
Achat de 1403 actions	20/10	14,9771	21 012,87
Achat de 811 actions	23/10	14.9009	12 084.63





FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1	Politique de maîtrise des risques	210	4.3	Contrôle interne et gestion des risques	218
	4.1.1 Identification des risques	210		4.3.1 Objectifs du contrôle interne	218
	4.1.2 Facteurs de risques	211		4.3.2 Organisation générale et procédures du contrôle interne	218
4.2	Assurance et couverture des risques	217		4.3.3 Procédures de contrôle interne relatives à l'élaboration et au traitement de l'information financière et comptable	210
			4.4	Politique fiscale	221

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE Politique de maîtrise des risques

4.1. POLITIQUE DE MAÎTRISE DES RISQUES

4.1.1. IDENTIFICATION DES RISQUES

Pour assurer un développement pérenne de ses activités, le Groupe doit veiller en permanence à l'identification, la prévention et la bonne maîtrise des risques auxquels il est exposé.

Depuis 2010, le Groupe réalise annuellement une cartographie des risques qui répertorie les principaux risques liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, y compris ceux initiés par ses relations d'affaires, produits et services.

LA DÉMARCHE REPOSE SUR L'IDENTIFICATION PUIS L'ÉVALUATION DES RISQUES SUIVANT 3 CRITÈRES : L'IMPACT, LA PROBABILITÉ D'OCCURRENCE ET LE NIVEAU DE MAÎTRISE ESTIMÉ.

Ainsi, chaque année, l'élaboration de la cartographie des risques est structurée autour de plusieurs groupes de travail animés par la Direction de l'Audit Interne :

- Un groupe de travail composé des principaux Directeurs Centraux du Groupe : le Corporate Juridique, la Finance, les Systèmes d'Informations, le Développement Durable, les Relations Investisseurs, le Bureau d'Etudes, la Fiscalité, les Fusions & Acquisitions, les Opérations Internationales, les Achats et les Ressources Humaines - Projets Internationaux
- Plusieurs groupes de travail composés de Directeurs Pays ou de Responsables de Zones : toutes les géographies du Groupe sont représentées
- Des groupes de travail composés de Directeurs Financiers, Juridiques ou Conformité au niveau Pays ou Zone.

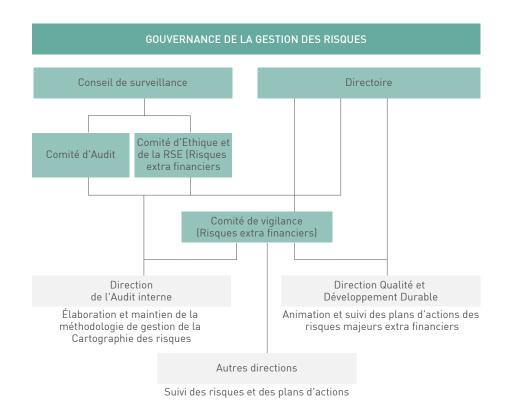
Cette approche « Bottom Up » permet une identification des risques par les activités et par les processus. Puis chacun des risques identifiés est évalué par les Directeurs centraux (avec une perspective fonctionnelle) et par les Directeurs Pays (avec une sensibilité et une perspective opérationnelle).

Sur le fondement des résultats de la cartographie, les risques définis comme « majeurs » font l'objet d'une fiche détaillée. Plus spécifiquement, les fiches détaillées des risques extra-financiers décrivent le risque, les contrôles à mettre en place, la personne responsable, les politiques et plans d'actions à entreprendre, ainsi que la surveillance à instaurer. Elles sont établies en lien avec les Fonctions en charge du suivi opérationnel des risques majeurs identifiés et elles permettent de veiller à ce que les plans d'actions appropriés soient mis en œuvre.

En particulier, le Comité de Vigilance et le Comité Ethique et RSE revoient et suivent les risques extra financiers.

Par ailleurs, une auto-évaluation annuelle est demandée à chacune des filiales sur le fondement des risques majeurs, et ses résultats sont contrôlés lors de chaque audit sur site réalisé par l'Audit Interne. Ce dernier établit chaque année son plan d'audit qui comprend des audits terrain et des contrôles à distance.

Le Directoire et le Comité d'Audit assurent un suivi régulier de l'identification et de l'évaluation des risques et en rendent compte au Conseil de surveillance.



4.1.2. FACTEURS DE RISQUES

Le Groupe est confronté à un ensemble de risques internes et externes susceptibles d'affecter la réalisation de ses objectifs, son activité ou sa situation financière.

Comme précisé dans le chapitre précédent et en application du Règlement Européen du 14 juin 2017, le Groupe hiérarchise chacun des risques identifiés comme spécifiques et significatifs, puis les regroupe autour de 6 grandes familles de risques, dans lesquelles se retrouvent notamment les risques majeurs traités au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

RISQUES FRAUDE CORRUPTION ENTENTE

 Risque lié à l'éthique des affaires et la lutte anticorruption [DPEF]. RISQUES CONFORMITÉ

- Risque lié au nonrespect des droits humains des collaborateurs [DPEF]
- Risque lié au nonrespect des droits humains des fournisseurs [DPEF]
- Risque lié à la protection des données à caractère personnel et au non-respect de la vie privée [DPEF].

RISQUES STRATÉGIQUES

- Risque de piratage digital des mobiliers et de diffusion de contenu
- inapproprié [DPEF]
 Attaque
 informatique sur
 les systèmes-clés
 de l'entreprise.
- Changement de business models

RISQUES FINANCIERS

- Risque de marchés (retournement de conjoncture économique, perte de contrats phares)
- Risque lié à l'accroissement des dispositifs règlementaires visant à réduire la publicité.

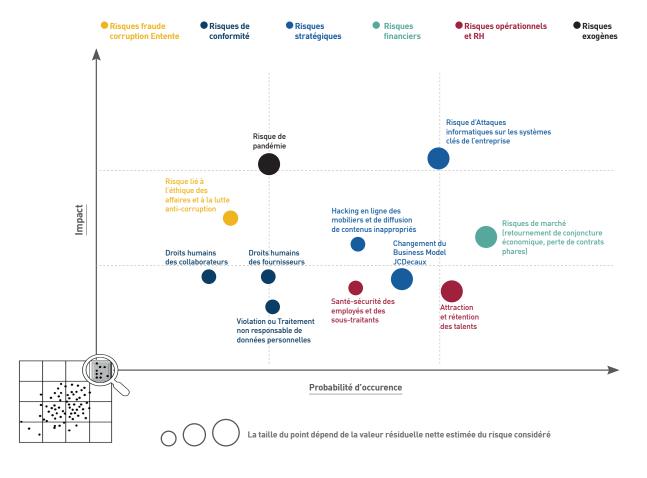
RISQUES OPÉRATIONNELS ET RH

- Risque lié à la santé sécurité des collaborateurs et sous traitants [DPEF]
- Attraction et rétention des talents. [DPEF]

RISQUES EXOGÈNES

- Risque de pandémie.

Dans le cadre de sa revue 2023 des risques, le Groupe a identifié 109 risques dont les principaux sont détaillés dans les chapitres suivants. Les risques les plus significatifs sont présentés dans le graphique ci-dessous :



FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE Politique de maîtrise des risques

Les procédures mises en place au sein du Groupe pour la gestion des risques sont présentées en p. 218 du présent document.

4.1.2.1. Risques liés à l'activité du Groupe

4.1.2.1.1. Famille: Risques de Fraude, Corruption, Entente

Dans cette famille, le Groupe a identifié les risques relatifs à l'éthique des affaires à diverses étapes de la chaîne de valeurs : dans les relations avec ses clients (annonceurs, agences notamment), avec ses mandants (villes, collectivités territoriales, sociétés gestionnaires de transport notamment) ou avec ses fournisseurs. Le risque lié à des pratiques fiscales non responsables fait également partie de cette catégorie.

Le principal risque relatif à cette famille est un risque traité au titre de la Déclaration de Performance Extra Financière : il s'agit du risque lié à l'éthique des affaires et à la lutte contre la corruption.

FACTEUR DE RISQUE	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
RISQUES DE FRAUDE, CORRUPTION, ENTENTE			
Risque lié à l'éthique des affaires - lutte anti-corruption [DPEF]	***	**	*

Présentation du risque

L'activité du Groupe est très fortement liée à la qualité et l'intégrité des relations entretenues avec ses mandants (villes, collectivités territoriales, sociétés gestionnaires de transport...). La réputation du Groupe et son historique en matière d'intégrité sont des éléments essentiels à son activité et, en particulier, à son accès aux différents marchés publics et privés.

La conduite éthique des affaires est aussi un enjeu important permettant de préserver la pérennité des relations avec les clients annonceurs et les partenaires du Groupe, et de maintenir sa réputation d'excellence sur le marché.

JCDecaux est aussi particulièrement vigilant au respect de l'éthique des affaires dans le cadre des opérations de croissance externe, notamment dans les pays considérés comme sensibles sur le plan de la corruption.

Gestion du risque

Le Groupe a consigné, dès 2001, dans une Charte Éthique, les principes et règles éthiques à respecter dans la conduite des affaires du Groupe.

Cette Charte Éthique, révisée en 2018 dans le cadre de la mise en œuvre de la loi Sapin II en France, fait l'objet d'une large diffusion auprès de l'ensemble des sociétés et des collaborateurs du Groupe.

Cette Charte, son mode de diffusion ainsi que le rôle du Comité d'Éthique et de la RSE en charge de veiller à sa bonne application, sont présentés en p. 93 et p. 157 du présent document.

Les informations concernant le suivi et la gestion des risques liés à l'éthique des affaires et à la lutte anti-corruption, sont disponibles dans le chapitre « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption et le trafic d'influence » en p. 93 du présent document.

4.1.2.1.2. Famille : Risques de Conformité aux lois et règlementations

Plusieurs risques majeurs traités au titre de la Déclaration de Performance Extra Financière se retrouvent dans cette famille :

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
RISQUES DE CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÈGLEMEN	TATIONS		
Risque lié au non-respect des droits humains / salariés [DPEF]	***	**	*
Risque lié au non-respect des droits humains / fournisseurs [DPEF]	***	**	*
Risque lié à la protection des données à caractère personnel et au non-respect de la vie privée [DPEF]	***	**	*

RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / SALARIÉS [DPEF]

Présentation du risque

Le Groupe JCDecaux est présent dans plus de 80 pays et 20 % des ETP du Groupe se situent dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour autant, l'ensemble des collaborateurs du Groupe doit bénéficier du respect de ses droits humains fondamentaux, comme énoncé dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux.

Gestion du risque

L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion des risques liés aux droits humains est disponible dans le chapitre « Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales », en p. 83 du présent document.

RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / FOURNISSEURS [DPEF]

Présentation du risque

Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. JCDecaux a fait le choix de confier la production de ses produits et solutions à des tiers de confiance. Une partie de ces fournisseurs est située dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour autant, JCDecaux demande à ses fournisseurs clefs et nouveaux fournisseurs de se conformer à ces standards internationaux à travers son Code de Conduite Fournisseurs dont il exige la ratification.

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables », en p. 96 du présent document. Dans ce chapitre sont également présentés les plans d'actions actuellement en place.

RISQUE LIÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET AU NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE [DPEF]

Présentation du risque

Dans le cadre et pour les besoins de ses différentes activités, les sociétés du Groupe JCDecaux sont amenées à traiter des données à caractère personnel. Ces données concernent à la fois des personnes externes à l'entreprise, notamment les contacts personnes physiques des tiers avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales (clients, prestataires, fournisseurs, bailleurs, concédants, etc.), les usagers des services de vélos en libre-service ou encore les candidats à l'embauche et, en leur qualité d'employeur, leurs salariés et autres membres du personnel. JCDecaux garantit à l'ensemble des personnes concernées la protection de leur vie privée et de leurs données à caractère personnel ainsi que l'exercice des droits dont elles bénéficient, dans le respect des réglementations applicables.

Gestion du risque

Afin de réduire le risque associé à des traitements non-responsables ou à des violations de données, JCDecaux a mis en place un dispositif dédié :

- Une gouvernance spécifique a été mise en place : constitution d'un Comité de pilotage « RGPD », nomination d'un Data Protection Officer (DPO) ou d'un Privacy Manager dans chaque filiale localisée au sein de l'UE, implication de la Direction Juridique de chaque pays/zone hors UE
- Des politiques et procédures dédiées à la protection des données personnelles ont été publiées et déployées sur l'ensemble des entités Groupe concernées
- Des actions de formation (digital learning) ont été menées afin de sensibiliser l'ensemble du personnel à ces enjeux
- Afin d'assurer la sécurité des Systèmes d'Information, un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), assisté d'un réseau de correspondants régionaux et de managers SI présents dans chaque pays du Groupe, déploie la Politique Sécurité Informatique de JCDecaux.

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Renforcer la protection des données à caractère personnel », en p. 98 du présent document.

4.1.2.1.3. Famille: Risques financiers

Par son activité, le Groupe peut être plus ou moins exposé à des risques financiers (notamment le risque de liquidité et de financement, le risque de taux d'intérêt, le risque de change et les risques induits par la gestion financière, en particulier le risque de contrepartie). Les informations concernant les risques financiers sont disponibles dans le chapitre « Annexes aux comptes consolidés », en p. 276 à 342 du Document d'Enregistrement Universel 2023.

Les 2 principaux risques identifiés sur cette famille sont les suivants :

FACTEUR DE RISQUE	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
RISQUES FINANCIERS			
Risque Marché-lié à la conjoncture économique	***	***	***
Risque lié à l'accroissement des dispositifs règlementaires visant à réduire la publicité	***	**	**

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE Politique de maîtrise des risques

RISQUE LIÉ À LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE

Présentation du risque

En cas de récession mondiale, le secteur de la publicité et de la communication est susceptible de subir plus fortement les variations d'activité du fait d'une possible réduction générale dubudget communication des annonceurs.

La crise économique suite à la crise sanitaire de la Covid-19 illustre parfaitement ce risque de retournement brutal et non prévisible des marchés.

Le Groupe doit en outre faire face au caractère cyclique du marché de la publicité. Notre secteur d'activité est fortement lié à l'évolution du PIB des pays dans lesquels le Groupe est présent. Une accélération ou un ralentissement significatif de l'activité économique d'un pays peut impacter substantiellement le niveau d'activité, et donc le chiffre d'affaires du Groupe.

Gestion du risque

La présence du Groupe sur des marchés géographiquement diversifiés permet de minimiser les effets d'une éventuelle baisse générale du secteur du fait de réactions disparates et décalées des marchés des pays dans lesquels il est implanté. La répartition du chiffre d'affaires par zone géographique est présentée en p. 12 du présent document.

La Direction Générale et la Direction financière du Groupe demeurent particulièrement attentives aux structures de coûts et adoptent des plans d'action pour maintenir le niveau de rentabilité du Groupe.

RISQUE LIÉ À L'ACCROISSEMENT DES DISPOSITIFS RÉGLEMENTAIRES VISANT À RÉDUIRE LA PUBLICITÉ

Présentation du risque

D'un point de vue général, le marché de la communication extérieure est réglementé aux niveaux local et national, dans la plupart des pays dans lesquels le Groupe est présent, en ce qui concerne le type (affichage analogique/digital), la luminosité, la densité, la taille et l'implantation des supports publicitaires et du Mobilier Urbain en agglomération et hors agglomération, mais aussi en ce qui concerne le contenu des visuels autorisés.

Les réglementations évoluent généralement vers une diminution du nombre global de dispositifs publicitaires et/ou une réduction de leur taille, et les autorités locales s'orientent vers une application plus stricte des réglementations existantes. Une partie des dispositifs publicitaires, notamment dans le domaine de l'affichage, pourrait ainsi à terme devoir être retirée ou repositionnée dans certains pays.

Gestion du risque

En France, où la pression règlementaire est forte et ancienne (via notamment les Règlements Locaux de Publicité qui réglementent les dispositifs situés en extérieur), JCDecaux dispose de compétences et d'une organisation dédiées (via la Direction des Relations Institutionnelles, la Direction de la Coordination Règlementaire et un Pôle Affaires Publiques composé de juristes spécialisés) pour veiller à l'application de la règlementation et en suivre toutes les évolutions, afin d'anticiper et de gérer au mieux ce risque.

Sur nos autres géographies, nous n'avons pas identifié de pression similaire nécessitant à ce stade, la mise en place d'une organisation comme celle présente en France.

Par ailleurs, s'agissant de l'environnement, principal objet des propositions de loi, le groupe a pris depuis plusieurs années de nombreuses mesures. JCDecaux est la seule entreprise du secteur de la communication extérieure au monde à avoir rejoint en 2019 le RE 100 (coalition internationale des entreprises engagées vers l'objectif 100 % énergies renouvelables). En 2023, JCDecaux est référencé dans la prestigieuse liste A du CDP (Carbon Disclosure Project), maintenant le Groupe au niveau « Leadership ». Le Groupe est également classé Or par EcoVadis et est par ailleurs référencé dans l'indice FTSE4Good et le classement MSCI.

Pour réduire son empreinte carbone et faire face aux risques du dérèglement climatique, JCDecaux a défini une Stratégie Climat ambitieuse à l'échelle du Groupe, alignée sur les ambitions de l'Accord de Paris et visant le Net Zéro Carbone en 2050. Pour ce faire, JCDecaux s'est engagé dans une trajectoire Science-Based Targets (SBTi) avec des objectifs de réduction de ses émissions en valeur absolue à court et long terme. Le Groupe a soumis, fin 2023, sa trajectoire de réduction à SBTi pour revue et validation.

Dans une démarche proactive, JCDecaux a souhaité renforcer en 2023 l'application des recommandations de la TCFD (Taskforce on Climate-related Financial Disclosures), en réalisant une analyse de risques tenant compte de différents scénarios climatiques.

Plus d'informations sont disponibles dans le chapitre « 2.3.1. Déployer une Stratégie Climat ambitieuse visant le net zéro », et « 2.1.1.3. Les risques extra-financiers matériels pour JCDecaux » en p. 67 et 37 respectivement du présent document.

4.1.2.1.4. Famille : Risques Stratégiques

Par son activité, le Groupe peut être confronté à plusieurs risques stratégiques : la capacité à adresser les changements de business model ou la chute brutale des audiences en font partie tout comme le traitement des risques climatiques et environnementaux. Les principaux risques de cette famille sont les suivants :

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
RISQUES STRATÉGIQUES			
Attaque informatique sur les systèmes-clés de l'entreprise	***	***	**
Risque de piratage digital des mobiliers et de diffusion de contenu inapproprié [DPEF]	***	**	*

ATTAQUE INFORMATIQUE SUR LES SYSTÈMES-CLÉS DE L'ENTREPRISE

Présentation du risque

Le Groupe s'appuie sur des systèmes d'information complexes à l'appui de ses activités commerciales, industrielles et de gestion. Les principaux risques sont liés à l'intégrité et au maintien de la capacité opérationnelle de ces systèmes.

Gestion du risque

Les systèmes d'information du Groupe font l'objet de protections à plusieurs niveaux : les centres informatiques sont sécurisés, les accès aux logiciels contrôlés, les systèmes d'affichage audités. Ces protections concernent notamment la plateforme informatique en charge de la préparation et de la diffusion des campagnes publicitaires digitales. Cette plateforme s'appuie sur un réseau privé et est opérée par les équipes JCDecaux conformément à des règles strictes de contrôle et d'audit de bout en bout des accès. Elle est surveillée 24h/24 et 7j/7 afin de détecter puis de traiter en temps réel les éventuelles anomalies de fonctionnement.

Par ailleurs, des plans de reprise d'activité visant à garantir la continuité des opérations du Groupe sont testés plusieurs fois par an. En outre, afin d'améliorer de façon continue la sécurité des systèmes informatiques et limiter les conséquences d'éventuels disfonctionnements sur les métiers du Groupe, les différents risques (sinistre affectant les centres informatiques, défaillance d'équipements, de moyens en télécommunication, manquements aux règles de sécurité, erreurs humaines,...) sont régulièrement évalués. Ces évaluations donnent lieu au renforcement des moyens mis en place et/ou au développement de nouvelles protections permettant d'améliorer la lutte contre les tentatives d'intrusion, la divulgation d'informations confidentielles, la perte ou l'altération de données, la perte de traçabilité, etc.

Enfin, le Groupe a complété sa politique IT en souscrivant auprès d'une compagnie d'assurance de premier plan, une police d'assurance Cyber Enterprise Risk Management afin de couvrir les conséquences financières d'une atteinte aux Systèmes Informatiques et aux données personnelles ou confidentielles détenues et gérées par le Groupe.

RISQUE DE PIRATAGE DIGITAL DES MOBILIERS ET DE DIFFUSION DE CONTENU INAPPROPRIÉ [DPEF]

Présentation du risque

JCDecaux diffuse des campagnes digitales dans 68 pays par l'intermédiaire de plus de 245 000 faces publicitaires. Pour le Groupe, toute tentative externe ou interne d'accéder aux écrans numériques de ces mobiliers dans le but de diffuser des messages non contrôlés est un risque majeur, susceptible d'impacter ses résultats comme d'affecter sa réputation et sa capacité à proposer une offre numérique crédible aux clients annonceurs. Les principaux risques identifiés sont des risques de défacement ou d'atteinte à la continuité de service. Avec des effets d'autant plus graves dans ce dernier cas, que les messages diffusés pourraient être offensants et néfastes.

Gestion du risque

JCDecaux a mis en œuvre depuis plusieurs années une politique IT complète pour se prémunir du risque de tentatives de piratage de son contenu numérique. Sous la responsabilité Corporate de la Direction des Infrastructures rattachée au Directeur des Systèmes d'Information du Groupe et in fine au Directeur Général Finance, SI et Administration, une politique robuste de sécurité informatique a été mise en place, avec le déploiement de principes d'architecture au niveau du Groupe et applicable dans tous les pays, d'outils de monitoring et de surveillance 24/7, via notamment un SOC de procédures et de quides opératoires, de dispositifs de contrôles (Audits, tests de vulnérabilité, etc), de travaux de veille cybersécurité, afin d'assurer la couverture de l'ensemble des risques identifiés. En 2023, JCDecaux a obtenu la certification ISO 27001 du système de diffusion digital, ce qui témoigne de l'engagement du Groupe à poursuivre l'amélioration de la cybersécurité engagée depuis plusieurs années.

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Renforcer la sécurité de nos activités digitales », en p. 64 du présent document.

4.1.2.1.5. Famille: Risques Opérationnels & RH

Dans cette famille, le Groupe a identifié les risques opérationnels liés à ces différentes activités (notamment lors de la vente d'espaces publicitaires ou lors des activités d'affichage, d'entretien et de maintenance). Cette catégorie traite notamment des risques liés au développement du capital humain, du risque de harcèlement ou encore du risque de perte d'un collaborateur clé de l'entreprise.

Les 2 principaux risques relatifs à cette famille sont 2 risques traités au titre de la Déclaration de Performance Extra Financière.

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
RISQUES OPÉRATIONNELS & RH			
Risque lié à la santé sécurité des collaborateurs et sous-traitants [DPEF]	***	**	**
Attraction et rétention des talents [DPEF]	***	***	**

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE Politique de maîtrise des risques

SANTÉ SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET DES SOUS-TRAITANTS

Présentation du risque

En tant qu'afficheur publicitaire et fournisseur de supports de mobiliers, JCDecaux est un employeur de terrain, notamment dans des environnements urbains. C'est pourquoi la Santé et Sécurité au Travail constitue l'une des priorités de JCDecaux sur le volet social de son activité. Plus précisément, le personnel opérationnel et de terrain, qui représente environ 50 % de l'effectif total du Groupe en 2023, est le plus exposé aux risques d'accidents et incidents. En effet, ses activités peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipements électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées et le travail dans des lieux à forte densité du public

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire », en p. 86 du présent document.

ATTRACTION ET RÉTENTION DES TALENTS

Présentation du risque

Dans un contexte général de pénurie des candidatures, JCDecaux doit se montrer attractif sur le marché de l'emploi pour attirer de nouveaux talents d'une part, et performant en tant qu'employeur pour assurer leur rétention d'autre part. À ces effets, le Groupe s'emploie non seulement à créer des conditions de travail favorables à l'épanouissement et à la réalisation des ambitions de chacun de ses collaborateurs, mais aussi à gagner en visibilité, en notoriété et à se rendre désirable sur le marché de l'emploi grâce au renforcement de sa marque employeur. Depuis 2022, « l'Attraction et la Rétention des talents » a été identifiée comme un risque majeur. En 2023 JCDecaux a formalisé une politique sociale à l'échelle du Groupe. Pour plus de détails se référer à la section « 2.4.1 Agir en employeur responsable » de ce document.

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs », en p. 88 du présent document.

4.1.2.1.6. Famille: Risques exogènes

Cette famille regroupe l'ensemble des risques liés à des catastrophes naturelles ou liés à des facteurs externes d'ordre social, politique ainsi que les risques relatifs à des situations de pandémie.

En effet, du fait de son implantation dans de très nombreux pays, le Groupe peut subir les effets liés à de tels évènements.

FACTEUR DE RISQUE	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
RISQUES EXOGENES			
Risque de pandémie	***	*	**

RISQUE DE PANDEMIE

Présentation du risque

Le risque de pandémie recouvre de nombreux enjeux couverts par plusieurs riques de la cartographie:

- Enjeux d'ordre général:
 - Risque lié à la dégradation de la conjoncture économique (risque majeur détaillé ci dessus)
 - Risque lié à la chute des audiences urbaines et dans les moyens de transports
- Enjeux opérationnels:
 - Risque lié aux indisponibilités / restrictions d'accès aux locaux ou aux dispositifs de l'entreprise
 - Risque lié à la mise en oeuvre des nouvelles conditions de travail et enjeux de sécurité associés.

- Enjeux humains:
 - Risque lié à des évènements pouvant mettre en danger la santé des collaborateurs
 - Risque lié à l'incapacité de gérer les risques psychologiques et d'assurer le bien-être des équipes
- Enjeux financiers:
 - Risque lié à la défaillance de clients clés
 - Risque de manque de liquidités

Gestion du Risque

Ce risque recouvrant plusieurs risques couverts par la cartographie, les informations concernant la gestion et le suivi de ces risques sont décrites et référencées dans les paragraphes qui précèdent.

Le Groupe considère que cette présentation couvre les principaux risques significatifs.

Les risques jugés non-significatifs mais présentés en conformité avec l'article 173 de la loi sur la transition énergétique du 17 août 2015 sont décrits en p. 30 et 31 du document, dans le chapitre Développement Durable.

4.2. ASSURANCE ET COUVERTURE DES RISQUES

Politique d'assurances

Compte-tenu de l'homogénéité de ses activités dans les différents pays où il les exerce, la politique du Groupe est de couvrir ses risques essentiels de façon centralisée par des polices d'assurance mondiales souscrites par JCDecaux SE auprès de compagnies d'assurance de premier plan disposant d'un réseau international, notamment en ce qui concerne les risques de dommages aux biens/pertes d'exploitation ainsi que les risques de mise en jeu de la responsabilité civile des sociétés du Groupe et des mandataires sociaux.

Cette politique permet à la fois d'avoir accès à des niveaux de garanties importants, à des conditions de tarification globalisées et de s'assurer que le niveau des garanties et des franchises dont bénéficient les sociétés du Groupe, tant en France qu'à l'étranger, est conforme aux risques potentiels identifiés et à la politique du Groupe en matière de couverture des risques.

Le Groupe peut être amené à souscrire des couvertures locales et/ou spécifiques afin de respecter les réglementations locales en vigueur ou pour répondre à des exigences particulières. Les risques purement locaux comme la garantie des risques associés aux véhicules à moteur sont couverts par chaque pays, sous leur responsabilité.

Pour les risques essentiels, les couvertures mondiales du Groupe interviennent en différence de conditions et/ou différence de limites en cas d'insuffisance des garanties locales.

La politique de gestion des assurances consiste à identifier des risques majeurs en recherchant ceux dont les conséquences seraient les plus importantes pour les tiers, pour les collaborateurs ou pour le Groupe.

Tous les risques significatifs sont couverts par le programme d'assurances mondial du Groupe, celui-ci ne conservant en auto-assurance que les risques de fréquence. Ainsi, afin d'optimiser ses coûts d'assurance et avoir une bonne maîtrise des risques, le Groupe s'auto-assure, par l'effet des franchises d'assurance, pour les risques à fréquence récurrente dans le cadre de l'activité, ainsi que pour les risques d'amplitude moyenne ou faible, essentiellement au titre des polices Dommages/Pertes d'Exploitation, Responsabilité Civile et Flotte automobile.

Le Groupe JCDecaux a pour politique de ne pas transférer ses risques à des assureurs dont la notation financière n'est pas de premier plan.

La politique décrite ci-dessus est donnée à titre d'illustration d'une situation à une période donnée et ne peut pas être considérée comme représentative d'une situation permanente. La politique d'assurance du Groupe est en effet susceptible d'être modifiée à tout moment en fonction de l'occurrence de sinistres, de l'apparition de nouveaux risques, ou des conditions du marché.

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE Contrôle interne et gestion des risques

4.3. CONTRÔLE INTERNE ET GESTION DES RISQUES

Le Directeur de l'Audit Interne du Groupe, en collaboration avec le Directeur Juridique Groupe, a rassemblé les éléments constitutifs du rapport sur le contrôle interne et la gestion des risques mis en place par la Société et en a rendu compte au Comité d'audit et au Président du Conseil de surveillance.

Le processus de contrôle interne de la Société s'appuie sur le cadre de référence applicable au dispositif de contrôle interne, complété du Guide d'application établi sous l'égide de l'Autorité des Marchés Financiers.

Ces éléments ont été présentés au Directoire qui les a jugés conformes aux dispositifs existants dans le Groupe. Ils ont également été communiqués aux Commissaires aux comptes pour leur permettre d'établir leur propre rapport ainsi qu'au Comité d'audit et au Conseil de surveillance.

4.3.1. OBJECTIFS DU CONTRÔLE INTERNE

Les politiques en place dans le Groupe visent à s'assurer que ses activités et les comportements de ses membres se conforment aux lois et règlements, aux normes internes et aux bonnes pratiques applicables, s'inscrivent dans le cadre des objectifs définis par la Société, concourent à la préservation des actifs du Groupe, que les éléments d'information financière et comptable communiqués tant en interne qu'en externe reflètent avec sincérité la situation de l'activité du Groupe et sont conformes aux normes comptables en vigueur.

D'une façon générale, le dispositif du contrôle interne du Groupe doit contribuer à la maîtrise de ses activités, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources.

Comme tout système de contrôle, il ne peut cependant fournir la garantie absolue que ces risques sont totalement éliminés.

Les procédures de contrôle interne du Groupe s'appliquent à un périmètre comprenant les sociétés contrôlées et les co-entreprises et ne s'appliquent pas aux participations minoritaires. Ces procédures résultent d'une analyse des principaux risques opérationnels et financiers liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, y compris les risques créés par ses relations d'affaires, produits et services.

Elles font l'objet d'une diffusion aux personnels concernés et leur mise en œuvre s'appuie sur les directions opérationnelles et fonctionnelles du Groupe. L'Audit Interne est en charge de contrôler le respect des procédures en place et d'identifier, le cas échéant, la faiblesse desdites procédures.

4.3.2. ORGANISATION GÉNÉRALE ET PROCÉDURES DU CONTRÔLE INTERNE

4.3.2.1. La gestion des risques

L'environnement de contrôle est un élément important de la gestion des risques du Groupe.

Les principales Directions contribuant au dispositif de contrôle interne

Cet environnement de contrôle s'appuie sur les Directions opérationnelles (Territoires et Institutions, Commerce et Développement, Exploitation Internationale, Achats et Ressources Humaines - Projets Internationaux) et fonctionnelles (Audit Interne, Juridique Groupe, Services Financiers Corporate, Systèmes d'Information, Développement Durable et Qualité).

Depuis son introduction en bourse en 2001, la Société a cherché à renforcer le contrôle interne et à développer une culture de la gestion des risques. Ainsi, la fonction d'Audit Interne a été créée en 2004. Elle est aujourd'hui rattachée directement au Président du Directoire et au Président du Comité d'Audit.

L'Audit Interne vérifie le respect, la pertinence et l'efficacité des procédures de contrôle interne dans le cadre des audits qu'il réalise dans les sociétés du Groupe selon un programme présenté au Comité d'audit du Groupe. Ce programme fait l'objet d'un suivi par ce Comité d'audit. Les travaux de l'Audit Interne s'appuient sur des audits et des modes opératoires constamment revus et améliorés. Les conclusions d'audit sont diffusées au Directoire et systématiquement suivies de plans d'actions, correctifs si nécessaire. Ces travaux et conclusions font l'objet de communications et d'échanges avec les Commissaires aux comptes.

La Direction Juridique Groupe recense pour toutes les sociétés du Groupe l'ensemble des litiges et des risques identifiés significatifs (nature, montants, procédure, niveau de risques), en fait un suivi régulier, croise ces informations avec celles détenues par la Direction des Services Financiers Corporate et en rend compte au Directoire, au Comité d'audit et aux Commissaires aux comptes deux fois par an.

La Direction des Services Financiers Corporate retrace, au travers des informations remontées par les filiales françaises et étrangères, l'évolution de leur performance, établit des

comparaisons entre elles et procède à des analyses spécifiques sur les coûts et les investissements. Au sein de la Direction des Services Financiers Corporate, une équipe de contrôleurs est responsable du suivi financier des filiales étrangères du Groupe. Les Directeurs Financiers des filiales sont régulièrement informés des évolutions techniques, éthiques et de leur responsabilité en matière de contrôle.

La Direction des Systèmes d'Information travaille, pour ce qui est du contrôle interne, selon quatre axes : sécurisation des données et des informations, harmonisation des systèmes, hébergement des systèmes et plan de reprise d'activité.

La Direction du Développement Durable et de la Qualité est en veille constante sur l'évolution des normes et règlementations dans ses domaines de compétences et a un rôle de conseil, support, animation et de sensibilisation auprès des filiales du Groupe. Elle est garante de la maîtrise des risques extra-financiers, et co-construit les politiques, plans d'actions et indicateurs clés de performance avec les Directions Opérationnelles et Fonctionnelles associées. Elle rend compte de la maturité de la performance extra-financière du Groupe via son reporting annuel. Pour plus d'informations veuillez consulter le chapitre « Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale » en p. 29 du présent document.

Un système de délégations

L'organisation opérationnelle du Groupe s'appuie sur des filiales françaises et étrangères de plein exercice dans chaque pays dont les directions générales sont, de par la loi, investies de tous les pouvoirs nécessaires.

Néanmoins, le Directoire a mis en place des délégations de pouvoirs plus spécifiques par fonction. Ce schéma est constamment revu et mis à jour pour l'adapter aux évolutions de l'organisation du Groupe.

Dans les domaines particulièrement sensibles pour le Groupe, le Directoire a encadré les pouvoirs d'engagement de ses filiales françaises et étrangères.

Une procédure uniforme du Groupe pour la signature et la validation des contrats privés et publics

Une procédure Groupe a été mise en place en 2011 et mise à jour en 2015 et 2018, afin notamment de renforcer les contrôles et l'homogénéité de traitement de certains contrats (dits « qualifiés ») engageant le Groupe, en particulier avec la mise en œuvre d'une double signature par des personnes identifiées et en nombre très limité, garantissant à la fois une validation par différentes compétences et une bonne connaissance des engagements contractuels. Les autres contrats doivent être signés en tout état de cause par deux personnes. Cette procédure s'applique à toutes les filiales et à toutes les co-entreprises sous le contrôle de JCDecaux SE ou dont JCDecaux SE a la responsabilité de la gestion. Lors de la clôture annuelle des comptes, il est demandé aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers des filiales de signer des lettres de confirmation de bonne application de ces procédures et, en cas d'absence de confirmation, d'en indiquer les raisons.

Organes de contrôle du dispositif

Le Directoire est fortement impliqué dans le contrôle interne. Il exerce son contrôle notamment dans le cadre de ses réunions mensuelles. Il s'appuie également sur les reportings existants (notamment les travaux de la Direction Générale Finance et Administration Groupe).

Le Conseil de surveillance exerce son contrôle sur la gestion du Groupe en s'appuyant sur les comptes rendus trimestriels d'activité du Directoire qui lui sont communiqués et sur les travaux du Comité d'audit selon des modalités déjà décrites (comptes rendus, rapports...).

Le Groupe estime disposer d'un système de contrôle interne cohérent et adapté à ses activités. Il continuera cependant à mettre en œuvre régulièrement des mesures d'évaluation de ce système et à étudier toute amélioration jugée nécessaire.

4.3.3. PROCÉDURES DE CONTRÔLE INTERNE RELATIVES À L'ÉLABORATION ET AU TRAITEMENT DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET COMPTABLE

Processus de production et de consolidation des comptes

Le processus de production de l'information financière et comptable de la Société JCDecaux SE vise à fournir aux membres du Directoire et aux responsables opérationnels les informations dont ils ont besoin pour gérer la Société et ses filiales, permettre la consolidation statutaire et le pilotage de l'activité au travers du reporting et du budget, et assurer la communication financière du Groupe.

Ce processus est organisé autour de trois cycles : budget, reporting et consolidation. Ces cycles s'appliquent à toutes les entités juridiques du Groupe et suivent un format identique (périmètre, définitions, traitements) décrit dans le « Manuel Finance ». Ce Manuel comprend l'ensemble des principes, règles et procédures comptables et de gestion en vigueur dans le Groupe :

- Le budget est préparé chaque année à l'automne et couvre les prévisions de clôture de l'exercice en cours et le budget de l'année N+1. Pré-approuvé par le Directoire en décembre et validé en avril de l'année suivante, il est notifié aux filiales à l'issue de cette validation. Outre des informations de natures stratégique et commerciale, le budget comprend un compte d'exploitation et un tableau d'emplois et ressources établis selon le même format que les comptes consolidés. Il comprend également un volet ESG, sous la responsabilité de la Direction du Développement Durable du groupe
- Le reporting est établi à fin mars, à fin mai, à fin juin, à fin août, à fin septembre, à fin novembre et à fin décembre. Il comprend plusieurs volets : un compte d'exploitation, un suivi des investissements, un reporting de trésorerie et un suivi des effectifs. Outre les comparaisons usuelles avec les périodes antérieures et le budget, le reporting comprend une mise à jour des prévisions de clôture pour l'exercice en cours
- Les comptes consolidés sont établis selon la même fréquence que le reporting et ceux de chaque semestre sont diffusés au marché. Ils comprennent un compte de résultat, un bilan, un tableau des flux de trésorerie et, pour les comptes diffusés au marché les notes annexes. La consolidation est centralisée (pas de palier de consolidation)
- Le chiffre d'affaires fait quant à lui l'objet d'un suivi mensuel, incluant la performance à date et les prévisions trimestrielles pour l'exercice en cours.

Au sein de la Direction Générale Finance et Administration Groupe, l'ensemble de ces cycles est placé sous la responsabilité de:

- La Direction des Services Financiers Corporate, composée d'une Direction de la Consolidation, d'une Direction Planning et Contrôle (en charge du Budget, du Reporting et du Contrôle de gestion international), et d'une Direction de Transformation du Reporting Financier (également en charge de l'administration des systèmes de reporting du Groupe)
- La Direction Fiscale.
- La Direction Financement-Trésorerie

Les Directeurs placés à la tête de ces Directions ont une responsabilité transverse et mondiale sur l'ensemble des filiales. Le Directeur Général Finance et Administration Groupe a une autorité fonctionnelle sur les directeurs financiers de toutes les filiales du Groupe.

Lors des clôtures semestrielles et annuelles des comptes, les Directeurs Généraux et Directeurs Financiers des filiales signent conjointement des « lettres d'affirmation » et les adressent au Directeur des Services Financiers Corporate. Les comptes sont vérifiés par les Commissaires aux comptes deux fois par an à l'occasion de la clôture annuelle (audit) et semestrielle (examen limité) des comptes consolidés et statutaires de JCDecaux SE.

Dans le cadre de la clôture annuelle, les filiales du périmètre de consolidation sont contrôlées. Pour la clôture semestrielle, des interventions ciblées sont réalisées sur les filiales significatives.

Processus de gestion de l'information financière publiée

Outre le Président du Directoire, seules les personnes dûment mandatées sont habilitées à communiquer des informations à caractère financier au marché. Il s'agit en particulier du Co-Directeur Général et de l'ensemble des membres du Directoire, de la Direction de la Communication et du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière.

Ce dernier participe, grâce à la contribution des Directions opérationnelles, à l'élaboration de la présentation de l'activité du Groupe et des résultats financiers de JCDecaux exposée au Directoire, dans le cadre d'un processus structuré qui respecte les obligations en matière d'information financière.

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE Contrôle interne et gestion des risques

Les documents font l'objet d'un processus de contrôle et de validation avant leur diffusion, qui fait intervenir notamment la Direction Planning & Contrôle, la Direction de la Consolidation et la Direction Juridique Groupe, la Direction de la Communication ainsi que les Commissaires aux comptes. Les communiqués de presse financiers (annuel, semestriels et trimestriels) sont partagés avec le Comité d'Audit, puis validés par le Directoire.

Le Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière diffuse et communique les informations financières concernant JCDecaux, notamment au travers :

- Du Document d'Enregistrement Universel, des rapports financiers semestriels et de l'information financière trimestrielle
- Des communiqués de presse liés aux contrats et aux opérations de fusions et acquisitions
- Des communiqués de presse financiers
- Des présentations à destination des analystes financiers et des investisseurs.

Le Document d'Enregistrement Universel du Groupe est déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers conformément à son règlement général. Préalablement, le document fait l'objet d'un contrôle par les Commissaires aux comptes consistant à vérifier la concordance des comptes et des informations relatives à la situation financière avec les informations financières historiques.

Les informations sociales, environnementales et sociétales contenues dans ce document font également l'objet d'un contrôle par un organisme tiers indépendant conformément au décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle II.

Chaque grand thème de communication fait l'objet de la rédaction d'un argumentaire validé par la Direction Générale, mis à jour régulièrement et servant de support aux relations avec les acteurs du marché.

Afin de garantir l'égalité d'accès à l'information des investisseurs, les différents supports de communication sont disponibles en français et en anglais et empruntent les canaux de diffusion suivants :

- Les informations à destination d'un public extérieur sont mises en ligne directement au moment de leur publication sur le site Internet www.jcdecaux.com. Néanmoins, toute personne souhaitant recevoir ces informations par courrier peut en faire la demande auprès du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière qui les lui adressera gratuitement
- Les informations réglementées sont diffusées en respectant la directive européenne dite « Transparence » au travers d'un diffuseur professionnel qui les relaie aux agences de presse et aux médias
- Les réunions d'analystes sont retransmises dans leur intégralité et en direct sur Internet ou accessibles par téléphone, sans restriction d'accès. Un script de ces réunions est disponible sur demande auprès du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière
- Les déplacements à l'étranger ou les entretiens avec les acteurs du marché sont généralement menés en binôme (le plus souvent, un membre du Directoire accompagné du Responsable des Relations Investisseurs) afin de garantir l'exactitude des informations délivrées et leur stricte égalité d'accès.

4.4. POLITIQUE FISCALE

En tant qu'entreprise internationale de plus de 11 650 employés dans le monde, JCDecaux exerce ses activités dans plus de 80 pays où les bénéfices de ses filiales sont imposables. Notre objectif est de veiller à ce que l'impôt soit payé et que les déclarations fiscales soient déposées dans les délais dans chaque juridiction, conformément aux lois et règlements en vigueur.

La Direction Fiscale de JCDecaux, qui relève directement du Directeur Financier et Administratif du Groupe, membre du Directoire de JCDecaux, est impliquée dans tous les aspects pertinents de notre activité, en étroite collaboration avec la direction pour fournir des conseils et assurer l'efficacité et la conformité des opérations.

Nous pratiquons une politique de transparence pour développer des relations de confiance avec les autorités fiscales et nous étions pleinement conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE^[1] avant même qu'elles ne soient publiées.

Nous nous attachons à être en conformité et à suivre l'esprit des réglementations fiscales et à les interpréter d'une manière raisonnable et cohérente dans l'ensemble de nos opérations. Notre politique est de payer l'impôt là où la valeur est créée et l'activité économique exercée. Nous n'utilisons pas de structures fiscales localisées dans des territoires communément appelés « paradis fiscaux » à des fins de planification fiscale.

L'application d'IFRIC 23 ne soulève aucune difficulté pour l'entreprise dans la mesure où nous avons déjà des procédures internes en place permettant d'identifier d'éventuels risques fiscaux que nous pouvons, le cas échéant, maîtriser et corriger. Par ailleurs, nos filiales sont également régulièrement auditées par les administrations fiscales locales ainsi que leurs commissaires aux comptes.

La Direction Fiscale réalise régulièrement des revues fiscales de ses filiales en vue de s'assurer que les réglementations fiscales sont bien prises en compte et correctement appliquées.

La cartographie des risques Groupe, qui répertorie les principaux risques liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, inclut notamment les risques liés à la fiscalité. Cette cartographie est revue et validée chaque année par le Directoire, le Comité d'Audit et le Conseil de Surveillance.

Nous comprenons et soutenons le reporting pays par pays destiné aux autorités fiscales et nous le considérons comme une occasion de promouvoir la transparence internationale et de renforcer le dialogue et la coopération avec les autorités fiscales locales. Pour autant, le groupe JCDecaux sera attentif à maintenir le principe d'une concurrence loyale (« fair competition ») et à ne pas être pénalisés par la réforme imposant aux entreprises françaises de divulguer publiquement cette information à compter de l'exercice 2025. Il pourra par conséquent faire application des mesures permettant de reporter la publication des informations si celle-ci devait porter gravement atteinte à sa position commerciale, notamment vis-à-vis de ses concurrents établis hors U.E. qui ne sont pas soumis à cette obligation.

Le groupe a commencé ses travaux visant à estimer la charge d'impôt complémentaire instaurée par la réforme dite "Pilier 2", arrêtée par l'OCDE dans le cadre de la lutte contre l'érosion des bases fiscales, reprise par l'Union Européenne dans une directive du 15 décembre 2022 et transcrite en droit français par la loi de finances pour 2024, et s'engage à procéder aux obligations déclaratives et aux paiements au plus tard le 30 juin 2026 au titre de l'exercice 2024, et le 31 mars au titre des exercices ultérieurs.

^[1] Lignes directrices de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques sur la lutte contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (« Base Erosion and Profit Shifting »).

CONTACT

Pour toute question sur le rapport ou son contenu, merci d'envoyer un message à l'adresse suivante : sustainability@jcdecaux.com.

Des informations générales et financières sont également à votre disposition sur le site Internet : www.jcdecaux.com.

Ce document a été conçu et réalisé par la Direction Générale Finance/Département Développement Durable et Qualité de JCDecaux SE

> JCDecaux SE Société Européenne à Directoire et Conseil de Surveillance 17, rue Soyer 92523 Neuilly-sur-Seine Cedex

> > Tél.: + 33 (0)1 30 79 79 79

www.jcdecaux.com

www.jcdecaux.com