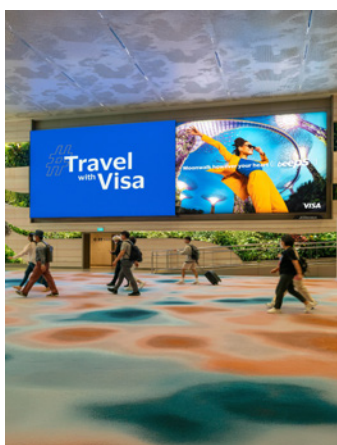




Vélos en libre-service, Dublin, Irlande

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2024



1

PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

1.1	Notre modèle d'affaires	16
1.2	Stratégie du groupe	19
1.3	Recherche et développement	23

2

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

2.1	État de durabilité.....	30
	Annexe 1 : Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (ESRS 2 IRO-2).....	101
	Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte	111
	Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels)	115
	Tableau de concordance TCFD ^[1]	118
	Rapport du Commissaire aux Comptes chargé de la mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852	120
2.2	Le déploiement de notre démarche vigilance	124
	Annexe 1 : bilan d'exécution du plan de vigilance 2024 & plan de vigilance 2025	129

3

GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1	Présentation de la gouvernance	146
3.2	Le Directoire	147
3.3	Le conseil de surveillance	154
3.4	Les comités	169
3.5	Évolution de la composition du conseil et des comités	172
3.6	Mixité au sein des instances dirigeantes	173
3.7	Déontologie des membres du directoire et du conseil de surveillance	174
3.8	Rémunérations et avantages.....	175

4

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1	Politique de maîtrise des risques	228
4.2	Assurance et couverture des risques	236
4.3	Contrôle interne et gestion des risques	237
4.4	Politique fiscale	240

^[1] TCFD - Task Force on Climate Related Financial Disclosures

MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX



Madame, Monsieur, Chers Actionnaires,

2024 a été une année de très solide performance pour JCDecaux dans un environnement macroéconomique difficile et avec des incertitudes géopolitiques.

Grâce à notre modèle OOH global unique au monde et bien diversifié géographiquement, nous avons enregistré une forte croissance organique de notre chiffre d'affaires de +9,7 %, pour atteindre 3 935,3 millions d'euros, y compris une performance record au quatrième trimestre malgré l'absence de reprise en Chine, qui reste bien en deçà de 2019.

En DOOH (Digital Out of Home), qui est le segment des médias qui croît le plus rapidement, notre chiffre d'affaires a augmenté de +21,9 %, représentant désormais 39 % de notre chiffre d'affaires total.

Le chiffre d'affaires publicitaire programmatique via la plateforme SSP (Supply Side Platform) VIOOH, qui constitue principalement une source de revenus incrémentaux provenant de campagnes dynamiques innovantes alimentées par la data et de nouveaux annonceurs, a augmenté de +45,6 % en 2024 pour atteindre 145,9 millions d'euros, soit 9,5 % de notre chiffre d'affaires 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.** L'écosystème DOOH programmatique a continué à se développer, avec d'un côté, la SSP VIOOH, plateforme la plus connectée du marché avec 46 DSP et active dans 24 pays ; de l'autre, la DSP Displayce, connectée dans 80 pays, acheteuse au moyen de la DMP (Demand Management Platform).

S'appuyant sur cette forte croissance du chiffre d'affaires, **tous nos indicateurs financiers ont connu une progression à deux chiffres.** Notre marge opérationnelle a progressé de +15,3 %, notre résultat net de +23,8 %, atteignant 258,9 millions d'euros, combinés à une solide génération de cash-flow disponible de 231,9 millions d'euros. Compte tenu de ces résultats et de notre structure financière solide, nous avons proposé **le versement d'un dividende de 0,55€ par action au titre de l'exercice 2024.**

“

« 2024 a été une année de très solide performance pour JCDecaux. »

Cette solide dynamique en 2024 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 Abribus de Rome, de Londres et de Stockholm ainsi que les MUPI digitaux de Rio de Janeiro ; en grand format, l'installation à Melbourne de notre plus grand écran digital au monde, d'une surface de 700m², qui est également le plus grand du secteur en Australie ; en transport, le métro de Hong Kong, les bus de Sydney, les principales stations de métro de Stockholm ainsi que le métro, les bus et les tramways de Rome ; enfin concernant les aéroports, nous avons remporté pour la première fois l'aéroport international de Shenzhen Bao'an en Chine et renouvelé ceux de Macao, Sydney ainsi que Dammam en tout début d'année 2025. En matière de mobilité douce, la France fait évoluer son offre de vélos en libre-service. Toulouse a vu un nouveau service déployé fin août 2024 avec de nouveaux vélos mécaniques et à assistance électrique. A Lyon, Vélo'v a déployé sa nouvelle offre de vélos à assistance électrique en début d'année 2025, alors que le service fête ses 20 ans dans la deuxième métropole de France.

Concernant **la croissance externe qui fait partie intégrante de notre stratégie,** JCDecaux Top Media Publigrifik et IMC ont fusionné en octobre 2024 leurs activités en Amérique centrale, marquant une nouvelle étape de notre développement dans la région et donnant naissance à une nouvelle alliance d'entreprises familiales. Nous avons par ailleurs finalisé la fusion stratégique d'IGPDecaux et d'IGP (ex Clear Channel) en Italie, nous permettant d'étendre notre présence sur le territoire italien et de développer la mobilité urbaine, via l'intégration des vélos en libre-service de Milan et Vérone. En Suisse, JCDecaux a par ailleurs annoncé en mai 2024 céder une partie de ses parts dans APG|SGA à NZZ. La gestion dynamique de nos actifs est emblématique de notre capacité à saisir des opportunités structurantes pour l'avenir de notre entreprise et nous continuerons en 2025 de développer notre entreprise en alliant croissance interne et croissance externe.

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. La tradition de l'innovation est indissociable de notre R&D basée en France, avec quelque 850 modèles propriété de l'entreprise et 182 brevets actifs à ce jour.

Notre modèle économique contribue de manière vertueuse à la transition écologique, comme l'illustre sa part élevée de chiffre d'affaires, près de 50 %, alignée avec la réglementation européenne de la taxonomie verte. Grâce à la poursuite de nos actions environnementales, le Groupe a réduit ses émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2, 3 – market-based) de près de 30 % en 2024 par rapport à 2019. Notre stratégie climat visant à atteindre le Net Zéro Carbone d'ici 2050 a été validée par le SBTi en juin 2024. L'atteinte de ces objectifs nécessite une évolution de la commande publique pour encore mieux prendre en compte les critères ESG. Alignés à notre engagement auprès du Pacte mondial des Nations Unies, notre démarche et nos performances RSE ont été une nouvelle fois reconnues comme les meilleures de leur catégorie par les agences de notation extra-financière, dont notre classement sur la liste A du CDP pour la deuxième année consécutive et l'obtention de la médaille d'Or EcoVadis.

JCDecaux se mobilise également pour l'éco-conception : c'est le sens de l'Eco Design Index, un outil pédagogique lancé en octobre 2024 qui permet d'évaluer et de communiquer sur la performance environnementale de ses mobiliers pour développer et promouvoir des solutions à moindre impact environnemental. **Nos investissements en matière de développement durable démontrent notre volonté d'affirmer notre positionnement de média utile et durable et constituent un atout à l'heure de la commande publique responsable.**

Entreprise responsable, JCDecaux a par ailleurs poursuivi son partenariat avec l'ONU autour de la sécurité routière, déployant dans plus de 40 pays, et dans l'ensemble de ses 80 pays d'ici fin 2025, cette campagne de communication impliquant de nombreuses personnalités du monde du sport et de la culture.

Forts de cette année 2024 singulière marquée par le 60^e anniversaire de notre entreprise fondée en 1964 par Jean-Claude Decaux et les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, **nous continuerons en 2025 de développer notre entreprise avec confiance, passion et détermination.** À l'avenir, nous avons l'intention d'augmenter progressivement le dividende, tout en maintenant une répartition équilibrée de notre cash-flow disponible avec les dépenses d'investissement et les opérations de croissance externe ciblées.

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.

“

« Notre modèle économique contribue de manière vertueuse à la transition écologique. »

“

« Nous continuerons en 2025 de développer notre entreprise avec confiance, passion et détermination. »

Jean-Charles Decaux

Président du Directoire
Co-Directeur Général

Jean-François Decaux

Co-Directeur Général

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 libre-service, 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 RSE de notre Document d'Enregistrement Universel, dans lequel nous communiquons notamment notre état de durabilité. En 2024, nous avons intégré les exigences de la directive CSRD et publié, pour la première fois, notre état de durabilité conforme aux ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

Cette démarche marque ainsi la transition de la Déclaration de Performance Extra-Financière à un reporting renforcé, aligné sur le même périmètre des comptes consolidées (IFRS) et structuré autour des enjeux de durabilité matériels pour le Groupe.

En 2024, JCDecaux a poursuivi son développement avec **une croissance solide**, réaffirmant sa position de leader dans son secteur. Dans le même temps, nous avons renforcé notre engagement dans le Développement Durable en avançant à l'échelle du Groupe dans la mise en œuvre de notre **Stratégie Climat. Validée par le SBTi⁽¹⁾** en juillet 2024, notre trajectoire de réduction carbone vise des objectifs ambitieux : réduire de 72,8 % nos émissions de scopes 1 et 2 et de 46,2 % nos émissions de scope 3 d'ici 2030, avec la cible d'atteindre le Net Zéro en 2050.

“

« 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, et sur le plan environnemental avec près de 50% du chiffre d'affaires aligné à la Taxinomie Européenne. »

Réal 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. En octobre 2024 JCDecaux a lancé l'Eco Design Index, un outil qui nous permet de mesurer et améliorer la performance environnementale de nos mobiliers.

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 2024 de réduire de 28,3% nos émissions de gaz à effet de serre au niveau Groupe (scopes 1, 2 & 3). Depuis 2022, JCDecaux a élargi la mesure de ses émissions en incluant le scope 3 et a déjà réussi à les réduire de 18,7% vs 2019.

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**. L'engagement responsable de JCDecaux dans la transition énergétique est renforcé par la réduction progressive de sa consommation totale d'énergie grâce à l'adoption de l'éclairage LED, l'extinction nocturne et l'amélioration continue de nos écrans, désormais moins énergivores.

⁽¹⁾ 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.

Nous avons réaffirmé nos **engagements sociaux** avec le déploiement de la **Politique Sociale Groupe** formalisée fin 2023 selon sa feuille de route à horizon 2030. Elle a été 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, JCDecaux poursuit son engagement pour l'égalité femmes-hommes au niveau Groupe, avec le lancement en 2024 d'une politique d'Égalité Professionnelle. Cette nouvelle politique s'inscrit dans la continuité du plan de féminisation mis en œuvre en 2021 avec l'objectif d'atteindre un taux des femmes dans les instances dirigeantes de 40% d'ici 2030 (34,4% en 2024).

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), introduite en 2017, se maintient à 15% depuis 2022, illustrant l'engagement constant du Groupe en matière de RSE.

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 maintient son classement 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 préserve cette année son niveau d'excellence parmi le Top 5% des entreprises les plus exemplaires en réaffirmant sa médaille « Or » attribuée par EcoVadis. JCDecaux renouvelle sa reconnaissance comme « leader » par le MSCI avec un score maximal de AAA en 2024.

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 - capable d'ancrer et nourrir un lien de confiance entre les citoyens-consommateurs et les marques.

Pour 2025, 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 nos parties prenantes, au service des territoires et des citoyens.

Lénaïc Pineau

Directrice Développement Durable et Qualité

“

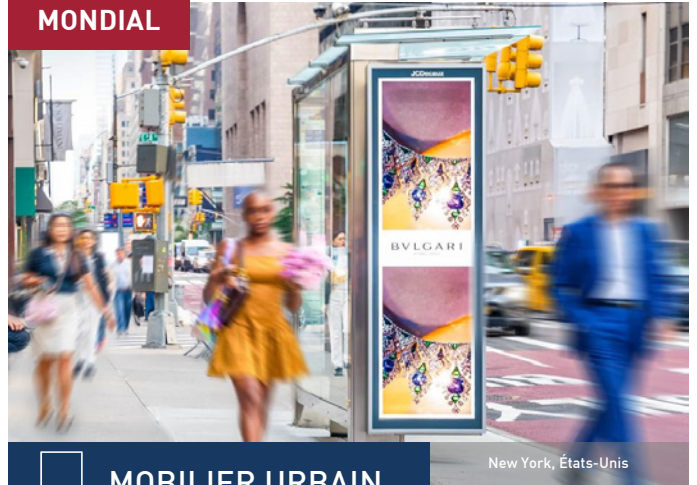
« Nous sommes conscients de notre capacité d'influence et considérons que la communication a un rôle à jouer et une responsabilité à prendre pour générer des impacts positifs. »

POSITION DE LEADER

**N°1 MONDIAL
COMMUNICATION
EXTÉRIEURE
CA 2024 3 935 M€**

3 ACTIVITÉS

**N°1
MONDIAL**



New York, États-Unis

MOBILIER URBAIN

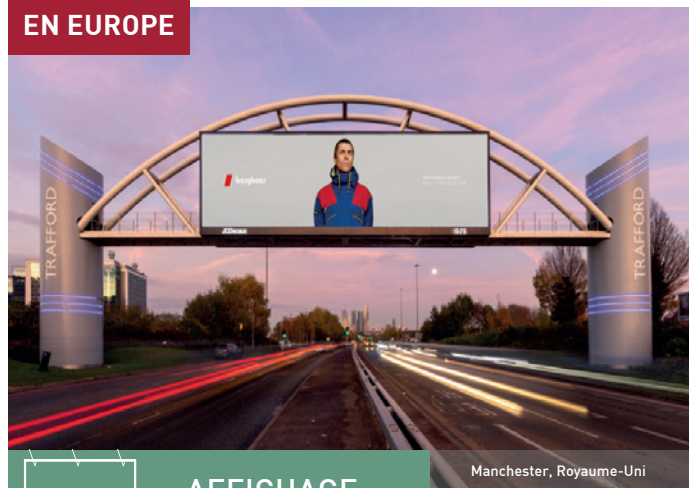
**N°1
MONDIAL**



Shenzhen, Chine

TRANSPORT

**N°1
EN EUROPE**



Manchester, Royaume-Uni

AFFICHAGE

DANS 80 PAYS



**N°1
en Europe**
(736 310 faces
publicitaires)



**N°1
en Asie-Pacifique**
(178 010 faces
publicitaires)



**N°4
en Amérique du
Nord**
(32 343 faces
publicitaires)



**N°1
en Amérique
Latine**
(89 526 faces
publicitaires)

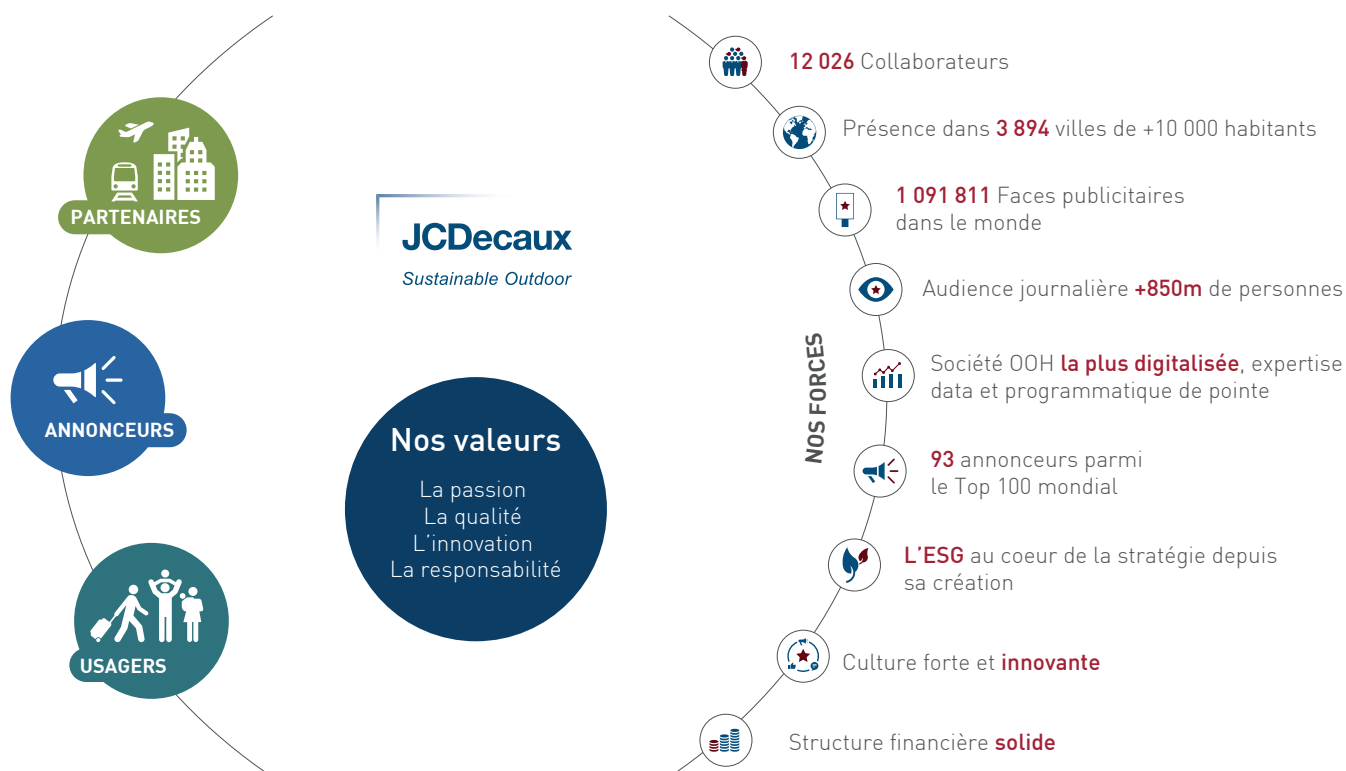


**N°1
en Afrique**
(22 490 faces
publicitaires)



**N°1
au Moyen-Orient**
(20 689 faces
publicitaires)

UN MODÈLE D'AFFAIRES EFFICACE ET DURABLE



ÉVÉNEMENTS MARQUANTS EN 2024

ACTIVITÉ

- Poursuite de la forte dynamique commerciale**, malgré l'absence de reprise en Chine
- Croissance équilibrée et solide des trois activités**
- Gains et renouvellements de contrats emblématiques** : Abribus de Londres, Rome, abribus et métro de Stockholm, aéroport de Shenzhen
- Renforcement en Amérique centrale** : Acquisition de 70 % d'IMC, un des leaders de la communication extérieure dans la région y compris au Costa Rica

DIGITAL

- Contribution record du digital** (39% du chiffre d'affaires total en 2024 en hausse de 21,7 % en organique)
- Poursuite du déploiement sélectif de nos actifs numériques** dans les emplacements les plus premium
- Forte progression du chiffre d'affaires programmatique** : Chiffre d'affaires en hausse de 45,6 %, atteignant 145,9 millions d'euros en 2024
- Écosystème programmatique en pleine croissance** dont Displayce (DSP) et VIOOH (SSP)

RÉSULTATS FINANCIERS

- Croissance organique solide** : Chiffre d'affaires en hausse de 9,7 %, avec une performance record au quatrième trimestre
- Amélioration de la rentabilité** : Marge opérationnelle en hausse de 15,3 %, résultat net part du groupe en progression de 23,8 %
- Génération de cash-flow disponible robuste** : 231,9 millions € grâce à une bonne performance opérationnelle et une gestion optimisée des besoins en fonds de roulement
- Structure financière solide** : Réduction de l'endettement net d'environ 25 %, ramenant la dette en-dessous d'une fois la marge opérationnelle annuelle
- Dividendes** : Proposition de verser 0,55 € par action pour 2024, avec une stratégie d'augmentation progressive

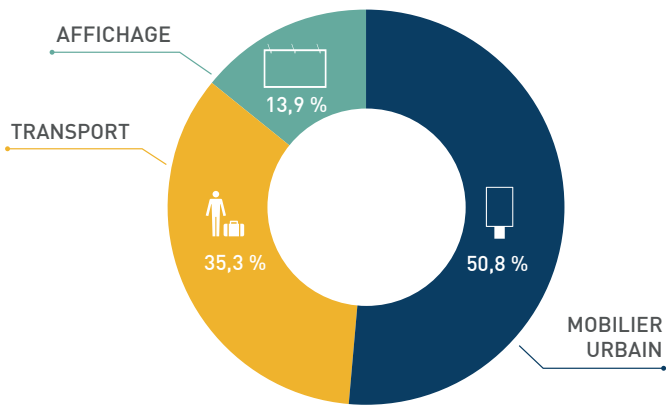
ESG

- Reconnaissance de notre performance ESG** par les acteurs de référence de la notation extra-financière (CDP, MSCI, FTSE4Good, Ecovadis)
- Validation de notre trajectoire de réduction par le SBTi** et déploiement de notre Stratégie Climat
- Près de 50 % de notre chiffre d'affaires aligné** à la Taxinomie Verte Européenne
- Lancement d'Eco Design Index**, outil innovant pour mesurer et valoriser la performance environnementale de nos mobiliers urbains

CHIFFRES CLÉS

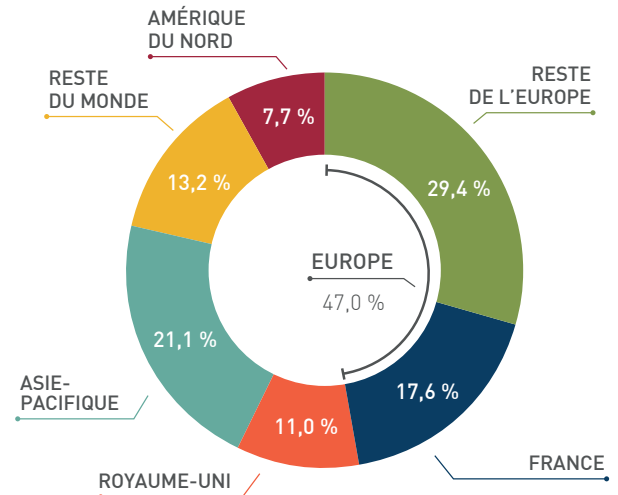
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ

2024



RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

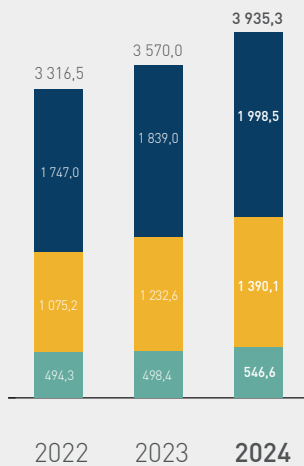
2024



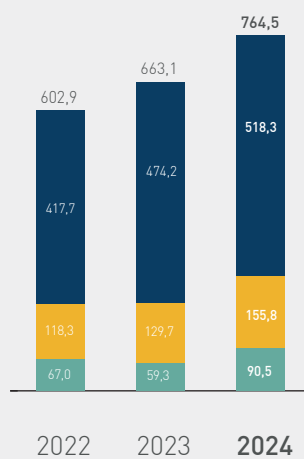
DONT **DIGITAL 39 %** DU CHIFFRE D'AFFAIRES



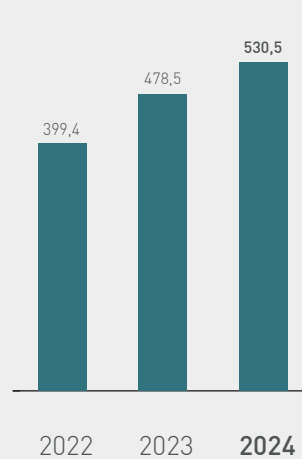
CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ (En millions d'euros)



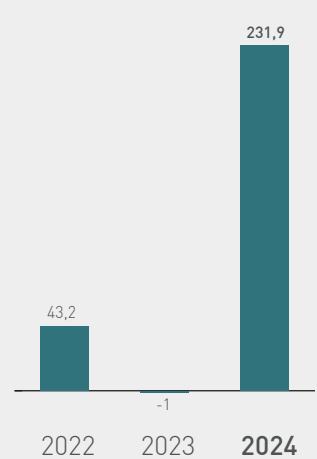
MARGE OPÉRATIONNELLE PAR ACTIVITÉ (En millions d'euros)



CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT (En millions d'euros)



CASH-FLOW DISPONIBLE (En millions d'euros)



MOBILIER URBAIN TRANSPORT AFFICHAGE

Données ajustées (Indicateurs alternatifs de performance, IAP)

À la suite de l'application de la norme IFRS 11 depuis le 1^{er} janvier 2014 et de la norme IFRS 16 depuis le 1^{er} janvier 2019, les données opérationnelles présentées ci-dessus 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.

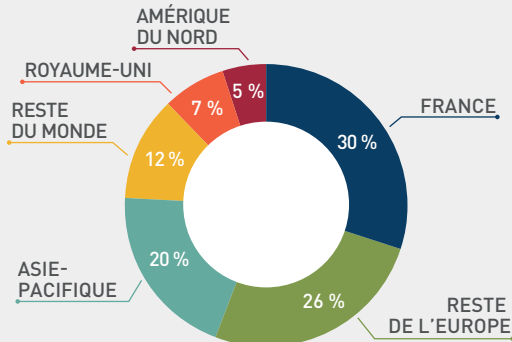
Ces données ajustées sont des indicateurs alternatifs de performance (IAP) présentés et commentés dans la communication financière externe. Merci de vous référer au paragraphe 3 « Information sectorielle » dans l'Annexe aux comptes consolidés du Document d'Enregistrement Universel pour la définition de ces indicateurs alternatifs de performance ainsi que pour la réconciliation avec les données IFRS.

CHIFFRES CLÉS ESG EN 2024



CONSUMMATION ÉNERGÉTIQUE PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

(En MWh)



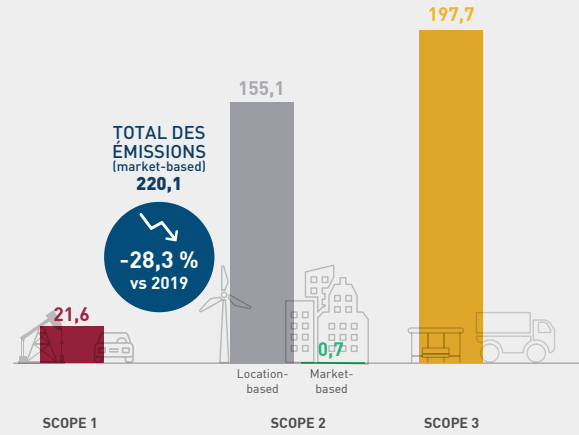
Consommation
énergétique totale
du Groupe
664 847 MWh

Taux de couverture
par l'électricité renouvelable
100 %



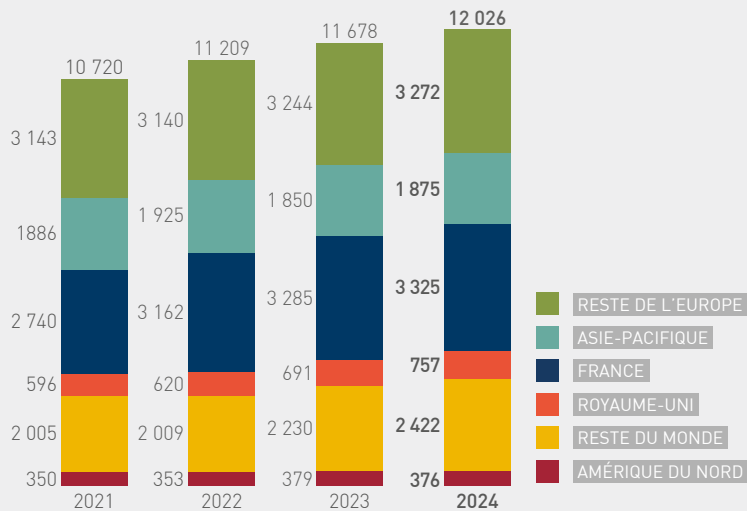
RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

(En KTEQ CO₂)



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (ETP*)

(Nombre de personnes au 31 décembre)



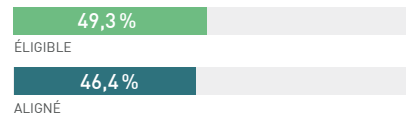
*ETP : Equivalent Temps Plein

NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS
12 026

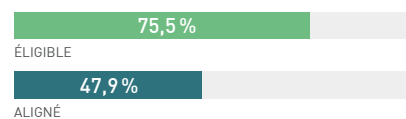


LA TAXINOMIE VERTE DONNÉES AJUSTÉES 2024

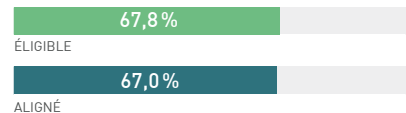
CHIFFRE D'AFFAIRES



INVESTISSEMENTS



FRAIS D'EXPLOITATION



TAUX DE FÉMINISATION
DANS LES INSTANCES
DIRIGEANTES **34,4 %**



TAUX DE FRÉQUENCE
DES ACCIDENTS
DU TRAVAIL **-18,2 %**
Variation vs 2019





NOUVEL ABRIBUS DIGITAL
Madison Avenue - New York

 ÉTATS-UNIS

1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

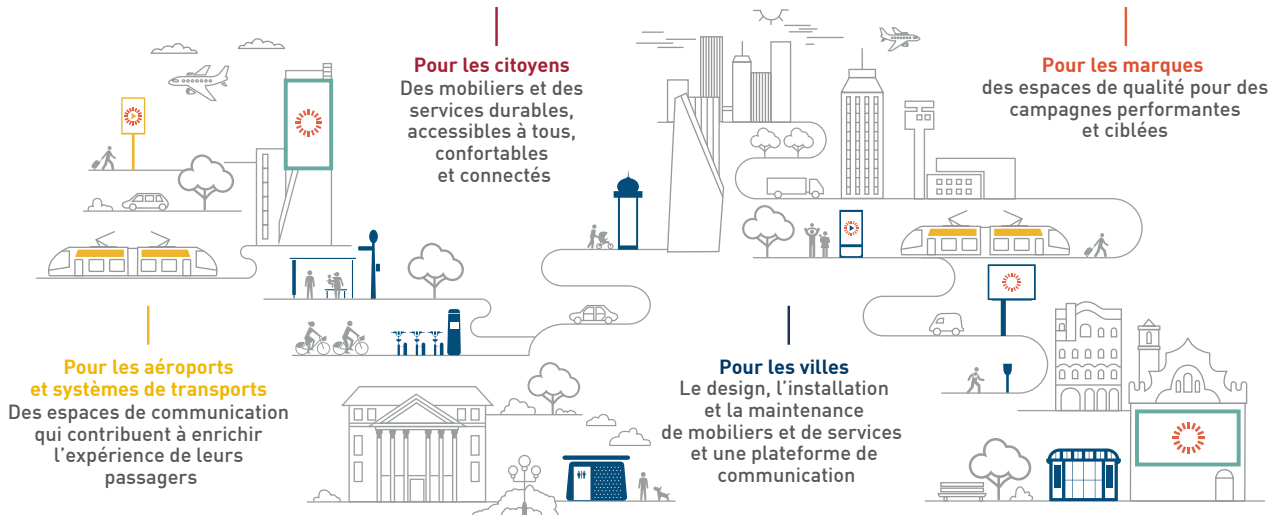
1.1	Notre modèle d'affaires	16	1.3	Recherche et développement	23
1.1.1	Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes	16	1.3.1	L'innovation, levier de croissance et de différenciation durable et responsable	23
1.1.2	Nos valeurs fondatrices	17	1.3.2	Les acteurs de l'innovation chez jcdecaux : des équipes expertes, de la veille à l'industrialisation	26
1.1.3	Un modèle économique vertueux depuis 1964	17	1.3.3	Focus sur les mobilités douces : le vélo en libre-service	27
1.1.4	Implantation géographique de JCDecaux	18			
1.2	Stratégie du groupe	19			
1.2.1	Poursuivre notre croissance organique	19			
1.2.2	Activer trois piliers essentiels : le digital, la data et le programmatique	20			
1.2.3	Participer à la consolidation de la communication extérieure	22			
1.2.4	L'excellence ESG au cœur de notre modèle d'affaires et de notre stratégie	22			

1.1. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

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

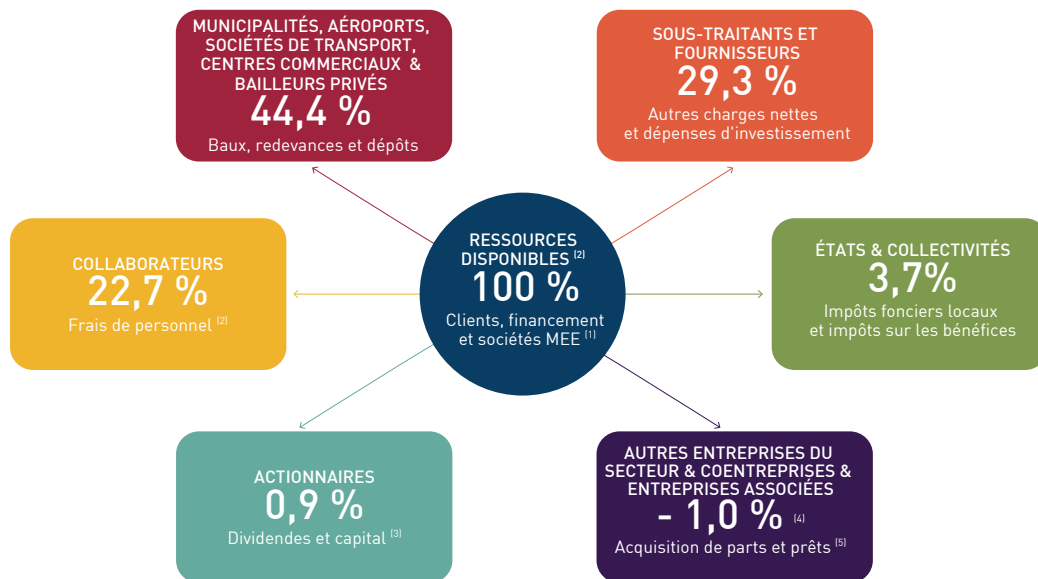
Des mobiliers et des services durables et innovants financés par les marques et leur communication



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, 3 894 villes de plus de 10 000 habitants, 157 aéroports et 257 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 2024.



JCDecaux partage 48 % de ses ressources créées au bénéfice du financement de lieux de vie et de transport

⁽¹⁾ 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.

⁽³⁾ 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.

⁽⁴⁾ Inclut la cession de 13,56 % de la société APGISGA.

⁽⁵⁾ 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 60 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 XXI^{ème} 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 :

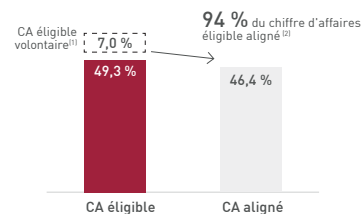
- Financer les services fournis par les mobiliers
- Contribuer à la qualité de services et d'infrastructures qui bénéficient aux citoyens, voyageurs et autres usagers
- Contribuer au développement des acteurs économiques locaux et au rayonnement des marques
- Sensibiliser les citoyens aux bonnes pratiques 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 49,3 % du chiffre d'affaires, 46,4 % du chiffre d'affaires est aligné à la Taxinomie et donc considéré comme durable.

Taxinomie Verte (Données ajustées)



⁽¹⁾ Activités déclarées éligibles volontairement : Kiosques, Mobiliers Urbains pour l'information (MUPi) et dispositifs d'information relatif à la qualité de l'air.

⁽²⁾ 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. 46 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

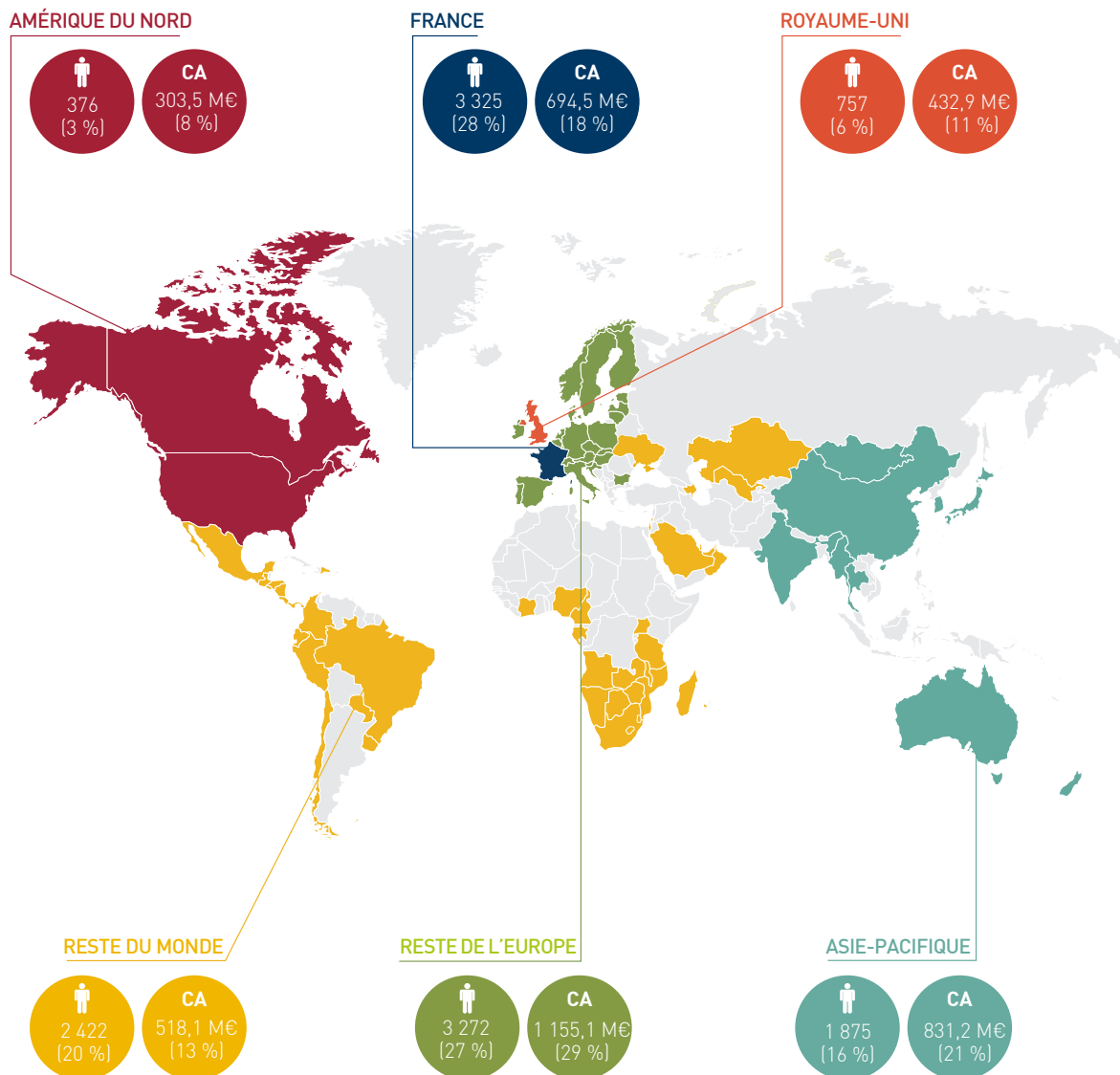
Le modèle économique innovant de JCDecaux, allié à la force de ses valeurs, en font non seulement une entreprise dynamique, inscrite dans une démarche de progrès permanent, mais aussi une vitrine internationale du savoir-faire français.

⁽¹⁾ Utopies, Étude d'impacts socio-économiques des activités de JCDecaux en 2022. Auditée par EY.

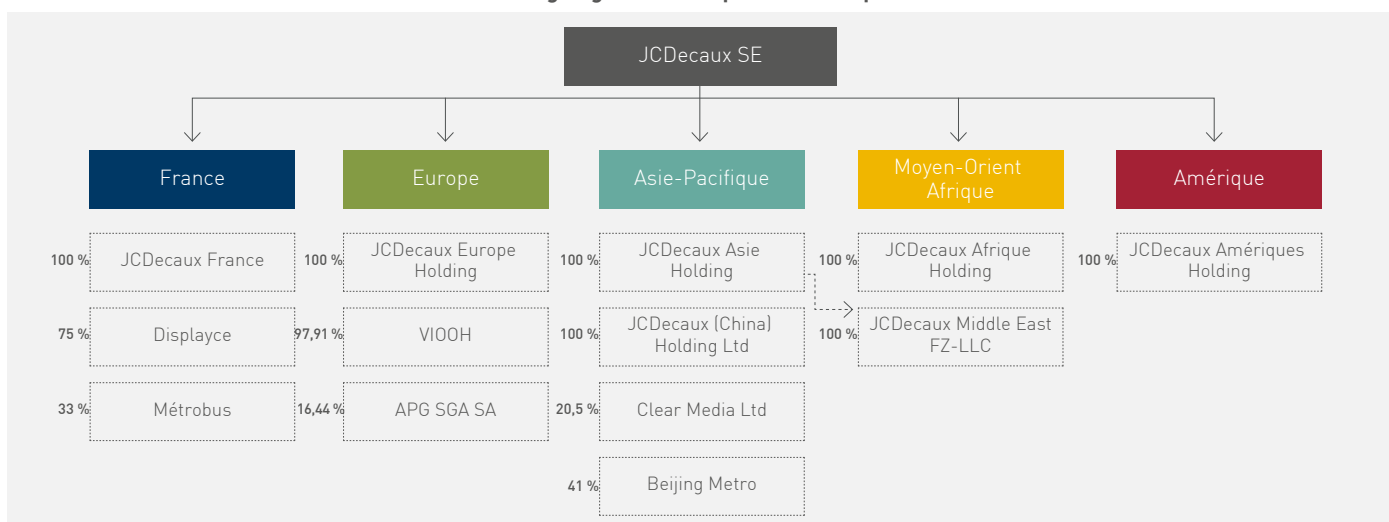
⁽²⁾ Axionable, Étude de l'empreinte carbone et énergétique des médias, octobre 2023. Auditée par EY. Ratio de l'impact moyen des autres médias (TV linéaire & non-linéaire, vidéos en ligne, radio traditionnelle & digitale, réseaux sociaux, recherches Internet) vs. impact moyen pondéré des formats JCDecaux, en fonction du pays. Calculé avec les données d'audience 2022.

1.1.4. IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DE JCDECAUX

Notre organisation repose sur une implantation locale forte dans les 80 pays des six zones géographiques où nous opérons tant dans les pays matures que dans les pays émergents au plus proche de nos clients et partenaires. Des directions fonctionnelles centralisées fortes notamment pour l'innovation, la data, les systèmes d'information, le développement durable, le M&A et la finance assurent un support puissant au développement du Groupe.



Organigramme simplifié du Groupe



1.2. STRATÉGIE DU GROUPE

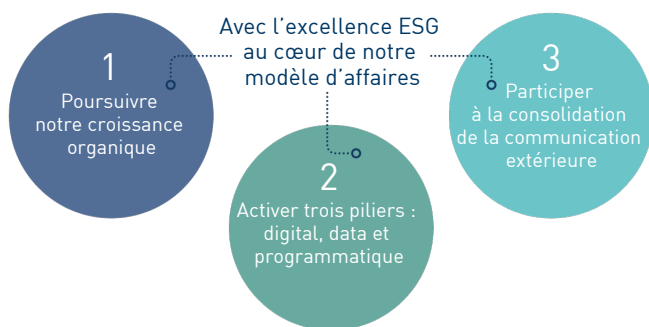
La qualité du média, les tendances socio-économiques structurelles et la digitalisation devraient permettre de **renforcer la part de marché de la communication extérieure**. En tant que leader mondial de son secteur, JCDecaux accompagne et accélère ce développement en déployant sa stratégie.



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 utiles** 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 80 % 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					
SINGAPOUR	5					
PÉKIN	6					
LOS ANGELES	7					
SHANGHAI	8					
HONG KONG	9					
CHICAGO**	10					
SÉOUL	11					
TORONTO	12					
MADRID	13					
SAN FRANCISCO	14					
WASHINGTON, DC	15					
BRUXELLES	16					
MELBOURNE	17					
SYDNEY	18					
ISTANBOUL	19					
BERLIN	20					
AMSTERDAM	21					
BARCELONE	22					
BOSTON	23					
DUBAÏ	24					
MIAMI***	25					
MOSCOU	26					
VIENNE	27					
MILAN	28					
BUENOS AIRES	29					
MONTRÉAL	30					

Inclut du Digital

Source : Kearney 2024 Global Cities Report, JCDecaux.

* Agglomération parisienne (La Défense, Levallois-Perret, Neuilly-sur-Seine) et non à Paris pour le mobilier urbain digital et l'affichage grand format digital.

**Présence en aéroports via grands formats à l'extérieur de l'Aéroport de Chicago.

***Joint Venture avec CCO.

⁽¹⁾ JCDecaux est référencé dans la liste A du classement du CDP et se maintient au niveau « Leadership » en 2024 (cf. p. 45).

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



L'excellence commerciale qui sous-tend l'atteinte des objectifs de JCDecaux s'appuie 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 JCDecaux 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 **+21,9 % en croissance organique en 2024** et a atteint le niveau record de 39,0 % 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 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
- Le développement de la vente **programmatique** via la plateforme VIOOH.

En **2024**, nous avons continué à **accélérer notre transformation digitale** avec de nouveaux écrans numériques, le déploiement à grande échelle de **JCDecaux Data Solutions**, 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 (cf. 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

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, notamment l'intelligence artificielle, et combine des développements internes et des solutions achetées.**

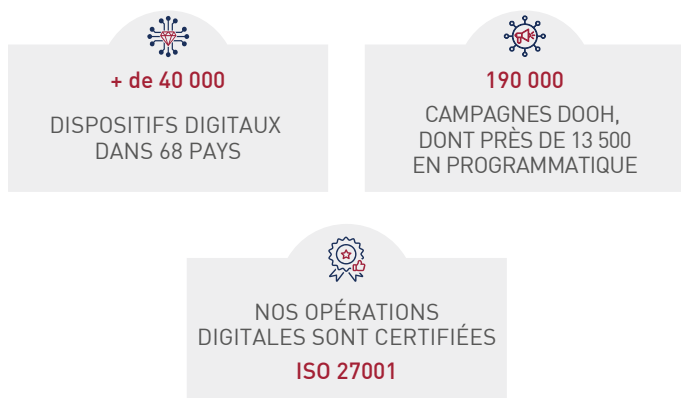
DES SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES INNOVANTES AU COEUR DE LA DIGITALISATION DE NOS OFFRES

Avec plus de 190 000 campagnes digitales diffusées en 2024, 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. Dans ce domaine, le développement d'applications basées sur l'IA permet d'accroître encore la sécurité de ces activités et renforce par conséquent la confiance des clients annonceurs 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 2024



DES INFRASTRUCTURES IT SCALABLES, FLEXIBLES ET SÛRES

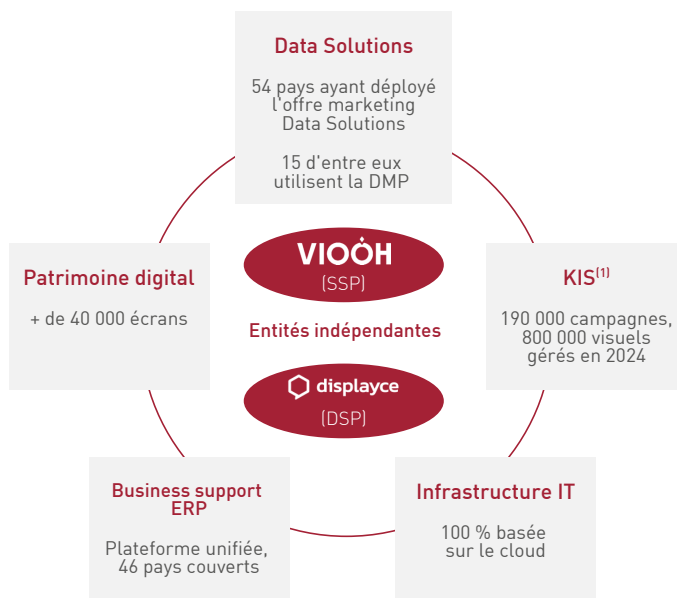
Les **technologies « cloud »** sont au cœur de nos développements. Elles permettent de disposer de solutions sécurisées, « scalables » facilement et à des coûts maîtrisés. La **sécurité** de nos solutions technologiques constitue un enjeu essentiel pour garantir la continuité de nos opérations.

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 OOH 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 Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale - « Une stratégie RSE ambitieuse à horizon 2030 reflétant notre engagement historique », p. 39).

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.



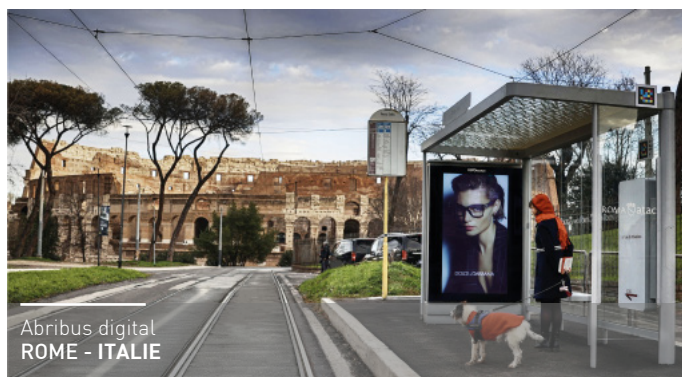
FAITS MARQUANTS EN 2024

Croissance organique : JCDecaux a renouvelé, étendu et remporté de nouveaux contrats et appels d'offres dont les contrats emblématiques des abris-voyageurs de Londres (TfL), du mobilier urbain de Rome, du Port Olímpic (Barcelone) et de Getafe (ville au sud de Madrid), des abribus et métro du Grand Stockholm, des MUPI digitaux de Rio de Janeiro, mais aussi des aéroports de Shenzhen Baoan, Sydney et Macao, de transports urbains à Hong Kong et Sydney. Ces développements renforcent l'inventaire de solutions de communication extérieure pour tous nos clients annonceurs. Dans la majorité des cas, ces appels d'offres incluaient des critères ESG.

Digitalisation : Le digital était présent dans tous les nouveaux contrats gagnés en 2024 ainsi que la majorité des renouvellements et extensions, portant à 39,0 % la part du Digital dans les revenus du Groupe, sur un marché du DOOH en forte croissance.

Consolidation : Finalisation du rachat et de l'intégration des activités de Clear Channel Outdoor en Italie. Fusion des activités de JCDecaux Top Media Publigratik et IMC en Amérique centrale, par le biais de l'acquisition de 70 % d'IMC.

ESG : La trajectoire de réduction carbone Groupe de JCDecaux, exprimée dans la Stratégie Climat lancée en 2023, qui vise le Net Zéro Carbone d'ici 2050, (scopes 1, 2 et 3), a été validée par la SBTi (Science-Based Targets Initiative). Cette validation – l'étape la plus ambitieuse du processus SBTi – conforte l'engagement du Groupe à participer activement à la lutte contre le changement climatique en adoptant des pratiques écoresponsables et en favorisant l'innovation durable dans la conduite de son activité.

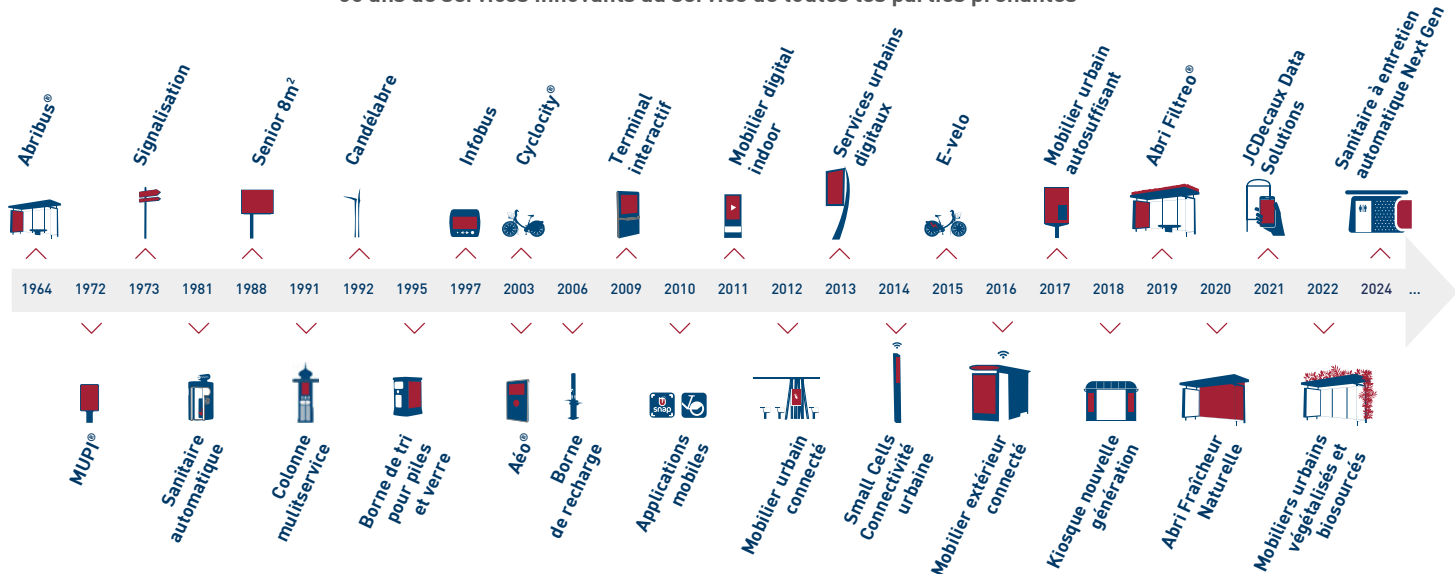


1.3. RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

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.**

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.

De la conception des produits et services jusqu'à l'exploitation d'un contrat, **la capacité d'innovation du Groupe a permis de construire un capital important en matière de propriété intellectuelle** avec 183 brevets actifs à fin 2024.

PRINCIPAUX AXES D'INNOVATION

 RÉNOVATION / RECONDITIONNEMENT DE NOS MOBILIERS	 RÉDUCTION DE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL	 ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS DANS LEUR RÉSILIENCE	 CONNECTIVITÉ DES MOBILIERS
 NOUVEAUX SERVICES POUR UNE VILLE CITOYENNE, SOLIDAIRE, SÛRE, PROPRE...	 NOUVEAUX SUPPORTS, CONTENUS ET INTERACTIVITÉS POUR LA COMMUNICATION	 EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE	 MOBILITÉ DOUCE ET PARTAGÉE

1.3.1.1. Rénovation et reconditionnement de nos mobiliers

Leviers de **responsabilité** écologique, économique et sociétale, la rénovation et le reconditionnement de nos mobiliers sont une priorité en termes de R&D, au service de l'innovation durable. 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. Elle permet aussi aux villes d'allonger la durée de vie des mobiliers urbains, au service de leurs propres politiques publiques.

En 10 ans, les opérations de rénovation ont été multipliées par 4. C'est une activité certifiée ISO 14001 et labellisée notamment par Bureau Veritas.

En 2024, par exemple, le Groupe a procédé au reconditionnement sur site des abris-voyageurs d'une ville française, exemplaire dans son approche. L'allure des mobiliers a été entièrement modernisée simplement par le remplacement de la toiture, effectué sur site, avec un toit réalisé dans un nouveau matériau sans polyester, recyclable à 90% (cf. visuel ci-dessous).

Par ailleurs, le Groupe poursuit ses efforts d'innovation en faisant évoluer sa cabine de peinture mobile, clé dans la rénovation sur site. Ce dispositif permet d'amener le chantier au mobilier plutôt que l'inverse. C'est une innovation à la fois écoresponsable et économique pour l'ensemble des parties prenantes, sans compromis sur la continuité et la qualité de service.



1.3.1.2. Réduction de notre impact environnemental

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 : elle concerne aussi bien les phases de conception et fabrication que l'exploitation et l'usage. Parmi les axes d'innovation :

- Usage de nouveaux **matériaux**
- 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**
- Déploiement de véhicules **électriques** pour nos opérations
- Démarche d'**upcycling** de matériaux usagés ou qui ont eu une première fonction, pour réduire l'empreinte de nos mobiliers (environ -60 % de CO₂eq dans le cas d'un abri-voyageurs upcyclé par rapport à un abri-voyageurs neuf - illustration ci-dessous).

En 2024, JCDecaux a lancé un outil innovant pour mesurer et valoriser la performance environnementale de ses mobiliers urbains, l'**Eco Design Index**. Outil structurant dans l'accélération et la systématisation des pratiques d'éco-conception, l'Eco Design Index permet de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes. L'outil est basé sur les 16 indicateurs environnementaux de la méthodologie EF de la Commission Européenne, ainsi que des données plus spécifiques aux activités de JCDecaux.



1.3.1.3. Accompagner les villes dans leur résilience

JCDecaux innove au bénéfice de la **résilience** des villes dans un contexte de **changement climatique** mondial. C'est un levier puissant d'amélioration de la qualité de vie en ville, pour le plus grand nombre.

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 – comme à Mulhouse (France), dans trois villes allemandes ou plus récemment à Paris (France).

En 2024, le Groupe a déployé une expérimentation d'envergure à Paris autour d'un concept de végétalisation à objectif de préservation de la **biodiversité**. Ces dispositifs, qui hébergent plantes horizontales et verticales, nichoirs pour les oiseaux, permettent, notamment, de relier deux parcs ou jardins en ville par l'intermédiaire d'un cheminement créé par le biais du mobilier urbain.



Abri-voyageurs équipé de plantes et d'un nichoir favorisant la biodiversité
PARIS – FRANCE

Autre innovation, 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. 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. Ainsi, le différentiel de température entre l'espace public environnant et l'abri-voyageurs Fraîcheur Naturelle peut atteindre jusqu'à 10°C. À l'été 2024, deux abris Fraîcheur Naturelle ont été déployés à Madrid (Espagne).



Abri-voyageurs Fraîcheur Naturelle
MADRID – ESPAGNE

1.3.1.4. Connectivité des mobiliers, un gisement de nouveaux services

Dans la continuité des premières expérimentations montées à Amsterdam en 2013, **JCDecaux Link** a construit depuis plus de 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 2024, fort de son expérience en matière d'intégration de Small Cells sur les mobiliers urbains, JCDecaux Link a déployé des solutions multi-opérateurs, permettant en particulier à deux opérateurs majeurs de densifier leurs réseaux mobiles sur la Côte d'Azur en France.

1.3.1.5. Nouveaux services pour une ville citoyenne, solidaire, sûre et propre

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 récemment 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.

2024 a aussi vu le lancement de la nouvelle génération de Sanitaires à Entretien Automatique (SEA) lors de son premier déploiement à Paris. Essentiel pour l'**assainissement** et la **propreté** des villes, le sanitaire Next Gen est un **service universel et accessible** qui rassemble de nombreuses innovations : extension capacitaire grâce à l'adjonction d'un urinoir sur chaque édicule et à la réduction par 3 du temps entre deux utilisations ; confort d'utilisation grâce aux interfaces sans contact, accessibles et sonorisées à la demande ainsi que l'ajout d'un lave-mains extérieur ; réduction de l'empreinte environnementale grâce à un design et un poids optimisés, de nouvelles technologies permettant de réduire de près de 2/3 la consommation d'eau et d'1/3 la consommation d'électricité par rapport à la génération précédente.



Sanitaire Next Gen (design Patrick Jouin)
PARIS – FRANCE

1.3.1.6. Nouveaux supports, contenus et interactivité

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. Cette veille technologique est complétée par la recherche de nouveaux matériaux alternatifs au papier ou aux écrans.

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. Cette approche centrée sur le matériel se double, de plus en plus, d'un accompagnement expert sur les **nouvelles technologies créatives** que peuvent accueillir ces écrans d'exception (contenus artistiques, 3D, générés par l'IA...).

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 mobile** 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.

1.3.1.8. Mobilités douces et partagées

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.

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 (cf. p. 27).

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 concept 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 mais aussi avec d'autres écosystèmes comme, par exemple, la Software République qui regroupe de grandes entreprises (Renault Group, Orange, Thalès, Dassault Systèmes, Eviden et STMicroelectronics) et que JCDecaux a rejoint en 2024.
2. Contribuer à la **transformation numérique** de JCDecaux en intégrant des startups agiles capables d'accompagner l'amélioration et l'efficacité 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.

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 près 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, les performances des VLS JCDecaux continuent de progresser significativement en ligne avec le développement de la pratique du vélo en ville.

Par exemple, à Lyon (France), le système Vélo'v cumule 92 000 abonnés et une dizaine de millions de locations en 2024, soit 150 millions de trajets depuis le lancement du service en 2005.

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 2024

VélôToulouse (Toulouse, France) : Déploiement du nouveau contrat des Vélos en Libre-Service avec 400 stations et 3 600 vélos, dont **50 % de vélos à assistance électrique avec batterie embarquée rechargeable en station.**

Ce lancement a connu un succès immédiat, au-delà des prévisions, avec **plus d'1,2 millions d'utilisateurs en moins de deux mois.**

En 2024, les systèmes de vélos en libre-service de **Milan** (BikeMi) et de **Vérone** (VeronaBike) issus du rachat de Clear Channel en Italie par JCDecaux, ont été étendus, optimisés et modernisés.

Pour la 6^{ème} fois, JCDecaux a reçu le prix « **Élu Service Client de l'Année** » dans la catégorie « Transport individuel de personnes ».



VélôToulouse
TOULOUSE – FRANCE



Le Centre de Relation Client Cyclocity,
Élu « Service Client de l'Année 2025 »*

*Cyclocity, filiale de JCDecaux, Élu Service Client de l'Année 2025, Catégorie Transport individuel de personnes – Étude BVA – Viséo CI – Plus d'infos sur escda.fr.



VÉLOS EN LIBRE-SERVICE
Dublin
 IRLANDE

2

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE,
SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

2.1 État de durabilité	30	Annexe 1 : Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité (ESRS 2 IRO-2)	101
2.1.1 Notre démarche RSE - informations générales (ESRS 2)	30	Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte	111
2.1.1.1 Informations relatives à notre reporting et son périmètre	30	Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels)	115
2.1.1.2 Une gouvernance structurée au niveau du Groupe et renforcée à l'échelle locale	33	Tableau de concordance TCFD	118
2.1.1.3 L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie	38	Rapport du Commissaire aux Comptes chargé de la mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852	120
2.1.1.4 Gestion des Impacts, Risques et Opportunités (IRO)	47	2.2 Le déploiement de notre démarche vigilance	124
2.1.1.5 Autres informations ESG (volontaire)	51	2.2.1 Une démarche vigilance associant tous les acteurs du groupe	124
2.1.2 Pour une empreinte environnementale optimisée	52	2.2.1.1 Organes de gouvernance	124
2.1.2.1 Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le Net Zéro (ESRS E1)	52	2.2.1.2 Structures & référentiels dédiés	125
2.1.2.2 Économie circulaire (ESRS E5)	68	2.2.2 Bilan d'exécution du plan de vigilance 2024 & objectifs du plan de vigilance 2025	126
2.1.2.3 Taxinomie verte : évaluer la durabilité de nos activités	71	2.2.2.1 Nos réalisations en 2024 et objectifs pour 2025	126
2.1.3 Pour une culture de responsabilité de notre écosystème	75	2.2.2.2 Nos outils & moyens	127
2.1.3.1 Agir en employeur responsable (ESRS S1)	75	Annexe 1 : bilan d'exécution du plan de vigilance 2024 & plan de vigilance 2025	129
2.1.3.2 Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)	89		
2.1.3.3 Communication responsable et nos engagements envers les utilisateurs finaux (ESRS S4 SBM-3)	92		
2.1.4 Adopter une conduite exemplaire des affaires (ESRS G1)	96		
2.1.4.1 Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1)	96		
2.1.4.2 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)	98		
2.1.4.3 Prévention et détection de la corruption (G1-3)	100		

2.1. ÉTAT DE DURABILITÉ

2.1.1. NOTRE DÉMARCHE RSE - INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

2.1.1.1. Informations relatives à notre reporting et son périmètre

2.1.1.1.1. Préambule (BP-1)

Depuis 2018, le Groupe était soumis à la DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière), faisant l’objet d’un audit sans commentaires ni observations.

Les nouvelles normes européennes en matière de reporting de durabilité fixent un cadre nouveau et précis pour la publication des informations environnementales, sociales et de gouvernance. À cet effet, pour l’exercice clos le 31 décembre 2024, le reporting de durabilité du Groupe a été établi conformément à la *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* et plus particulièrement aux « *European Sustainability reporting standards* » (ESRS, Normes européennes d’information en matière de durabilité), ainsi que conformément à la taxonomie européenne selon l’Article 8 du Règlement 2020/852.

Le Groupe s’est attaché à appliquer les exigences normatives fixées par les ESRS (European Sustainability Reporting Standards) ainsi que les guides d’application, telles qu’applicables à la date d’établissement du rapport de durabilité, sur la base des informations disponibles dans les délais d’établissement du rapport de gestion.

Dans le cadre de l’entrée en vigueur de la CSRD, le processus et les résultats de l’analyse de double matérialité ont été soumis au CSE en mai 2024. L’état de durabilité et son processus ainsi que la méthodologie d’audit de durabilité et l’avis émis par les auditeurs vont être présentés au CSE lors des orientations stratégiques.

Ce premier état de durabilité du Groupe est caractérisé par des spécificités liées au contexte de cette première année d’application des exigences CSRD :

- Outre les limites inhérentes à l’état des connaissances scientifiques ou économiques ainsi qu’à la qualité des données externes utilisées, plusieurs interprétations des textes demeurent, pour lesquelles des précisions supplémentaires de la part des organismes de normalisation ou de régulation sont attendues, notamment concernant les spécificités sectorielles ou l’application des critères techniques du Règlement Taxinomie.
- Des difficultés d’accès à des données fiables ont contraint le Groupe à recourir à des hypothèses, estimations ou appréciations, en particulier sur l’établissement des informations relatives aux consommations électriques et aux émissions carbone du Groupe, pour lequel les estimations et incertitudes résident dans la variabilité et la qualité des différentes données d’entrée et dans les hypothèses méthodologiques retenues. Ces différentes hypothèses et estimations pourront être affinées à mesure que la qualité des données disponibles s’améliore. Par ailleurs, certaines informations sont également publiées en exercice décalé (à fin juin). Cela concerne la ventilation des effectifs (hors ETP) et les consommations d’électricité.

Le Groupe s’est attaché, dans le présent Rapport Développement Durable, à publier les exigences en matière d’informations matérielles prévues par les ESRS et attendues par ses parties prenantes. Certaines informations requises par les normes ESRS ne sont pas disponibles ou sont partielles à la clôture au 31 décembre 2024 compte tenu de leur complexité de mise en œuvre, en particulier pour les ressources allouées aux plans d’action et au plan de transition, les incidences financières actuelles des risques et opportunités, les indicateurs relatifs aux salaires décents ou les métriques de rémunération. Un plan d’action pour leur publication est à l’étude à moyen terme. Veuillez trouver ci-après la liste des DP concernés :

Liste des DP / ESRS non couverts dans l'État de Durabilité 2024

LISTE DES DP /ESRS NON COUVERTS	MOTIF DE LA NON PRÉSENCE DANS L'ÉTAT DE DURABILITÉ 2024
E1-1 16 c ; E1-3 29 c ; S1-4 43 ; S1-10 ; S1-16 ; S2-4 38	Les données actuelles ne sont pas disponibles ou sont partielles au 31 décembre 2024. Un plan d’action pour leur publication est à l’étude à moyen terme
E1-1 f ; E1-5 37 c et 38 ; E1-6 49 ; E1-7 ; E2 ; E3 ; E4 ; S3 ; G1-1 10f ; G1-2 14 ; G1-5 ; G1-6	Non applicable ou non matériel, au regard des activités du Groupe et l’analyse de double matérialité

Dans ce contexte, le Groupe a préparé son état de durabilité sur la base des connaissances, données, interprétations normatives ou autres informations disponibles à la date d’établissement du rapport. Le Groupe pourra améliorer sa compréhension des exigences des normes ESRS lorsque des recommandations, interprétations et/ou positions de marché supplémentaires seront disponibles concernant leur mise en œuvre. Le Groupe pourra alors, le cas échéant, faire évoluer certaines pratiques de reporting et de communication dans une démarche d’amélioration continue pour prendre en compte les meilleures pratiques. Le processus de double matérialité sera également affiné au fil du temps.

Périmètre de reporting (BP-1)

L’état de durabilité de JCDecaux SE est un rapport consolidé qui présente les données consolidées IFRS de la société JCDecaux SE et de ses filiales (l’ensemble désigné comme « le Groupe »).

Le périmètre couvert par l’état de durabilité est le même que celui des états financiers consolidés, à l’exception de quelques filiales exclues du périmètre extra-financier, car la charge inhérente aux travaux de reporting serait trop importante par rapport à leurs structures. Les sociétés exclues du périmètre exercent les mêmes activités que les entités incluses et sont ainsi concernées par les mêmes impacts, risques et opportunités.

En 2024, le taux de couverture global du reporting extra-financier en IFRS est de 99 % du chiffre d'affaires consolidé et de 97 % des effectifs du Groupe (en ETP : Équivalent temps plein).

Conformément à la norme IFRS 8 sur les secteurs opérationnels, le Groupe présente des données financières opérationnelles dites « ajustées », en ligne avec les informations communiquées et suivies par le Directoire. Le périmètre « ajusté » est également utilisé dans la communication extra financière opérationnelle du Groupe. Les données ajustées prennent en compte l'impact en proportionnel des sociétés sous contrôle conjoint et excluent le retraitement IFRS 16 des loyers core business.

- Au sein de l'état de durabilité, le Groupe présente ainsi quelques informations dites « ajustées » utilisées notamment pour le dépôt de la trajectoire climat auprès de la SBTi.

Ces données communiquées en « ajusté » au sein de l'état de durabilité seront suivies de la mention « Données ajustées ». En 2024, le taux de couverture global du reporting extra-financier en « Ajusté » est de 98 % du chiffre d'affaires consolidé et de 96 % des effectifs du Groupe (en ETP : Équivalent temps plein).

L'état de durabilité couvre la chaîne de valeur amont et aval du Groupe, et notamment les éléments suivants :

- L'évaluation de la double matérialité (impacts, risques et opportunités) – pour plus de détail, se référer au chapitre dédié en 2.1.1.4. *Gestion des Impacts, Risques et Opportunités (IRO)*,
- Les politiques, actions et cibles, et
- Les métriques, sur le scope 3 des émissions de gaz à effet de serre.

La liste des exigences de publication couvertes dans l'état de durabilité, ainsi qu'un tableau des points de données issus d'autres actes législatifs de l'UE sont disponibles en annexe du présent rapport.

2.1.1.1.2. Circonstances particulières (BP-2) Horizons temporels

L'horizon temporel utilisé par le Groupe est conforme à celui défini dans la section 6.4. de l'ESRS 1, à savoir :

- Horizon court terme : inférieur ou égal à 1 an, correspondant à la planification opérationnelle et financière,
- Horizon moyen terme : de 1 à 5 ans, pour la planification stratégique, et
- Horizon long terme : au-delà de 5 ans, concernant 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, etc.).

Par ailleurs, des horizons de temps spécifiques ont été considérés pour l'analyse de résilience du Groupe aux risques climatiques, le moyen terme à horizon 2030, et le long terme à horizon 2050.

Formulation d'hypothèses sur la chaîne de valeur

Dans le cadre du processus d'établissement de l'état de durabilité, des incertitudes peuvent survenir en fonction de la qualité des données calculées pour la chaîne de valeur (comme les émissions de gaz à effet de serre) ou lorsque les projections sont basées sur des hypothèses théoriques.

Sources d'incertitude associées aux estimations et résultats

La première application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce et de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 a mis en avant des limites inhérentes au recours à des estimations et des interprétations, en l'absence de cadres établis et d'informations de marché.

En particulier, les informations de durabilité sont établies sur la base d'hypothèses, estimations ou appréciations connues à la date d'établissement du rapport de gestion, qui peuvent se révéler, dans le futur, différentes de la réalité. Elles sont dépendantes de l'état des connaissances scientifiques ou économiques, de la disponibilité et de la qualité des données externes utilisées. Il s'agit notamment des informations relatives aux consommations électriques et aux émissions carbone du Groupe.

Incorporation d'informations par référence

Information incorporée par référence	RÉFÉRENCE
ESRS 2 GOV-1	3. Gouvernement d'entreprise, p. 146 3.2.2. Mandats des membres du Directoire, p. 148 3.3.2. Mandats des membres du Conseil de Surveillance, p. 160 3.6. Mixité au sein des instances dirigeantes, p. 173 3.4. Les Comités, p. 169 2.2. Le déploiement de notre démarche de Vigilance, p. 124
ESRS 2 GOV-2	3. Gouvernement d'entreprise, p. 146
ESRS 2 GOV-3	3.8. Rémunérations et avantages, p. 175
ESRS 2 GOV-5	4. Facteurs de risques et contrôle interne, p. 228
ESRS 2 SBM-1	1.1.1. Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes, p. 16 1.1.4. Implantation géographique de JCDecaux, p. 18 1.5. Notre marché, p. 20 du DEU 1.6. Annonceurs et attractivité du média, p. 22 du DEU 1.2. Stratégie du Groupe, p. 19 1.11. Activité mobilier urbain, p. 38 du DEU 1.12. Activité transport, p. 44 du DEU 1.13. Activité affichage, p. 48 du DEU 1.2.4. L'excellence ESG au cœur de notre modèle d'affaires et de notre stratégie, p. 22 1.3. Recherche et Développement, p. 23 5. Information financière et comptable, Annexes aux comptes consolidés, chapitre 3. Information sectorielle, p. 305 du DEU
ESRS 2 SBM-3 – Thématiques spécifiques à l'entité (acceptabilité sociale de la publicité, urbanisation et transformation digitale)	1.2.4. Une entreprise engagée dans la transformation digitale, partout dans le monde, p. 14 du DEU
G1	3. Gouvernement d'entreprise, p. 146 4. Facteurs de risques et contrôle interne, p. 228
G1-4	2.2. Le déploiement de notre démarche de Vigilance, p. 124 4. Facteurs de risques et contrôle interne, p. 228

2.1.1.2. Une gouvernance structurée au niveau du Groupe et renforcée à l'échelle locale

Le présent chapitre a pour objectif d'explicitier le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance dans le traitement des problématiques liées à la durabilité.

2.1.1.2.1. Présentation de la gouvernance (GOV-1)

JCDecaux SE (Société Européenne) est une société familiale cotée en bourse à structure dualiste composée d'un Directoire et d'un Conseil de Surveillance. Ces derniers mettent les enjeux de durabilité au cœur de la stratégie de développement de l'entreprise, en proposant plusieurs initiatives permettant de sauvegarder les valeurs de responsabilité.

À ce titre, et pour l'exercice clos au 31 décembre 2024,

- le Directoire est composé de cinq membres exécutifs : MM. Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX, David BOURG, Emmanuel BASTIDE et Daniel HOFER,
- le Conseil de Surveillance est, quant à lui, composé de onze membres non exécutifs : MM. Gérard DEGONSE, Jean-Pierre DECAUX, Michel BLEITRACH, Patrice CAT, Jean-François DUCREST, Jean-Sébastien DECAUX, et Mmes Alexia DECAUX-LEFORT, Bénédicte HAUTEFORT, Elisabeth LOUIS, Marie-Laure SAUTY DE CHALON et Leila TURNER.

Au sein du Conseil de Surveillance, les salariés sont représentés via deux membres :

- M. Patrice CAT : nommé membre du Conseil de Surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Économique le 30 septembre 2021 puis renouvelé par le Comité de la Société Européenne le 22 juillet 2024 ;
- Mme Elisabeth LOUIS : nommée membre du Conseil de Surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Économique le 26 septembre 2023.

Le pourcentage de membres du Conseil de Surveillance indépendants au 31 décembre 2024 est de 55,5 %.

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 autant de gages de la qualité des délibérations du Conseil de Surveillance.

Les compétences des membres du Conseil couvrent les domaines suivants : connaissance des annonceurs, direction générale et expériences internationales, responsabilité sociale d'entreprise et gouvernance, digital et technologies, finance et audit, connaissance des marchés et contrats publics, marketing, communication, publicité, média.

Pour plus de détails sur la composition du Directoire et du Conseil de Surveillance et de ces comités, ainsi que sur les expériences des membres du Conseil de Surveillance, veuillez vous référer aux sections 3.2.2. *Mandats des membres du Directoire* et 3.3.2. *Mandats des membres du Conseil de Surveillance*.

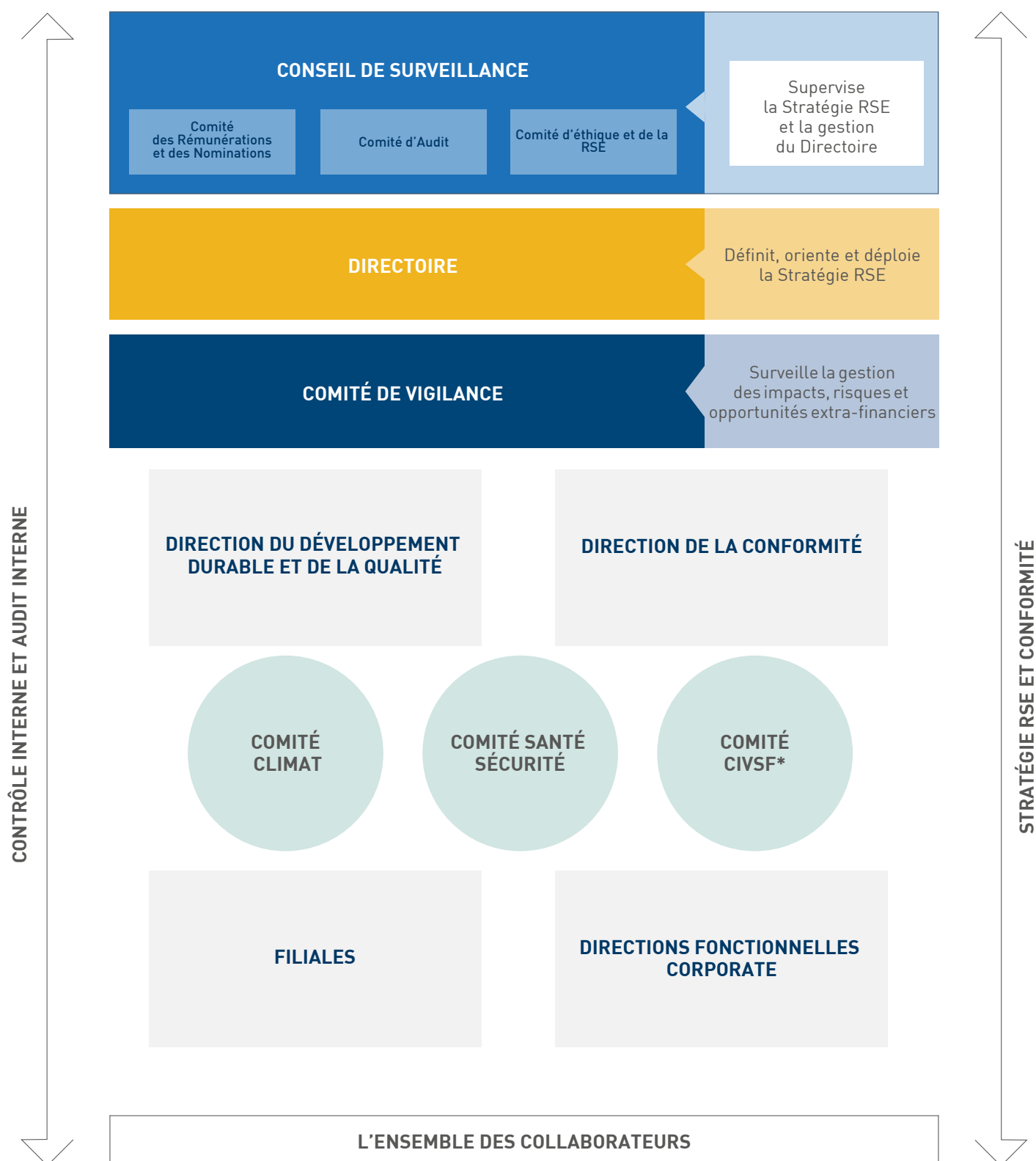
Au sein du Conseil de Surveillance, la représentation des genres est équilibrée : au 31 décembre 2024, le Conseil compte quatre femmes sur un total de neuf membres (hors membres du Conseil de Surveillance représentant les salariés, non comptabilisés pour établir la proportion de femmes au sein du Conseil, 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.

La diversité des genres au sein des instances dirigeantes est l'un des objectifs clés de la Stratégie RSE 2030 du Groupe : au 31 décembre 2024, le pourcentage de femmes au sein des instances dirigeantes est de 34,4 % (données ajustées).

Pour plus d'informations sur notre politique de diversité et inclusion, veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.1. *Agir en employeur responsable (ESRS S1)*, section 2.1.3.1.7. *Favoriser la diversité et l'inclusion (S1-1, S1-4, S1-5, S1-9)*, et sur la diversité au sein des instances dirigeantes, veuillez vous référer à la section 3.6. *Mixité au sein des instances dirigeantes*.

Pour plus d'informations sur la gouvernance, veuillez vous référer au chapitre 3. *Gouvernement d'entreprise*. Pour plus d'informations sur les contrôles et procédures appliqués pour la gestion des incidences, risques et opportunités matériels, veuillez vous référer au chapitre 2.1.1.2.5. *Facteurs de risques et contrôle interne des données ESG (GOV-5)*.

Rôles et responsabilités des organes d'administration, de direction et de surveillance en matière de durabilité



* Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales

L'élaboration, la mise en œuvre et la supervision de la Stratégie RSE et des objectifs de durabilité de l'entreprise sont assurés par diverses instances, notamment :

Les organes de Direction

Le Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance supervise et est informé de la stratégie RSE a minima une fois par an, notamment lors de la présentation des résultats extra-financiers, et il exerce sur elle un contrôle permanent. Il effectue une revue des informations extra-financières incluses dans le rapport de gestion. Il examine les opportunités et les risques extra-financiers ainsi que les mesures prises en conséquence. Il s'assure de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence, et il s'assure de la mise en œuvre d'une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes.

Par ailleurs, la Stratégie Climat est approuvée par le Conseil de Surveillance et présentée à l'Assemblée Générale.

Pour plus d'informations sur les missions des comités sur lesquels le Conseil de Surveillance s'appuie (Comité des rémunérations et des nominations, Comité d'audit, et Comité d'Éthique et de la RSE), et notamment leurs missions liées au développement durable, veuillez vous référer au chapitre 3.4. *Les Comités*.

Le Directoire

Le Directoire définit et oriente la Stratégie RSE à horizon 2030, dont la Stratégie Climat, en s'appuyant sur différents comités pour sa coordination d'ensemble et sa mise en œuvre. Ce processus englobe non seulement la définition des politiques, mais également celle des objectifs stratégiques cibles. Le Directoire pilote la performance extra-financière et de l'atteinte des objectifs annuels de manière trimestrielle et valide les travaux de mise en conformité avec la taxinomie verte européenne.

Le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe, membre du Directoire de JCDecaux, supervise le déploiement de 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.

Le Comité de Vigilance

Créé en 2018, le Comité de Vigilance 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). Il s'assure de la bonne gestion des impacts, risques et opportunités extra-financiers Groupe, et notamment du bon déploiement des Politiques et plans d'actions pertinents au regard des enjeux majeurs identifiés. En 2024, le Comité s'est réuni à trois reprises. Pour plus d'informations sur les autres missions du Comité et ses liens avec le Directoire et le Conseil de Surveillance, veuillez vous référer à la section 2.2. *Le déploiement de notre démarche de Vigilance*.

Les équipes opérationnelles

La Direction du Développement Durable et de la Qualité

Cette Direction est chargée d'élaborer la feuille de route de la Stratégie RSE 2030 puis d'animer et de coordonner sa mise en œuvre par les métiers et filiales. Responsable du pilotage des risques et opportunités extra-financiers, elle est également garante du processus de reporting et de la communication extra-financière. Elle veille à anticiper et à répondre aux attentes des parties prenantes internes et externes sur les sujets en lien avec le développement durable.

Elle soumet également les recommandations liées à l'atteinte des critères ESG dans la rémunération variable des Directeurs régionaux et/ou Pays aux membres du Directoire responsables de ces filiales. Par ailleurs, il lui incombe de déployer la Politique Qualité normative de JCDecaux à l'échelle des fonctions et activités Corporate.

La Directrice du Développement Durable et de la Qualité rend compte au Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration, facilitant ainsi le suivi des performances en matière de développement durable. Le Directoire valide les priorités stratégiques de la Stratégie RSE 2030, y compris les enjeux environnementaux. La Directrice du Développement Durable et de la Qualité préside le Comité Climat, renforçant ainsi l'engagement de JCDecaux envers la responsabilité environnementale.

La Direction du Développement Durable et de la Qualité rend compte a minima huit 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 2024, 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, et le Budget ESG. Au minimum deux fois par an, elle communique au Conseil de Surveillance et au Comité d'Éthique et de la RSE, au Comité d'Audit et au Comité des Rémunérations et des Nominations des informations liées à la performance extra-financière, aux actions menées et à venir, ainsi qu'à la gestion des impacts environnementaux, sociaux et sociétaux du Groupe.

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, dès 2022, un Comité des Programmes ESG. Animé par la Direction du Développement Durable et de la Qualité, la Direction du contrôle financier Groupe et la DSI, ce Comité est sponsorisé par la Direction générale et la Direction du Contrôle Financier Groupe. Se réunissant tous les deux mois, ce Comité a pour objectifs de :

- Cartographier les outils actuels et les initiatives en cours,
- Créer une feuille de route 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, et
- Assurer la cohérence et la compatibilité des outils ESG avec les filiales.

Les Correspondants Développement Durable

La Direction du Développement Durable et de la Qualité est en lien direct avec les plus de 100 correspondants Développement Durable désignés 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 du suivi de la mise en œuvre et des plans d'actions de la Stratégie RSE au niveau des filiales, supervisé par le Directeur pays. Le Groupe a renforcé l'intégration de l'ESG à l'agenda des Comités de Direction locaux. Depuis 2022, les Directeurs Financiers sont chargés de piloter la performance extra-financière, tant réelle que budgétaire, dans chaque filiale et suivent désormais l'avancement local des objectifs de la Stratégie RSE 2030, sous la responsabilité du Directeur de chaque pays.

Les experts métiers

Ces correspondants Développement Durable sont soutenus par des experts fonctionnels ou opérationnels, responsables du pilotage et du suivi opérationnel des engagements et objectifs en matière de développement durable. Ce rôle favorise l'appropriation et l'intégration de ces sujets par l'ensemble des collaborateurs. Ils sont accompagnés par la Direction du Développement Durable et de la Qualité dans l'élaboration de la Stratégie et des objectifs ainsi que dans le suivi des politiques, plans d'actions et résultats par le biais, notamment, du Comité de Vigilance décrit ci-dessus, et du Comité Climat, décrit ci-après.

Le Comité Climat

Dans le but d'opérationnaliser sa Stratégie Climat, de déployer et d'enrichir son plan de transition, mais aussi de valider certaines décisions stratégiques, JCDecaux a mis en place en 2023 un Comité Climat composé de la Direction du Développement Durable et de la Qualité, de la Direction Recherches & Développement, ainsi que de la Direction de l'Exploitation Internationale. En fonction des sujets couverts, ce Comité est élargi à d'autres directions stratégiques comme la Direction des Achats ou la Direction des Projets Internationaux. En 2024, il s'est réuni à cinq reprises afin d'échanger autour de la gouvernance, de la feuille de route, de l'amélioration de la mesure carbone et des mobiliers bas carbone. Le Comité Climat est piloté par la Directrice du Développement Durable et de la Qualité et est sponsorisé par le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information & Administration.

Comité Santé-Sécurité

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 des Responsables Santé-Sécurité régionaux locaux, ainsi que du Responsable Santé-Sécurité Groupe.

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 comité complète les actions du Comité de Vigilance. Le sujet de la Santé-Sécurité est aussi suivi plusieurs fois par an en Directoire.

Pour plus d'informations sur le fonctionnement du Comité Santé-Sécurité, veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.1.6. *Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire* (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14) du présent document.

Comité CIVSF⁽¹⁾

Le Comité CIVSF participe à la gouvernance du suivi des Valeurs Sociales Fondamentales et valide les éventuels plans d'actions correctifs des filiales quand des écarts ont été identifiés. Ce Comité est piloté par la Direction des Ressources Humaines et Projets Ressources Humaines Internationaux, et composé de la Direction du Développement Durable et de la Qualité, la Direction Juridique et la Direction de l'Audit Interne. Pour en savoir plus sur le fonctionnement du Comité CIVSF, veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.1.4. *Droits humains* (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17) section *Déployer le corpus de Chartes de JCDecaux et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs* du présent document.

L'animation du réseau

La Direction du Développement Durable et de la Qualité organise des visioconférences régulières avec les Directeurs Pays, les Responsables Métier Opérationnels et les Correspondants Développement Durable dans les pays. Elle réalise par ailleurs des visites au sein des filiales afin de rencontrer directement les équipes et mieux appréhender les enjeux locaux.

Les visioconférences s'adressent à l'ensemble des filiales et peuvent être de deux types :

- Les « General Calls », organisés une à deux fois par an à destination des directeurs d'entités locales. Ils assurent une revue régulière du déploiement des engagements et objectifs et permettent de partager des nouvelles stratégies en lien avec l'approche de Développement Durable de JCDecaux. En avril 2024, un General Call a notamment eu lieu concernant la feuille de route ESG 2024.
- Les « Focus Calls », dédiés à des thématiques précises, sont destinés aux correspondants Développement Durable, aux responsables métiers opérationnels et aux experts concernés de l'ensemble des pays. En 2024, onze visioconférences ont été organisées sur des sujets tels que la Stratégie Climat, la Politique Sociale Groupe et la CSR.

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 afin d'assurer la revue des plans d'actions et des résultats des principales filiales. Les données recueillies permettent également d'alimenter le Document d'Enregistrement Universel et de répondre aux demandes des investisseurs et des agences de notation extra-financière.

⁽¹⁾ La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales

2.1.1.2.2. Informations stratégiques de durabilité fournies aux organes de gouvernance (GOV-2)

Pour de plus amples informations sur la gouvernance de JCDecaux, veuillez vous référer au chapitre 3. *Gouvernement d'entreprise*, notamment le schéma de synthèse et le paragraphe dédié au Conseil de Surveillance (3.3.) et au Directoire (3.2.).

La Direction du Développement Durable et de la Qualité analyse l'ensemble des IRO⁽¹⁾ et des éléments de la Stratégie RSE du Groupe, avant de les transmettre au Directoire et de les partager avec le Conseil de Surveillance.

Ces sujets sont abordés au sein du Directoire afin de pouvoir les intégrer à la stratégie du Groupe.

Le Directoire suit l'ensemble des impacts, risques et opportunités matériels. La liste est disponible dans le paragraphe 2.1.1.4.2. *Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)*.

2.1.1.2.3. Intégration des performances de développement durable dans la rémunération (GOV-3)

La politique de rémunération ainsi que les systèmes d'incitation des organes de direction, de surveillance et d'administration de JCDecaux intègrent des objectifs et des critères de performance en lien avec la stratégie de durabilité du Groupe.

Parmi les instances dirigeantes, seuls les membres du Directoire et les Directeurs pays perçoivent une rémunération variable conditionnée à des critères financiers et non-financiers.

Les systèmes d'incitation du Directoire se basent, en partie, sur les critères non-financiers, 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 aux politiques RSE, concourant ainsi à la pérennité de la Société. Les données opérationnelles sur lesquelles s'appuient le directoire pour le pilotage de l'entreprise sont calculées sur le périmètre « ajusté ». Les éléments de rémunération variable incluent de ce fait les données ajustées, qui prennent en compte l'impact en proportionnel des sociétés sous contrôle conjoint et excluent l'impact de la norme IFRS 16 pour le core business.

Les critères RSE sont communs à l'ensemble des membres du Directoire et représentent 15 % du plafond de leur rémunération variable.

Les critères RSE reposent sur des éléments qualitatifs et quantitatifs à partir de 4 axes, à savoir :

- La performance extra-financière au travers du maintien dans les indices extra-financiers,
- Le déploiement de la stratégie RSE 2030,
- L'optimisation de l'empreinte environnementale, et
- Le déploiement de politiques favorisant la culture de responsabilité de l'écosystème du Groupe.

Les membres du Directoire doivent également remplir des critères RSE liés à la Gouvernance (critères qualitatifs) à savoir :

- Renforcer la gouvernance ESG locale,
- Mettre en place les exigences de la CSRD,
- Poursuivre le déploiement de la trajectoire Climat visant le net zéro à l'échelle du Groupe,

- Préparer le déploiement d'un éco-score pour les mobiliers JCDecaux et l'adaptation d'empreinte 360 au niveau international, et
- Former les équipes vente et marketing aux enjeux de durabilité.

Ces critères qualitatifs ne permettent pas de compenser la non atteinte des critères quantitatifs mentionnés ci-dessous, mais pourraient venir atténuer l'attribution de la rémunération variable liée aux critères quantitatifs en cas de non-réalisation.

Des considérations liées au climat et à l'environnement sont prises en compte conformément à nos cibles de réduction présentées dans 2.1.2.1.4. *Actions et cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation (E1-3 et E1-4)*. Elles se déclinent comme suit (données ajustées) :

- *Mobiliers* : 31,8 % de réduction de nos émissions carbone liées à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue à fin 2024 (vs. 2019) – Location-Based (avant déduction de l'électricité d'origine renouvelable)
- *Électricité d'origine renouvelable* : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (objectif annuel)
- *Bâtiments* : 16,5 % de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2024 (vs. 2019)
- *Véhicules* : 11 % de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO₂/km) par rapport à 2019
- *Déchets valorisés* : 90,9 % des déchets valorisés

L'atteinte des critères RSE et stratégiques relève de l'appréciation du Conseil de Surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

À ce titre, le Comité se base sur des éléments d'appréciation fournis par le management : lors de sa séance de fin d'année, le Comité invite le Président du Directoire ou le Directeur Général afin d'échanger directement avec eux et de s'assurer que ces critères sont satisfaits.

L'ensemble des informations relatives à la rémunération des dirigeants, dont la part dédiée aux objectifs climatiques, est disponible dans le chapitre 3. *Gouvernement d'Entreprise*, à la section 3.8. *Rémunérations et avantages*.

⁽¹⁾ Impacts, risques et opportunités

2.1.1.2.4. Déploiement de notre démarche de vigilance en matière de durabilité (GOV-4)

Associés à diverses obligations d'informations, les principaux aspects et étapes de la vigilance raisonnable de JCDecaux sont présentés dans le tableau ci-après. Pour une compréhension plus approfondie du processus connexe, nous vous invitons également à consulter le Plan de Vigilance publié dans le Rapport de gestion de la Société.

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphes dans la déclaration relative à la durabilité
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	ESRS 2 – GOV-2 : 2.1.1.2.2. Informations stratégiques de durabilité fournies aux organes de gouvernance (GOV-2)
	ESRS 2 – GOV-3 : 2.1.1.2.3. Intégration des performances de développement durable dans la rémunération (GOV-3)
	ESRS 2 – SBM-1 : 2.1.1.3.1. Notre stratégie : le média utile et durable (SBM-1)
	ESRS 2 – SBM-3 : 2.1.1.4.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3) (+ SBM-3 thématiques)
Collaborer avec les parties prenantes concernées à toutes les étapes de la vigilance raisonnable	ESRS 2 – GOV-2 : 2.1.1.2.2. Informations stratégiques de durabilité fournies aux organes de gouvernance (GOV-2)
	ESRS 2 – SBM-2 : 2.1.1.3.2. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)
	ESRS 2 – IRO-1 : 2.1.1.4.1. Procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)
Identifier et évaluer les impacts négatifs	ESRS 2 – IRO-1 (+ thématiques) : 2.1.1.4.1. Procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)
	ESRS 2 – SBM-3 : 2.1.1.4.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3) (+ SBM-3 thématiques)
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	ESRS thématiques présentant les plans d'actions pour remédier aux impacts négatifs
Suivre l'efficacité de ces efforts et les communiquer	ESRS thématiques présentant les cibles

2.1.1.2.5. Facteurs de risques et contrôle interne des données ESG (GOV-5)

JCDecaux élabore actuellement un manuel de contrôle interne relatif aux indicateurs extra-financiers afin d'assurer une gestion rigoureuse et structurée de l'information en matière de durabilité. Pour chaque indicateur inclus dans le périmètre, une matrice de contrôles est développée afin de préciser les procédures et responsabilités associées. De plus, JCDecaux dispose d'une grille de cotation pour évaluer l'efficacité des contrôles mis en place, garantissant ainsi une surveillance des processus de contrôle interne.

À ce jour, le protocole de reporting de durabilité de JCDecaux définit et mesure les indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, collectés lors de campagnes annuelles ou trimestrielles auprès de l'ensemble des filiales et sites. Un registre de suivi interne est mis en place pour préparer et consolider les indicateurs demandés, garantissant ainsi la fiabilité et la traçabilité des données. La répartition claire des responsabilités et la séparation des rôles assurent des pistes de vérification appropriées. Des contrôles systématiques et des audits réguliers renforcent la fiabilité et la cohérence des données collectées. Les informations recueillies sont utilisées pour élaborer des tableaux de bord, suivi en continu, et pour développer des plans d'actions locaux visant à améliorer les performances.

La Direction du Développement Durable et de la Qualité est en veille constante sur l'évolution des normes et réglementations dans ses domaines de compétences. Elle a un rôle de conseil, de support, d'animation et de sensibilisation auprès des filiales du Groupe. Garante de la maîtrise des risques extra-financiers, elle coconstruit les politiques, plans d'actions et indicateurs clés de performance en collaboration avec les Directions Opérationnelles et Fonctionnelles concernées. Pour ce faire, en 2023, la responsable normes IFRS a vu son périmètre s'élargir aux normes RSE.

L'Audit Interne vérifie les procédures du contrôle interne, et ces travaux sont suivis par le Comité d'Audit. Les conclusions de l'audit sont diffusées au Directoire et systématiquement suivies de plans d'actions, correctifs si nécessaires. Pour plus d'informations concernant la gestion des risques de contrôle interne, veuillez vous référer au chapitre 4. *Facteurs de risques et contrôle interne* du présent document.

2.1.1.3. L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

2.1.1.3.1. Notre stratégie : le média utile et durable (SBM-1)

La stratégie de JCDecaux et son modèle économique sont décrits dans les sections 1.1.4. *Implantation géographique de JCDecaux*, 1.2. *Stratégie du Groupe*. Les effectifs en IFRS par zone géographique sont présentés dans la section 2.1.3.1.3. *Caractéristiques des salariés de l'entreprise (S1-6)*.

De plus amples informations sur notre Groupe et ses activités sont également disponibles aux sections de notre Document d'Enregistrement Universel : 1.5. *Notre marché*, 1.6. *Annonces et*

attractivité du média, 1.11. *Activité mobilier urbain*, 1.12. *Activité transport* et 1.13. *Activité Affichage*, et le Chiffre d'affaires du Groupe en données IFRS est présenté dans la section 3. *Information sectorielle* des annexes aux comptes consolidés (Chapitre 5. *Information financière et comptable*).

La Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) est une composante déterminante du modèle économique du Groupe. Cette stratégie est détaillée dans les sections de ce rapport : 1.2.4. *L'excellence ESG au cœur de notre modèle d'affaires et de notre stratégie*, et 1.3. *Recherche et Développement*.

Une stratégie RSE ambitieuse à horizon 2030 reflétant notre engagement historique

Dès 2013, JCDecaux a conduit et publié sa première analyse de matérialité, dont les résultats ont permis d'élaborer la Stratégie Développement Durable déployée en 2014. Actualisée en 2018 et 2020, cette analyse a été complétée par une analyse des risques, afin de tenir compte de l'évolution des activités du Groupe et des attentes de ses parties prenantes. Les résultats de ces travaux ont enrichi la Stratégie de Développement Durable de 2014, tout en l'inscrivant dans la continuité des engagements et initiatives préalablement mis en œuvre. En 2022, JCDecaux a dévoilé sa nouvelle feuille de route stratégique RSE à horizon 2030.

En 2024, l'analyse de double matérialité a confirmé que la stratégie mise en œuvre par JCDecaux couvre l'ensemble des enjeux matériels identifiés.

Les ambitions et engagements définis dans la Stratégie RSE à horizon 2030 font directement écho aux priorités stratégiques définies en 2014.

La Stratégie RSE 2030 a été définie par le Directoire de JCDecaux en collaboration avec la Direction du Développement Durable et de la Qualité et les différents métiers et fonctions de l'entreprise (pour en savoir plus, veuillez vous référer à la section 2.1.1.2. *Une gouvernance structurée au niveau du Groupe et renforcée à l'échelle locale*).

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
- Développer et déployer nos innovations responsables et les mobiliers les plus vertueux
- Contribuer à la protection de la biodiversité dans les villes

PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE

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



DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT AMBITIEUSE VISANT LE NET ZÉRO CARBONE

- 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 de valeur

MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

- Favoriser une gestion responsable de nos déchets dans une démarche d'économie circulaire
- Encourager une consommation d'eau responsable



AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

- Valoriser tous nos collaborateurs
- Prendre soin de tous nos collaborateurs
- Accompagner le développement de nos collaborateurs
- Favoriser la diversité et l'inclusion

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
- Assurer la protection des données personnelles

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

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS 2024	LIEN AVEC LA MATÉRIALITÉ
DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS	Systématiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale	- Poursuivre l'enrichissement et le déploiement de notre stratégie d'écoconception - Promouvoir les mobiliers bas carbone à base d'aluminium recyclé	2024	Élaboration d'un Eco Design Index	Enjeux matériels : - Écoconception - Adaptation au changement climatique
	Développer et déployer nos innovations responsables et les mobiliers les plus vertueux	100 % des équipes opérationnelles sensibilisées aux innovations responsables en ligne avec les ODD des Nations-Unies - Déployer à grande échelle des innovations responsables - Mesurer et communiquer sur les impacts de nos innovations	Annuel D'ici 2030 D'ici 2030	100 % N/A N/A	Enjeux matériels : - Écoconception - Reconditionnement des mobiliers - Adaptation au changement climatique - Atténuation du changement climatique
	Contribuer à la protection de la biodiversité dans les villes	Construire et déployer une politique et des plans d'actions sur la biodiversité	D'ici 2030	N/A	
PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE	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	Annuel	100 %	Enjeux matériels : Communication responsable
	Assurer la sécurité de nos activités numériques	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
	Soutenir une communication d'intérêt général au service de l'Agenda 2030 des Nations Unies	- Soutenir annuellement une grande cause en lien avec les activités du Groupe 100 % des pays du Groupe qui représentent 80 % du Chiffre d'Affaires annuel ajusté, contribuent à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies	Annuel D'ici 2025	Réalisé 100 %	Enjeux matériels : - Communication responsable - Acceptabilité sociétale de la publicité

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

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS 2024	LIEN AVEC LA MATÉRIALITÉ
DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT AMBITIEUSE VISANT LE NET ZERO	Réduire davantage les émissions de nos opérations (scopes 1 et 2)	72,8 % de réduction des émissions carbone sur les scopes 1 et 2 (vs 2019)^[1]	2030	-62,9 %	Enjeux matériels : - Atténuation du changement climatique - Consommation de l'énergie
		90 % de réduction des émissions carbone sur les scopes 1 et 2 (vs 2019)^[1] 100 % des consommations électriques couvertes par de l'électricité d'origine renouvelable	2050		
			Annuel	100 %	
	Réduire les émissions tout au long de notre chaîne de valeur (scope 3)	46,2 % de réduction des émissions carbone sur le scope 3 (vs 2019)^[2] 90 % de réduction des émissions carbone sur le scope 3 (vs 2019)^[2]	2030	-20,5 %	Enjeux matériels : Atténuation du changement climatique
			2050		
Contribuer au-delà de notre chaîne de valeur	Déployer progressivement une stratégie de contribution pertinente dans les pays prioritaires dès 2025	Jusqu'en 2050	En cours	Enjeux matériels : Atténuation du changement climatique	
MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX	Favoriser une gestion responsable de nos déchets dans une démarche d'économie circulaire	Zéro enfouissement des déchets vs total déchets dans les pays pourvus de filières adaptées	D'ici 2035	96,6 % de déchets valorisés	
	Encourager une consommation d'eau responsable	Poursuivre le déploiement de la politique eau	Annuel	En cours	

⁽¹⁾ Scope 2 en Market-based
⁽²⁾ 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 2024	LIEN AVEC LA MATÉRIALITÉ
AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE	Valoriser tous nos collaborateurs	100 % des pays respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe	Annuel	100 % ⁽¹⁾	Enjeux matériels : Droits humains (effectifs)
		100 % des nouveaux collaborateurs ont signé leur engagement à respecter la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales	Annuel	100 %	
	Prendre soin de tous nos collaborateurs	Réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents (vs. 2019)	D'ici 2030	-22,3 %	Enjeux matériels : Santé-Sécurité (effectifs)
	Accompagner le développement de nos collaborateurs	100 % des pays du Groupe ont un programme d'intégration (onboarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux	D'ici 2030	N/A	Enjeux matériels : Diversité et inclusion
		100 % des pays ont un système de gestion des carrières	D'ici 2030	78 % des pays ont réalisé des entretiens annuels	
	Favoriser la diversité et l'inclusion	100 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année	Annuel	80 %	Enjeux matériels : Diversité et inclusion
		40 % de femmes au sein des instances dirigeantes de JCDecaux 100 % des nouveaux collaborateurs « connectés » formés aux stéréotypes et aux préjugés	2030	34,4 %	
			Annuel	100 % ⁽²⁾	

⁽¹⁾ Résultats de l'enquête de l'année 2023/2024 (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 2024	LIEN AVEC LA MATÉRIALITÉ
ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES	Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption	100 % des nouveaux collaborateurs ont signé leur engagement à respecter la Charte Éthique	Annuel	100 %	Enjeux matériels : - Éthique des affaires - Lutte contre la corruption
		100 % des nouveaux fournisseurs et des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur	Annuel	100 %	- Droits humains (effectifs) - Droits humains (chaîne de valeur)
	Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables	100 % des fournisseurs clés sont évalués tous les ans	Annuel	100 %	Enjeux matériels :
		100 % des correspondants achats en filiale suivent la formation « achats responsables » 100 % de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans	Annuel D'ici 2030	100 % 49,1 %	- Santé et sécurité (chaîne de valeur) - Droits humains (chaîne de valeur)
	Assurer la protection des données personnelles	100 % des collaborateurs européens « connectés » suivent la formation digitale RGPD	Annuel	100 %	Enjeux matériels :
		100 % des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données personnelles	D'ici 2025	100 % des filiales européennes (hors France) ⁽¹⁾	- Protection des données à caractère personnelles (effectifs) - Cybersécurité

Certains piliers de la Stratégie RSE tels que la gestion de l'eau et des déchets, n'ont pas été identifiés comme prioritaires dans notre analyse de double matérialité par nos parties prenantes. Ces enjeux restant stratégiques pour le Groupe, des informations volontaires (hors du périmètre des ESRS) sont disponibles dans la section 2.1.1.5. *Autres Informations ESG (volontaire)*.

Le modèle économique, la chaîne de valeur et les implications des activités du Groupe pour ses parties prenantes sont développés dans les sections dédiées du Document d'Enregistrement Universel (1.3.1. *Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes*, et 1.5 *Notre marché*).

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

Aux différentes étapes de la création et de la répartition de valeur, JCDecaux s'appuie sur un écosystème d'acteurs et mobilise 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 chapitre 1. *Présentation du Groupe et de ses activités*). Cette particularité lui permet de maîtriser les ressources et impacts à chaque étape, garantissant ainsi une qualité optimale des produits et services proposés.

Étapes clés et utilisation des ressources dans la chaîne de valeur

	MANDANTS	CLIENTS ANNONCEURS	
ÉTAPES DE LA CHAÎNE DE VALEUR	AU SERVICE DES MANDANTS ET DES PARTENAIRES (VILLES, AÉROPORTS, MÉTRO BUS, TRAMS, TRAINS, CENTRES COMMERCIAUX...)	AU SERVICE DES ANNONCEURS ET DES AGENCES CONSEILS	RESSOURCES CLÉS
 1 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 OPERATIONS	- 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

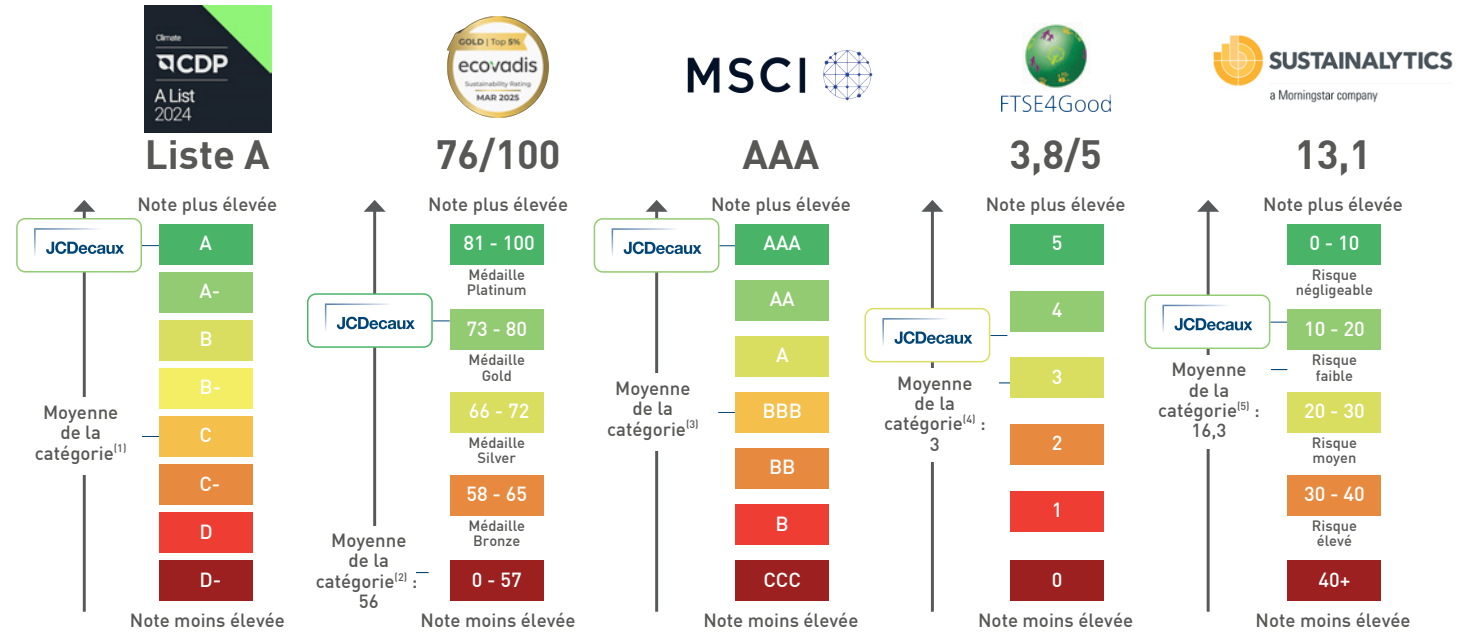
Notre contribution aux objectifs de développement durable (information volontaire)

A travers sa Stratégie RSE, sa façon d'opérer au quotidien et son offre de solutions favorisant l'émergence de villes et de mobilités intelligentes et durables, JCDecaux contribue à l'ensemble des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) et particulièrement à six d'entre eux, afin d'en accélérer la promotion et le développement à travers le monde. La prise en compte des ODD constitue un levier d'innovation pour proposer des produits et services toujours plus responsables.

De plus, le Groupe soutient l'Agenda 2030 des Nations Unies par le biais de sa démarche de média responsable et de son soutien à de grandes causes, en valorisant et amplifiant la communication responsable et positive des annonceurs (voir chapitre 2.1.3.3.1. *Communication responsable (S4-1, S4-3, S4-4, S4-5) section Soutenir une communication d'intérêt général*). Pour en savoir plus sur notre contribution aux Objectifs de Développement Durable, veuillez consulter la note détaillée publiée sur www.jcdecaux.com.

Notre performance reconnue par les standards internationaux (information volontaire)

Chaque année, la performance RSE du Groupe est évaluée par cinq acteurs internationaux de la notation extra-financière reconnus pour leur expertise dans leur domaine :



CDP CLIMATE CHANGE	ECOVADIS	MSCI ESG	FTSE4GOOD INDEX SERIES	SUSTAINALYTICS
Depuis 2011, JCDecaux répond au CDP. En 2024, JCDecaux est référencé sur la liste A pour la seconde année consécutive et fait partie d'une minorité d'entreprises ayant atteint le niveau « Leadership » dans la catégorie Services Web et Marketing.	Le Groupe répond au questionnaire EcoVadis depuis 2021. En 2024, 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 2024 et est ainsi classé parmi les meilleures entreprises du secteur des médias.	Depuis 2014, JCDecaux est renouvelé dans l'index FTSE4Good. En 2024, la performance globale du Groupe s'élève à 3,8/5, se plaçant au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur Média (3/5).	En 2024, JCDecaux obtient la note de 13,1 (low risk). Le Groupe se classe à la 54 ^{ème} place sur 260 entreprises du secteur Media qui sont évaluées.

(1) Services Web et Marketing, (2) Publicité et études de marché, (3) Média et divertissement, (4) Média, (5) Média et publicité

De plus, 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.

2.1.1.3.2. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)

Noyau d'un écosystème d'acteurs dont les multiples parties prenantes obéissent chacune à leurs propres enjeux, JCDecaux veille à cerner et répondre au mieux à leurs attentes, dans le respect des règles de l'éthique des affaires. Une telle responsabilité offre également au Groupe l'opportunité de renforcer son positionnement 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 s'opère selon plusieurs modalités en fonction des parties prenantes. Il s'agit notamment des éléments suivants : Document d'Enregistrement Universel 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, etc.), réponses aux questionnaires des agences de notation ESG, conférences investisseurs, publications via les réseaux sociaux externes à destination du grand public, mais aussi les réseaux de communication internes à destination de nos collaborateurs et *General et Focus Calls* avec notre communauté de correspondants développement durable, etc.

FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS

Leurs enjeux :

- Respect des droits humains
- Respect des conditions commerciales établies
- Respect de l'éthique des affaires
- Transparence sur le processus de sélection

Nos réponses :

- Mise en place en 2014 du Code de Conduite fournisseurs
- Mise en place d'évaluations et d'audits RSE
- Mise en place d'une cartographie des risques

CITOYENS & USAGERS DES MOBILIERS

Leurs enjeux :

- Accessibilité et utilité de nos produits et services
- Promotion d'une communication responsable
- Protection de leurs données personnelles

Nos réponses :

- Encouragement à la mobilité douce, innovations durables
- Mobiliers durables, éco-conçus, normes de sécurité élevées
- Messages d'alertes sur les événements climatiques extrêmes, pics de pollution
- Application de la Charte de Déontologie de la Communication Extérieure et du RGPD

COLLABORATEURS JCDECAUX

Leurs enjeux :

- Santé-sécurité et bien-être au travail
- Respect des droits fondamentaux et dialogue social
- Protection des données à caractère personnel

Nos réponses :

- Mise en place dès 2012 de la Charte Internationale des valeurs sociales fondamentales
- Mise en place des Politiques (sociale, santé & sécurité, protection des données personnelles)
- Mise en place d'une Direction et d'une communauté RGPD

ONG

Leurs enjeux :

- Promotion et actions en faveur des causes d'intérêt général

Nos réponses :

- Partenariat ONU
- Engagement grandes causes et actions gracieuses

RESPONSABLES COMMANDE PUBLIQUE ET PRIVÉE

Leurs enjeux :

- Développement et transformation de leur ville en un lieu de vie agréable et durable
- Respect de l'éthique des affaires
- Attentes économiques et financières

Nos réponses :

- Stratégie Climat Groupe alignée avec l'accord de Paris et validée par le Science-Based Targets initiative
- Déploiement de la charte éthique depuis 2001
- Sensibilisation à la commande publique responsable
- Innovation constante autour de nos mobiliers et services
- Lancement de l'Eco Design Index

ANNONCEURS & AGENCES MEDIA

Leurs enjeux :

- Respect de l'éthique des affaires, alignement avec les valeurs RSE
- Mesure et réduction de l'empreinte environnementale de leurs campagnes
- Qualité des audiences
- Transparence et fiabilité

Nos réponses :

- Ciblage publicitaire sur mesure
- Calculateur Empreinte 360
- Mise en place d'une charte de déontologie de la communication extérieure
- Mise en place d'un processus d'évaluation de nos clients clés

COMMUNAUTÉS FINANCIÈRES

Leurs enjeux :

- Création de la valeur financière et extra-financière
- Reporting et positionnement conforme à la SFDR⁽¹⁾
- Transparence et fiabilité

Nos réponses :

- Modèle d'affaire résilient
- Engagement actif auprès des agences de notation extra-financières
- Conformité réglementaire – vérification externe (Rapport Auditeur de durabilité)
- Répartition équilibrée de la valeur parmi les parties prenantes
- Mise en place d'un processus de reporting et de planning dédié, en convergence avec le processus financier et une gouvernance dédiée et des outils intégrés

⁽¹⁾ SFDR : Sustainable Finance Disclosure Regulation

JCDecaux est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2015. Le Groupe met en œuvre les dix principes de ce Pacte et répond chaque année au questionnaire « Communication sur le Progrès » (CoP) qui décrit les efforts déployés en interne pour appliquer ces principes auprès de ses parties prenantes.

Les intérêts et points de vue des parties prenantes de JCDecaux ont été pris en compte lors du processus d'analyse de double matérialité du Groupe. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer à la section 2.1.1.4.1. *Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)*.

2.1.1.4. Gestion des Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

2.1.1.4.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)

Depuis 2013, le Groupe publiait une analyse de matérialité simple, dont la dernière mise à jour datait de 2020. Conformément aux exigences de la *Corporate Sustainability Reporting Directive*⁽¹⁾ (CSRD), le Groupe JCDecaux a mené, entre juillet 2023 et janvier 2024, une analyse de double matérialité de ses enjeux de durabilité, couvrant le Groupe et les acteurs de sa chaîne de valeur. Compte tenu de la complexité de la chaîne de valeur, le Groupe a pris en compte l'intégralité de sa chaîne de valeur de façon différenciée. Le Groupe a ainsi ciblé les acteurs directement concernés par ses activités. Un cabinet de conseil externe a accompagné le Groupe pendant ce processus afin de garantir la neutralité et la robustesse de la méthodologie.

La méthodologie employée fait partie intégrante de la procédure de vigilance raisonnable en matière de durabilité que le Groupe met en œuvre afin d'identifier, prévenir et atténuer les impacts négatifs réels et potentiels de ses activités sur l'environnement et les populations et de rendre compte de la manière dont il remédie à ces impacts, et complète cette procédure de vigilance raisonnable en y ajoutant l'évaluation des impacts positifs.

Chaque année, le Groupe met également à jour sa cartographie des risques Groupe. Les synergies entre cette cartographie et les résultats de l'analyse de double matérialité sont détaillés dans la *Phase 3 : Consolidation, analyse et ajustement*. Une mise à jour de la cartographie des risques achats a également été effectuée sur l'exercice 2024.

La méthodologie a été conçue conformément au cadre posé par la norme *ESRS 1*. Le Groupe a considéré les sujets de durabilité et les impacts, risques et opportunités liés sous les deux aspects suivants :

- la matérialité d'impact : les impacts sur l'environnement et les populations, qu'ils soient positifs ou négatifs, réels ou potentiels, dont le Groupe JCDecaux est responsable, soit par ses propres activités soit par celles de ses relations commerciales, et
- la matérialité financière : les sujets qui génèrent des risques ou des opportunités qui affectent ou peuvent affecter la situation financière ou la performance financière du Groupe JCDecaux.

Les évaluations de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont liées entre elles, et il convient de tenir compte de l'interdépendance de ces deux dimensions. L'analyse menée par le Groupe ne se limite pas aux propres activités de l'entreprise mais inclut également ses chaînes de valeur en amont et en aval.

La méthodologie d'analyse ainsi que les résultats ont été validés par le Directoire et revus par le CERSE⁽²⁾, le Comité d'Audit et le Conseil de Surveillance.

La méthodologie d'analyse a suivi trois phases précises :

- Phase 1 : Travaux préparatoires
- Phase 2 : Identification des Impacts, Risques et Opportunités, et cotation
- Phase 3 : Consolidation, analyse et ajustement

Phase 1 : Travaux préparatoires

L'analyse des activités et de la chaîne de valeur de JCDecaux a permis de cadrer l'exercice de l'analyse de double matérialité. L'identification des parties prenantes internes et externes sollicitées pour les cotations de la matérialité d'impact et financière a été pilotée par le pôle Performance extra-financière, Risques et Compliance de la Direction du Développement durable et de la Qualité.

Cette identification a été réalisée en s'appuyant sur le processus de dialogue avec les parties prenantes tel que décrit dans la section 2.1.1.3.2. *Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)* du présent rapport.

La liste des sujets a été élaborée à partir de nombreuses sources internes et externes parmi lesquelles : la liste des enjeux d'*ESRS 1 Appendice A AR16*, les enjeux préexistants dans la précédente matrice de matérialité, le modèle économique de JCDecaux, d'une analyse bibliographique et des éléments de benchmarks de concurrents.

L'objectif de cette analyse était d'identifier tous les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance liés à notre activité, et d'en faire ressortir un certain nombre d'IRO potentiels soumis à l'évaluation de double matérialité. L'analyse de ces sources documentaires a permis d'écarter certains sujets considérés comme non applicables pour JCDecaux et de regrouper certains sous-sujets et sous-sous-sujets dans un même sujet de durabilité.

Les impacts identifiés couvrent l'ensemble des activités de JCDecaux, les impacts auxquels JCDecaux est confronté dans le cadre de ses propres activités mais aussi du fait de ses relations commerciales (les impacts dans la chaîne de valeur en amont et en aval).

Une fois fixée la liste des IRO à évaluer, les parties prenantes à consulter ont été définies.

Les parties prenantes consultées se regroupent dans les catégories suivantes :

- Investisseurs et communauté financière,
- Salariés,
- Fournisseurs,
- Clients (villes, agences de publicité et responsables achats des client publics et privés, transports),
- Consommateurs et utilisateurs finaux (villes, citoyens et utilisateurs des mobiliers),
- Communautés locales et personnes vulnérables (villes, ONG), et
- Autorité publique (Autorité de Régulation Professionnelles de la Publicité (ARPP)).

Les modalités de dialogue développées par JCDecaux avec ses parties prenantes sont nombreuses. L'invitation à participer à l'analyse de double matérialité du Groupe reflète son engagement vis-à-vis de son écosystème et sa volonté de prendre en compte les intérêts et les points de vue de l'ensemble de ses parties prenantes. À ce titre, toutes les parties prenantes ont été consultées sur l'intégralité des sujets de durabilité de JCDecaux.

Les critères de sélection de personnes sollicitées en tant que représentantes des parties prenantes ont été les suivants :

- L'importance de l'organisation pour JCDecaux,
- La taille de l'organisation,
- La connaissance de JCDecaux et de son secteur d'activité, et
- La maturité sur les sujets de durabilité.

⁽¹⁾ Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) no 537/2014 et les directives 2004/19/CE, 2006/43/CE et 2013/34/CE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

⁽²⁾ Comité d'Éthique et de la RSE

Phase 2 : Identification des Impacts, Risques et Opportunités matériels

Comme indiqué dans la phase 1, chaque sujet a fait l'objet d'une description précise, afin que les parties prenantes internes et externes puissent en estimer la matérialité. Cette description comprend :

- Une description générale du sujet,
- Les impacts positifs ou négatifs, réels ou potentiels de JCDecaux relatifs à ce sujet,
- Les risques financiers que représente ce sujet pour JCDecaux (les risques liés aux impacts ou aux dépendances de JCDecaux), et
- Les opportunités financières que représente ce sujet pour JCDecaux.

L'identification des impacts, risques et opportunités (IRO) a été réalisée sur la base des documents listés lors de la Phase 1. JCDecaux a identifié les impacts dont il est responsable de part ses propres activités ou en conséquence de ses relations affaires, comme par la chaîne de valeur.

Des synergies avec la cartographie de risque Groupe ont été recherchées dans l'élaboration des échelles de cotation. Des échelles de cotation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière ont été établies sur les bases suivantes :

- Les échelles utilisées par la Direction des Risques pour la cotation des risques Groupe,
- L'expertise de la Direction financière pour l'échelle de cotation de la matérialité financière,
- L'expertise de la Direction du Développement Durable et de la Qualité pour l'échelle de cotation de la matérialité d'impact, et
- Les critères définis dans *ESRS 1 chapitres 3.4. et 3.5.*

Les évaluations des matérialités financières et d'impact ont été collectées auprès des parties prenantes au moyen de questionnaires en ligne et d'entretiens.

Il est indiqué en début de questionnaire et d'entretien que, conformément au chapitre 6.4. de l'*ESRS 1*, le répondant doit, pour chaque question, garder à l'esprit qu'un impact, un risque ou une

opportunité peut être de court, moyen ou long terme, direct ou indirect, réel ou potentiel.

La matérialité d'un sujet correspond au croisement entre sa sévérité et sa probabilité d'occurrence. Conformément au chapitre 3.4. de l'*ESRS 1*, la matérialité des impacts négatifs réels dépend de la gravité tandis que celle des impacts négatifs potentiels dépend de la gravité et de probabilité d'occurrence. En ce qui concerne les impacts négatifs potentiels sur les droits humains, la gravité l'emporte sur la probabilité.

Phase 3 : Consolidation, analyse et ajustement

L'ensemble des réponses aux questionnaires a permis d'obtenir une cotation par IRO ayant abouti à des enjeux matériels.

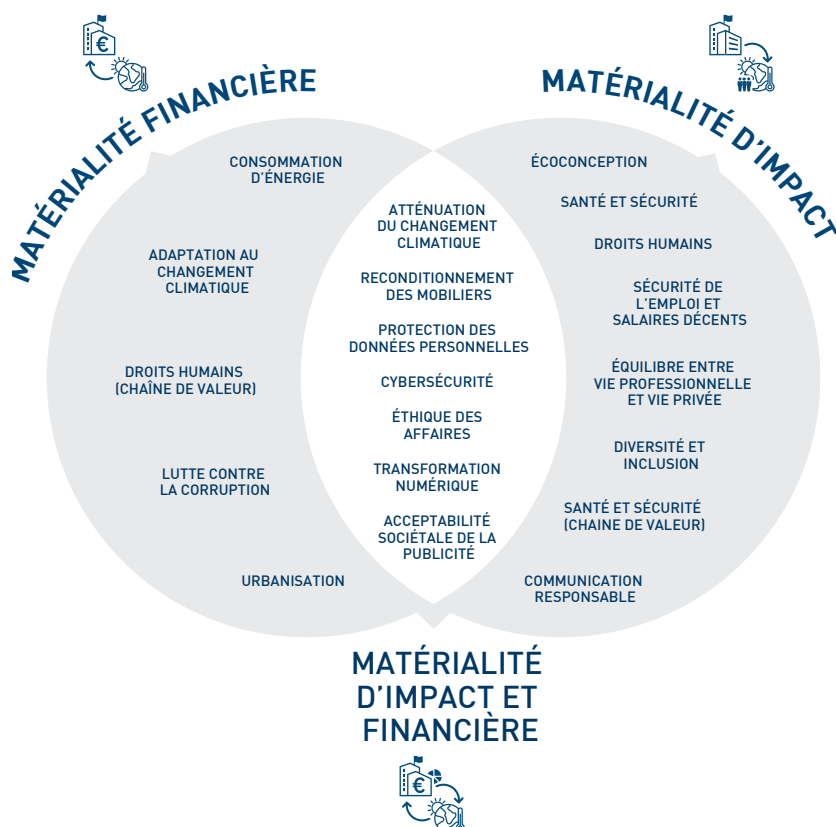
Pour chaque volet de la matérialité, le score maximum possible d'un sujet de matérialité est : le score maximum d'importance (4) x le score maximum de probabilité (4) x nombre de réponses.

Une échelle de matérialité a été définie par le Directoire afin de déterminer les IRO matériels. Ainsi, en première proposition les sujets « importants » et « très importants » sur l'un ou l'autre des deux axes sont considérés comme matériels.

La matérialité des impacts, risques et opportunités identifiés a été évaluée en brut, sans tenir compte des politiques ou plans d'action mis en place ou en cours de déploiement par le Groupe. Les IRO ont également été évalués selon les horizons temporels court, moyen et long terme tels que définis dans la CSRD.

Cette procédure couvre l'ensemble des activités et des zones géographiques du Groupe et tient compte des consultations des parties prenantes effectuées dans le cadre de l'analyse de double matérialité. Cette évaluation a été complétée par les experts en interne, en veillant à la cohérence avec la cartographie des risques groupe, et en s'appuyant sur la démarche de vigilance du Groupe. Certains enjeux proches du seuil de matérialité, et/ou qui sont relatifs à un risque RSE majeur, ont été intégrés dans les résultats. Le Directoire a validé ces résultats.

À l'issue de ces travaux, 20 des 37 sujets de durabilité pré-identifiés ont été évalués comme matériels :



2.1.1.4.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités suivants comme matériels pour le Groupe. Le tableau suivant décrit ces IRO. L'ensemble des impacts matériels sont à court et à moyen terme. Pour de plus amples informations sur l'analyse de la résilience du Groupe, veuillez vous référer à la section 2.1.2.1.1. *Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1)*. Pour de plus amples informations sur la manière dont les impacts matériels influent (ou, dans le cas d'impacts potentiels, sont susceptibles d'influer) sur la population ou l'environnement, veuillez vous référer aux sous-chapitres thématiques correspondants.

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne de valeur aval
Adaptation au changement climatique - E1	Risque	L'augmentation des coûts liés à la pression réglementaire croissante	x	x	
	Risque	L'incapacité à opérer ou augmentation significative des coûts opérationnels (énergie ou matières premières) en raison des perturbations liées au changement climatique	x	x	
Atténuation du changement climatique - E1	Risque	Un dommage réputationnel causé par l'inaction face à l'atténuation du changement climatique		x	
	Impact	L'impact carbone de nos opérations et de notre chaîne de valeur	x	x	x
	Impact	Notre contribution à la mobilité durable à travers nos produits et services			x
Consommation d'énergie - E1	Risque	L'augmentation des coûts d'énergie et de production, notamment en raison de la réglementation énergétique croissante	x	x	
Écoconception - E5	Impact	La préservation des ressources lors de la conception de nos produits et services	x	x	
Reconditionnement des mobiliers - E5	Opportunité	La réduction des coûts générée par le reconditionnement des mobiliers		x	x
	Impact	La préservation des ressources générée par le reconditionnement des mobiliers		x	x
Sécurité de l'emploi et salaires décents (effectifs) - S1	Impact	La préservation de l'emploi des salariés et l'assurance d'un salaire décent		x	
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée (effectifs) - S1	Impact	L'assurance d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée		x	
Santé et sécurité (effectifs) - S1	Impact	La garantie de la santé et de la sécurité des salariés		x	
Diversité et inclusion (effectifs) - S1	Impact	Le respect de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise		x	
Droits humains (effectifs) - S1	Impact	Le respect des droits fondamentaux du travail et des droits humains au sein de l'entreprise		x	
Protection des données à caractère personnel (effectifs) - S1	Impact	La préservation des données à caractère personnel des salariés		x	
	Risque	Un risque financier et réputationnel lié à la divulgation des données à caractère personnel des salariés		x	
Santé et sécurité (chaîne de valeur) - S2	Impact	L'importance accordée à la santé et à la sécurité des travailleurs dans la chaîne de valeur	x		
Droits humains (chaîne de valeur) - S2	Risque	Le non-respect des droits fondamentaux du travail et des droits humains des travailleurs dans la chaîne de valeur	x		
Cybersécurité - S4	Risque	Un risque financier et réputationnel lié à la non-conformité aux lois et réglementations internationales et locales en matière de cybersécurité		x	x
	Risque	Un risque financier et réputationnel lié au piratage des écrans numériques et/ou des contenus numériques		x	x
	Impact	La préservation des données à caractère personnel des consommateurs			x
Communication responsable - S4	Impact	La diffusion par JCDecaux de campagnes respectant les conditions légales de publicité			x
Éthique des affaires - G1	Risque	Un risque financier et réputationnel en cas de non-conformité aux lois et réglementations internationales et locales en matière d'éthique des affaires		x	
	Impact	Le respect d'une conduite éthique dans le cadre des relations avec les parties prenantes	x	x	x
Lutte contre la corruption - G1	Risque	Un risque financier et réputationnel engendré par des cas potentiels de corruption		x	

Les IRO matériels susmentionnés et leurs impacts sur la stratégie et le modèle économique de JCDecaux sont présentés dans les parties thématiques du présent Rapport Développement Durable.

Les enjeux spécifiques à l'entreprise décrits ci-après ont également été identifiés comme étant matériels dans le cadre de l'analyse de double matérialité :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne de valeur aval
Acceptabilité sociale de la publicité	Risque	Risque d'accroissement des dispositifs réglementaires sur la publicité (OOH et DOOH) et de désengagement des collectivités locales envers le modèle économique de JCDecaux		x	
	Impact	Développement de services utiles offerts par le mobilier urbain publicitaire pour en renforcer l'acceptabilité		x	x
Urbanisation	Opportunité	Renforcement de la stratégie de développement international de JCDecaux grâce à l'urbanisation des villes		x	
Transformation digitale	Opportunité	Accélération des ventes de JCDecaux par le développement de solutions numériques		x	
	Impact	Les nouveaux services numériques offerts par JCDecaux dans le but de contribuer à la transformation numérique de l'espace urbain		x	x

Acceptabilité sociétale de la publicité

Si la publicité est globalement bien acceptée par les consommateurs, la notion de son utilité est parfois contestée, en particulier par les mouvements anti-consommation ou anti-publicité. C'est en partie dû au fait que les consommateurs reconnaissent à la publicité un pouvoir d'influence sur leurs comportements (62% en France par exemple)⁽¹⁾.

Risques pour JCDecaux

- Limitation, par les États et collectivités locales, du DOOH autorisé dans les villes, des secteurs d'activité autorisés à communiquer sur l'espace public ou du nombre d'emplacements publicitaires autorisés,
- Défiance des collectivités locales envers le modèle économique de JCDecaux, et
- Désengagement des clients annonceurs dès lors que l'acceptabilité de leurs messages serait perçue comme dégradée.

Dans ce contexte, JCDecaux agit pour démontrer l'utilité du média et de son modèle économique, le pouvoir transformatif de la publicité qui peut contribuer à rendre désirables les produits et services respectueux de l'environnement. C'est aussi un levier de développement de nouveaux produits et services sur l'espace public ; plus le mobilier urbain sera utile au quotidien, plus la publicité que celui-ci diffuse sera acceptée.

Urbanisation

En 2023, environ 57 % de la population mondiale, soit environ 4,6 milliards de personnes, vivent dans des zones urbaines. Ce pourcentage devrait augmenter progressivement pour atteindre 60 % d'ici 2030 et 68 % d'ici 2050. L'urbanisation ajoutera environ 2,5 milliards de personnes supplémentaires dans les villes d'ici le milieu du siècle, principalement en Asie et en Afrique (World Bank) (Our World in Data) (Destatis).

Opportunités pour JCDecaux

L'urbanisation sert la stratégie de JCDecaux, média utile et durable de la mobilité ; c'est un levier de croissance pour le Groupe, permettant de s'adresser à de plus larges audiences, au gré de l'augmentation de la population urbaine.

L'urbanisation est aussi une opportunité pour JCDecaux dont la mission est de contribuer à améliorer la qualité de vie en ville et dans les lieux de transports qui en sont les extensions naturelles au travers du déploiement de services utiles qui répondent aux attentes des parties prenantes.

Transformation numérique

La digitalisation des médias et ses évolutions via l'IA ont pour conséquences :

- Une fragmentation croissante des médias, malgré la domination des géants du web, du mobile et des réseaux sociaux
- Un risque de fake news avéré et mesuré sur les réseaux sociaux en particulier
- Une bataille de l'attention publicitaire, à l'heure où l'utilisation de cookies sur le web tend à amenuiser la précision du ciblage des médias digitaux
- Un recours croissant aux ressources naturelles de la planète pour la fabrication d'appareils de connexion individuels
- Une concurrence média en augmentation, qui interroge les annonceurs et leurs conseils sur les stratégies de communication des marques

Dans ce contexte, JCDecaux poursuit sa stratégie de digitalisation sélective de son inventaire (DOOH), dans une approche durable et raisonnée, au bénéfice de ses parties prenantes.

Le numérique représente par ailleurs une opportunité de développement de nouveaux produits et services sur l'espace public : connectivité, systèmes interactifs, capteurs etc.

Pour en savoir plus, veuillez vous référer à la section de notre Document d'Enregistrement Universel : 1.2.4. Une entreprise engagée dans la transformation digitale, partout dans le monde.

⁽¹⁾ Source : "La publicité et les Français" IPSOS, l'IREP et l'ARPP (terrain réalisé par Iligo) 2023

2.1.1.5. Autres informations ESG (volontaire)

Dans un souci de continuité par rapport aux informations communiquées dans la Déclaration de performance financière en 2023, sont présentées ci-après des informations non matérielles ne répondant pas aux exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce. Elles sont exclues du rapport de certification des informations en matière de durabilité présenté en section Rapport du Commissaire aux Comptes chargé de la mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024.

2.1.1.5.1. Favoriser une gestion responsable de nos déchets

En 2024, l'activité de JCDecaux a généré 21 778 tonnes de déchets, papier et PVC inclus. Avec un objectif de zéro enfouissement à horizon 2035 (dans les pays pourvus de filière adaptée), la gestion des déchets est une des priorités de l'engagement environnemental de JCDecaux. Sa politique permet d'agir notamment sur le recyclage des déchets papier et PVC, principaux postes de déchets triés par JCDecaux.

Déchets générés

En tonnes	2022	2023	2024	ÉVOLUTION 2024 (VS 2023)
Total déchets générés	17 446	18 718	21 778	16,3 %
% déchets valorisés ⁽¹⁾	85,2 %	96,0 %	96,6 % ⁽²⁾	

(1) Le taux de déchet valorisé comprend tous les modes de traitement excepté l'enfouissement
(2) Le pourcentage de déchets valorisés s'élève à 96,6 % en périmètre ajusté
NB : Ne sont pas pris en compte les déchets ménagers et les déchets gérés par la sous-traitance dans le total des déchets.

Les pratiques associées à nos différentes typologies de déchets sont régulièrement revues pour améliorer leur taux de recyclage en fin de vie. Représentant seulement 1,5 % du total des déchets générés, JCDecaux veille également à ce que les déchets dangereux et DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) soient traités dans les filières spécialisées.

Minimiser l'enfouissement de nos déchets

Pour clarifier les objectifs de sa politique de gestion des déchets et partager les moyens d'améliorer leur traitement dès la phase de sélection des 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 une série de contraintes et de recommandations qui entraîneront des ajustements à gérer par les équipes concernées.

Le Manuel de Gestion des Déchets définit ainsi les indicateurs à collecter par les filiales sur SIA (Sustainability Information Analysis), l'outil de reporting durable, pour pouvoir développer de nouveaux plans d'actions.

Dans le cadre de la parution du Manuel, JCDecaux a créé une « communauté déchets » avec ses responsables régionaux : elle permet d'assurer la bonne diffusion et compréhension des éléments techniques de la stratégie et d'adopter une vision opérationnelle locale dans les filiales.

2.1.1.5.2. Encourager une consommation d'eau responsable

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.

Le nettoyage des mobiliers et des véhicules représente le principal poste de consommation d'eau pour JCDecaux. Les méthodes de lavage des mobiliers et des véhicules sont régulièrement évaluées afin de réduire la quantité d'eau utilisée tout en maintenant une qualité de lavage optimale.

Parmi les différentes solutions d'entretien à consommation réduite d'eau, une nouvelle technique a été mise au point en 2024 (1L / 1 Abris) et est en cours de déploiement tout particulièrement en France sur l'entretien de nos abribus. Cette solution a d'ailleurs été récompensée et mise en valeur par un prix au ESG award remis lors de la semaine du Développement Durable.

Pour éviter de recourir au réseau d'eau potable des villes, JCDecaux récupère l'eau de pluie collectée selon deux méthodes :

- 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 fournissent directement l'eau nécessaire à leur entretien (ex : sanitaires Patrick Jouin, colonnes d'affichage).

Le nettoyage des mobiliers à l'eau de pluie est l'une des actions emblématiques de JCDecaux, déployée rapidement après la création de l'entreprise. En France, cette mesure est en place depuis plus de 20 ans grâce aux cuves installées à travers le pays. Cela permet à la filiale française d'être autosuffisante en eau pour l'entretien de ses mobiliers, lorsque les précipitations le permettent ou en dehors des périodes de stress hydrique.

Consommations d'eau

En m³	2022	2023	2024	ÉVOLUTION 2024 (VS2023)
Consommation d'eau totale ⁽¹⁾	103 886	117 031	119 764	2,3 %
Consommation d'eau de pluie	2 135	4 773	3 827	-19,8 %

(1) Consommation d'eau facturée

2.1.2. POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISÉE

2.1.2.1. Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le Net Zéro (ESRS E1)

2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1)

Le Groupe a mené une analyse axée sur les piliers de l'adaptation au changement climatique, l'atténuation du changement climatique, et la consommation d'énergie.

Le processus d'identification des IRO liés au climat a fait partie intégrante du processus d'analyse de double matérialité décrit dans la section 2.1.1.4.1. *Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)*.

La liste des IRO ressortis comme étant matériels est présentée dans le tableau suivant :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne de valeur aval
Adaptation au changement climatique - E1	Risque	L'augmentation des coûts liée à la pression réglementaire croissante	x	x	
	Risque	L'incapacité à opérer ou augmentation significative des coûts opérationnels (énergie ou matières premières) en raison des perturbations liées au changement climatique	x	x	
Atténuation de changement climatique - E1	Risque	Un dommage réputationnel causé par l'inaction face à l'atténuation du changement climatique		x	
	Impact	L'impact carbone de nos opérations et de notre chaîne de valeur	x	x	x
	Impact	Notre contribution à la mobilité durable à travers nos produits et services			x
Consommation d'énergie - E1	Risque	L'augmentation des coûts d'énergie et de production, notamment en raison de la réglementation énergétique croissante	x	x	

Adaptation au changement climatique

JCDecaux pourrait être confronté à des risques physiques liés au climat susceptibles d'affecter ses opérations dans différents pays où le Groupe est présent. Les activités du Groupe, ainsi que celles de sa chaîne de valeur situées dans des zones à risques, sont potentiellement exposées à divers risques climatiques et à leurs impacts, dont la fréquence et l'intensité peuvent varier.

Plus précisément, afin de mener son analyse sur l'adaptation, le Groupe s'est référé aux recommandations de la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) pour classer les risques et opportunités climatiques en deux grandes catégories :

- **Transition** : risques et opportunités liés à la transition vers une économie à faible intensité de carbone.
- **Physique** : risques et opportunités liés aux impacts physiques du changement climatique.

Conformément aux meilleures pratiques de place, cette analyse a porté sur deux horizons temporels : moyen terme (2030) et long terme (2050), et s'est appuyée sur trois scénarios climatiques (« Representative Concentration Pathway » (RCP)) définis par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) :

- **Scénario d'atténuation agressif 1,5°C (RCP2.6)** : Collaboration mondiale pour réduire les émissions de manière agressive dès maintenant afin d'atteindre les objectifs de l'accord de Paris.
- **Scénario tendanciel 2,8°C (RCP4.5)** : Efforts régionaux fragmentés pour réduire les émissions, sans toutefois atteindre les objectifs de l'accord de Paris. Les émissions continuent d'augmenter à un rythme ralenti.
- **Pas d'action climatique ~4°C (RCP8.5)** : Les émissions continuent d'augmenter sans modification des politiques actuelles, ce qui ne contribue que très peu, voire pas du tout, à prévenir les risques physiques.

L'impact chiffré du groupe sur le changement climatique lié aux émissions de gaz à effet de serre du Groupe est décrit dans la section 2.1.2.1.6. *Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6)*.

Conformément à la TCFD, l'analyse menée distingue les risques physiques (événements climatiques extrêmes et chroniques), les risques de transition (risques juridiques et réglementaires, risques de marché, risques technologiques et risques liés à l'image et à la réputation) ainsi que les opportunités de transition (nouveaux marchés, produits et services, utilisation efficace des ressources, sources d'énergie et renforcement de la résilience).

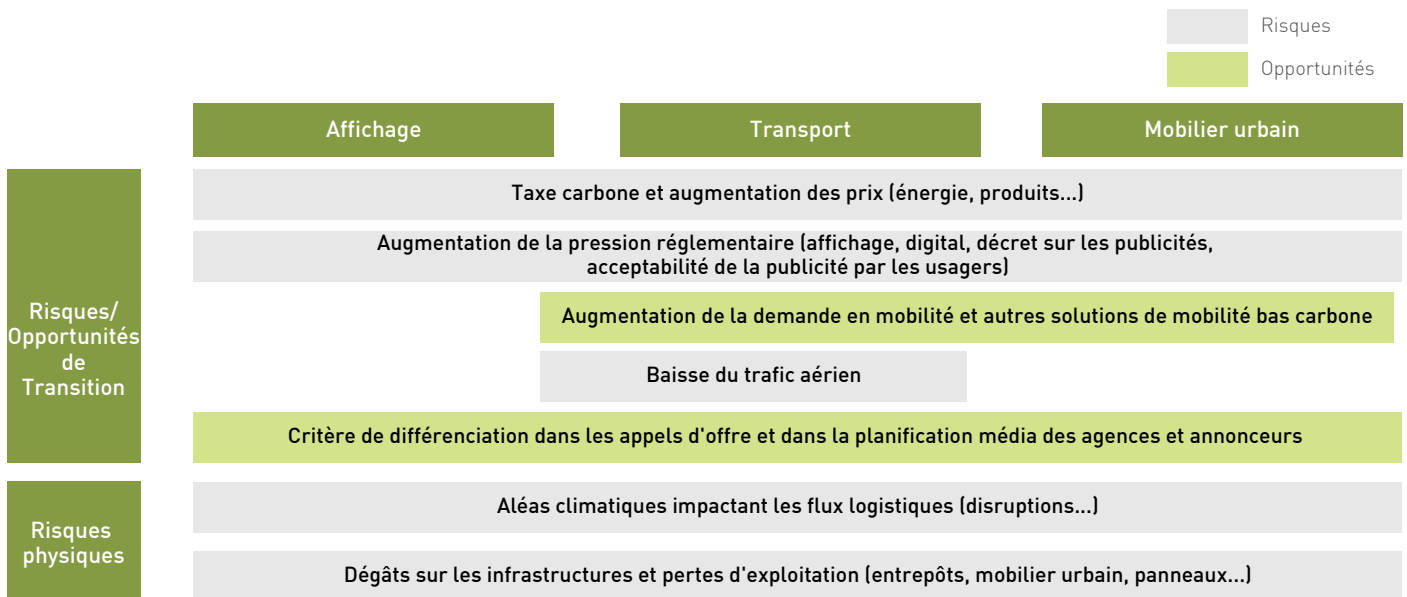
L'analyse TCFD a nécessité un travail conjoint de plusieurs contributeurs clés au sein de l'entreprise pour l'identification et la validation des risques et opportunités. Cette démarche se décompose en plusieurs étapes :

- L'identification des risques et des opportunités à travers la réalisation d'entretiens réalisés avec les principales parties prenantes,
- L'évaluation et la hiérarchisation des scénarios de risques et opportunités selon les résultats des entretiens,
- Les projections grâce aux scénarios climatiques, et
- La définition et la mise en place de solutions visant à traiter et à améliorer la maîtrise des risques et ainsi limiter au minimum les effets, et à adapter le portefeuille d'offres afin de répondre aux différents scénarios.

Pour son analyse, JCDecaux a pris en compte toutes les zones géographiques où le Groupe est présent.

Les résultats de cette analyse ont fait l'objet d'une présentation au Directoire et d'une validation de leur part en décembre 2024.

Les principaux risques et opportunités ont été identifiés pour l'ensemble du groupe JCDecaux, et se présentent comme suit :



Il convient de noter que les résultats de cette analyse ne sont pas définitifs, et peuvent évoluer en fonction des nouvelles données recueillies ou des modifications des paramètres de l'étude, ce qui pourrait entraîner des ajustements dans les résultats finaux.

Atténuation du changement climatique

Conscient 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 extérieure un véritable accélérateur de changement vers des modes de vie plus durables.

Les activités du Groupe et de sa chaîne de valeur ont un impact en termes d'émissions de gaz à effet de serre sur l'atténuation du changement climatique.

Par ailleurs, via son modèle d'affaires les activités du Groupe alignées à la taxinomie verte de l'UE recouvrent naturellement les services s'inscrivant dans une stratégie globale d'offre de mobilité durable, contribuant positivement à l'atténuation du changement climatique.

Consommation d'énergie

L'augmentation des coûts d'énergie et de production, notamment en raison de la réglementation énergétique croissante est un risque pour les opérations propres du Groupe du fait de la consommation de nos mobiliers, nos bureaux et véhicules. L'augmentation des coûts sur la chaîne de valeur amont peut également avoir des impacts sur nos opérations.

2.1.2.1.2. Changement climatique : Nos politiques climat (E1-1 et E1-2)

JCDecaux a défini et déployé des politiques et plans d'actions de lutte contre le changement climatique sur les deux dynamiques suivantes :

L'atténuation du changement climatique

Cette politique vise à limiter l'impact des activités du Groupe sur le changement climatique. Pour cela, JCDecaux s'appuie principalement sur sa Stratégie RSE à horizon 2030 et sur sa Stratégie Climat. Articulée autour de trois principes fondamentaux - mesurer, réduire et contribuer au-delà de sa chaîne de valeur - la Stratégie Climat de JCDecaux vise à atteindre le Net Zéro Carbone d'ici 2050 pour les scopes 1, 2 et 3 grâce à une trajectoire de réduction alignée avec la science.

Cette stratégie a été élaborée grâce à un travail conjoint entre la Direction du Développement Durable et de la Qualité et la Direction Générale Recherche Production Opérations (DGRPO), avec la collaboration de dix filiales du Groupe. Divers groupes de travail ont permis d'intégrer les défis locaux dans le calcul de l'empreinte carbone et dans la définition des étapes pour réduire les émissions. Chaque phase de cette élaboration a été validée par le Directoire.

Une communication approfondie a été réalisée auprès de toutes les filiales pour clarifier les méthodes de calcul, partager la feuille de route pour la réduction des émissions, réaffirmer l'engagement public de l'entreprise et préciser les actions locales à entreprendre.

L'adaptation au changement climatique

Cette politique vise à identifier, comprendre, évaluer et anticiper les effets du changement climatique sur les activités du Groupe. JCDecaux a renforcé la mise en œuvre des recommandations de la TCFD, en considérant ses spécificités stratégiques et opérationnelles, présentées dans la section 2.1.2.1.1. *Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1).*

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 événements climatiques, permettent de limiter tout risque financier important.

Le réchauffement climatique entraîne des risques physiques et de transition pour de nombreux secteurs, y compris celui de l'urbanisme et des équipements urbains. Les modifications des variables climatiques telles que la température, les précipitations, l'humidité et le vent affectent non seulement les activités humaines et économiques, mais également l'infrastructure urbaine.

La politique d'adaptation de JCDecaux vise à intégrer des mesures d'adaptation au changement climatique dans l'ensemble de ses opérations, à partir de la conception et de la fabrication des mobiliers urbains jusqu'à leur maintenance et leur gestion en fin de vie. Les objectifs principaux de cette politique sont de minimiser les risques climatiques, de maximiser la résilience de nos actifs et de soutenir les collectivités locales dans leur transition vers des environnements urbains plus durables et résilients.

En tant que leader des mobiliers urbains, JCDecaux évalue les risques climatiques dans tous les pays où il opère, en analysant à la fois la vulnérabilité des mobiliers urbains sur leur durée de vie contractuelle et celle des sites de construction et d'assemblage, afin de faciliter la mise en œuvre de solutions d'adaptation.

2.1.2.1.3. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)

Face aux différents défis climatiques, JCDecaux s'engage résolument à prendre des mesures concrètes pour atténuer le changement climatique ou s'y adapter. Conscient de sa responsabilité en tant qu'acteur mondial de la communication extérieure, JCDecaux a développé des politiques climat ambitieuses et robustes, intégrées au cœur de sa stratégie d'entreprise. Celles-ci reposent sur des objectifs clairs et mesurables et notamment la

réduction de son empreinte carbone par des investissements dans des technologies éco-efficientes permettant d'optimiser la consommation énergétique de ses équipements, la mise en œuvre de pratiques opérationnelles éco-responsables, et collabore étroitement avec les collectivités locales et les législateurs pour la co-construction de solutions durables et innovantes.

POLITIQUE	OBJECTIFS	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Atténuation du changement climatique	Réduire de 72,8 % les émissions de GES en valeur absolue sur les scopes 1 et 2 d'ici 2030 (vs 2019) (market-based)	-62,9 % ⁽¹⁾	- Poursuite du passage en LED - Mise en place d'éclairage intelligent (« smart Lighting ») sur les mobiliers - Extinction nocturne de l'éclairage - Renforcement de l'isolation des bâtiments - Réduction de la température ambiante - Transition à des systèmes alternatifs à 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
	Réduire de 90 % les émissions de GES en valeur absolue sur les scopes 1 et 2 d'ici 2050 (vs 2019) (market-based)		
	Réduire de 46,2 % les émissions de GES en valeur absolue sur le scope 3 d'ici à 2030 (vs 2019) (périmètre SBTi)*	-20,5 % ⁽²⁾	- Promouvoir les mobiliers rénovés et accroître leur déploiement - Privilégier les matériaux à faibles émissions carbone dans la conception de nos mobiliers et leur exploitation - Intégrer et suivre les améliorations des industries : aluminium, acier, verre, électronique, papier - Optimiser les déplacements personnels et professionnels des collaborateurs
	Réduire de 90 % les émissions de GES en valeur absolue sur le scope 3 d'ici 2050(vs 2019)		

* Le périmètre couvre 92 % du scope 3 en 2019 et comprend les émissions liées aux produits et services achetés, aux biens immobilisés, aux activités liées aux carburants et à l'énergie, aux voyages d'affaires et déplacements domicile-travail des salariés.

⁽¹⁾ - 64,7 % (données ajustées)
⁽²⁾ -21,4 % (données ajustées)

JCDecaux a adopté une trajectoire de réduction fondée sur des cibles scientifiques via la *Science-Based Targets Initiative* (SBTi⁽¹⁾). En juin 2024, les objectifs de réduction carbone de JCDecaux ont été revus et validés par la SBTi. L'équipe de validation SBTi a confirmé que les objectifs à court terme pour les scopes 1 et 2 sont conformes à une trajectoire de 1,5°C, et que les objectifs à long terme pour les scopes 1, 2 et 3 sont alignés avec les trajectoires d'atténuation de 1,5°C pour atteindre le Net Zéro Carbone d'ici 2050. Il est par ailleurs à noter que JCDecaux n'est pas exclu des indices de référence « accord de Paris » de l'UE, aucune activité du Groupe n'étant exclue des référentiels de l'UE alignés sur ceux de Paris.

À court terme, le Groupe vise une réduction de 72,8 % des émissions absolues de GES sur les scopes 1 et 2 d'ici (en market-based) 2030 par rapport à l'année de référence 2019, tout en maintenant un approvisionnement annuel à 100 % en électricité d'origine renouvelable jusqu'en 2030. De plus, JCDecaux s'engage à réduire de 46,2 % les émissions absolues de GES sur le scope 3, incluant les produits et services achetés, les biens immobilisés, les activités liées aux carburants et à l'énergie, les voyages d'affaires et déplacements domicile-travail des salariés durant la même période. À long terme, le Groupe vise une réduction de 90 % des émissions absolues de GES sur les scopes 1, 2 et 3 d'ici 2050 par rapport à 2019, et poursuivra un approvisionnement à 100 % en électricité d'origine renouvelable chaque année. L'année 2019 est une année représentative de l'activité habituelle du Groupe. Le choix d'une année pré-pandémique garantit que la référence de réduction des émissions s'aligne sur le fonctionnement typique de l'entreprise, offrant ainsi un reflet plus précis de son empreinte carbone historique. La trajectoire couvre 92 % des émissions du scope 3 en 2030, dans le respect des critères du SBTi.

Prise en compte des parties prenantes

Depuis plusieurs années, JCDecaux s'investit dans la réduction de son empreinte carbone tout au long de sa chaîne de valeur, conformément à sa Stratégie Climat, conçue et mise à jour en prenant en compte les attentes de ses parties prenantes, tel que décrit dans le chapitre 2.1.1.3.2. *Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)*.

Les initiatives climatiques intègrent notamment les attentes de plusieurs groupes de parties prenantes détaillées ci-après :

- **Citoyens et Villes** : les villes, en pleine expansion, sont de plus en plus vulnérables aux risques climatiques et jouent un rôle crucial dans la transition écologique. JCDecaux collabore avec plusieurs villes qui se sont engagées à réduire de moitié leurs émissions d'ici 2030 et à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. De nouvelles solutions émergent pour améliorer la résilience urbaine : capteurs de pollution, alertes sur les événements climatiques extrêmes, promotion de la biodiversité urbaine (par exemple : végétalisation des mobiliers urbains), amélioration de la qualité de l'air, lutte contre les îlots de chaleur, etc.
- **Marques** : plus d'un tiers des grandes entreprises cotées en bourse a adopté des objectifs de neutralité carbone. Ces entreprises transmettent leurs exigences à leurs fournisseurs, y compris JCDecaux, dans la recherche de solutions innovantes pour réduire leur empreinte carbone.
- **Investisseurs** : Les investisseurs attendent de JCDecaux qu'il demeure un acteur de premier plan en matière d'enjeux de durabilité, notamment à travers la mise en œuvre de sa Stratégie Climat.

Gouvernance et pilotage de la Stratégie Climat

La Stratégie Climat de JCDecaux et les plans d'actions associés sont définis et validés par le Directoire. Par ailleurs, une partie de la rémunération variable des directeurs est désormais liée à l'atteinte des objectifs ESG, renforçant ainsi l'engagement du Groupe dans la lutte contre le changement climatique.

Dans le but d'opérationnaliser sa Stratégie Climat, de déployer et d'enrichir son plan de transition, mais aussi de valider certaines décisions stratégiques, JCDecaux a mis en place un Comité Climat composé de la Direction du Développement Durable et de la Qualité, de la Direction Recherches & Développement, ainsi que de la Direction des Opérations Internationales. En fonction des sujets couverts, ce Comité est élargi à d'autres directions stratégiques comme la Direction des Achats ou la Direction des Projets Internationaux. En 2024, il s'est réuni à 5 reprises afin d'échanger autour de la gouvernance, de la feuille de route, de l'amélioration de la mesure et des mobiliers bas carbone.

Les leviers d'actions en matière d'atténuation du changement climatique

Lancée en 2022, la politique d'atténuation du changement climatique du Groupe s'articule autour de deux axes majeurs :

- La réduction des émissions dans les opérations du Groupe : avec une présence dans plus de 80 pays, JCDecaux exploite un parc de plus de 800 000 mobiliers et dispose d'une flotte de plus de 4 900 véhicules, principalement utilisés pour les tournées d'entretien, d'affichage, de maintenance et le transport des mobiliers. La consommation électrique des mobiliers et celle de carburant des véhicules représentent les principales sources d'émissions carbone du Groupe sur les scopes 1 et 2.
- La réduction des émissions tout le long de la chaîne de valeur : 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, avec 42 % des émissions liés aux mobiliers déployés. JCDecaux s'engage à agir à la fois en amont et en aval de sa chaîne de valeur, pour réduire ou éviter les émissions carbone. Les leviers associés à la réduction des émissions de nos mobiliers dépendent fortement de la collaboration étroite avec les villes.

La trajectoire de réduction de JCDecaux repose ainsi sur des leviers internes ainsi que des facteurs exogènes.

⁽¹⁾ 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 la SBTi.

Les principaux leviers d'actions sont décrits dans le tableau suivant :

Postes	Définition pour JCDecaux	Principaux leviers identifiés au sein de notre chaîne de valeur	Facteur	Cible de réduction à 2030 (en % par rapport à 2019)
Énergie	Véhicules Émissions liées à la consommation de carburant de nos véhicules durant les tournées logistiques	Transition vers une flotte zéro ou faible émission Actions de sobriété : écoconduite, optimisation des tournées logistiques, etc.	Interne Interne	-49 %
	Bâtiments Émissions liées à la consommation d'énergie et d'électricité des bâtiments	Transition vers des systèmes alternatifs à l'utilisation du gaz ou du fioul : biogaz, pompe à chaleur, etc. Actions de sobriété : modulation de la température, isolation, management des éclairages, etc.	Interne Interne	-30 %
	Mobiliers Émissions 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, etc.	Interne Interne	-5 %
		Achat d'électricité renouvelable (market-based)	Interne	-60 %
	Production et transport de l'énergie Émissions indirectes liées à la production et au transport des combustibles et de l'énergie achetés et consommés par l'entreprise	Impact indirect des actions de sobriété énergétique et du sourcing d'énergie	Interne	-63 %
Matières premières et conception	Mobiliers Émissions liées à la production des mobiliers déployés dans l'année (extraction, fabrication)	Intensification de la promotion et du déploiement de mobiliers rénovés et éco-conçus Intégration et suivi des améliorations des industries de matières premières intervenant dans la fabrication de nos mobiliers (aluminium, acier, verre, etc.)	Interne Externe	-46 %
	Affichage Émissions liées à l'utilisation d'affiches (papier, toiles, stickers, etc.)	Transition vers des solutions alternatives moins carbonées (toiles sans PVC, entre autres) Intégration et suivi des améliorations de l'industrie papetière et de nos fournisseurs	Interne Externe	
Services	Maintenance Émissions liées à la production des pièces de maintenances utilisées dans l'année	Intégration et suivi des améliorations de nos fournisseurs	Externe	-39 %
	Achats, sous-traitance et autres dépenses Émissions liées aux prestations de service de sous-traitance et aux autres dépenses de l'entreprise (matériel, véhicules, IT, etc.)	Intégration et suivi des améliorations de nos sous-traitants Prise en compte des critères ESG dans le choix des fournisseurs / sous-traitants faisant partie d'une politique d'achats responsables	Externe Interne	
	Déplacements Émissions liées aux distances parcourues quotidiennement par nos collaborateurs pour se rendre sur leur lieu de travail et pour leurs déplacements professionnels	Réduction progressive des kilomètres parcourus (co-voiturage, télétravail, etc.) Évolution des modes de déplacement au profit de moyen de transport plus vertueux (transport en commun, vélos, véhicules électriques, train, entre autres)	Interne Interne	-47 %

Le plan de transition est désormais intégré dans le processus budgétaire ESG du Groupe, s’alignant ainsi pleinement avec les procédures de planification financière. Les enjeux extra-financiers sont intégrés aux préoccupations de l’entreprise, notamment par l’incorporation des critères d’évaluation des risques ESG, dont les enjeux climat, dans les processus de planification et d’investissement.

Durant le processus budgétaire annuel, chaque pays renseigne ses objectifs de réduction carbone pour l’année N+1 et à 2030, les indicateurs opérationnels de suivi des plans d’actions et les besoins financiers associés pour les scopes 1 et 2.

En parallèle des sessions budgétaires, des groupes de travail ont été lancés avec les pays les plus émetteurs du Groupe en 2024 pour les accompagner dans les plans de réduction d’émissions, développer des outils simples pour estimer les ressources financières nécessaires à l’atteinte des objectifs et définir les indicateurs opérationnels à mettre en place à sur le scope 3.

Une fois approuvés au niveau des sites, les plans financiers et extra-financiers sont présentés conjointement par les Directeurs Généraux du groupe et par les Directeurs financiers Régionaux et/ ou Pays, lors des sessions budgétaires annuelles, devant les membres du Directoire.

Les mesures adoptées dans le plan de transition ont été intégrées à la stratégie globale du Groupe. Elles ont été présentées pour validation au Directoire ainsi qu’au Conseil de Surveillance.

A noter que la définition des objectifs d’alignement de nos activités économiques avec la taxinomie verte européenne, sur chacun des indicateurs clés de performance (revenus, CapEx et OpEx), n’est pas réalisée à date compte tenu des ratios élevés de notre activité. Ces indicateurs seront considérés et intégrés dans notre stratégie pour garantir une transition efficace et mesurable vers une économie durable.

2.1.2.1.4. Actions et cibles liées à l’atténuation du changement climatique et à l’adaptation (E1-3 et E1-4)

En vue de l’atteinte de ses objectifs de réduction de GES, JCDecaux a mis en place des plans d’actions spécifiques au sein de ses opérations et de sa chaîne de valeur en amont et aval.

Réduire davantage les émissions de nos opérations

Les principales sources d’émissions de gaz à effet de serre de JCDecaux sont liées à la consommation électrique de ses mobiliers (97 % des émissions du scope 2 location based) et à la consommation de carburant de ses véhicules (85 % des émissions du scope 1).

Réduire les émissions carbone des véhicules

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2024
49 % de réduction des émissions carbone des véhicules d’ici 2030	% de réduction des émissions carbone des véhicules (vs. 2019)	-30,0 %*

* -31,2 % données ajustées

Dans le cadre de sa trajectoire Climat, JCDecaux s’est fixé un objectif ambitieux de réduire de 49 % les émissions carbone de ses véhicules liées à la consommation de carburants d’ici 2030 par rapport à 2019. En 2024, le Groupe a atteint une réduction de 30,0 %. Les véhicules représentent près de 12 % des consommations énergétiques annuelles du Groupe, et pour diminuer cette part, JCDecaux a mis en œuvre plusieurs actions :

- Transition vers des véhicules électriques et hybrides : JCDecaux favorise la sélection de véhicules zéro ou faible émission, comme des véhicules électriques, hybrides, GPL, GNV, et flexifuel, ainsi que des véhicules plus compacts tels que des vélos cargos et des scooters électriques. Un projet pilote est en cours aux Pays-Bas pour l’entretien des mobiliers urbains de la municipalité d’Amsterdam avec des véhicules électriques de faible encombrement, et à Paris, les équipes d’entretien des nouveaux sanitaires circulent désormais en vélo cargo.
- En 2024, la part de véhicules à faibles émissions a augmenté et a atteint 33 % du parc total (vs 26 % en 2023). De plus, en 2024, les investissements liés aux véhicules alignés à la Taxinomie représentent 7 m€ en progression de 40 % vs 2023. Ceci s’explique principalement par l’accélération de la transition progressive vers une flotte de véhicules à faibles émissions, notamment en France et en Allemagne.
 - Écoconduite : Depuis 2006, JCDecaux propose un programme d’écoconduite à ses collaborateurs disposant de véhicules d’entreprise. Ce programme, renouvelé régulièrement, vise à adopter une conduite plus douce pour réduire les consommations de carburant et le nombre d’accidents. En 2024, l’écoconduite était déployée dans 69 % des pays du Groupe.
 - Optimisation des déplacements : JCDecaux optimise continuellement les déplacements liés à l’exploitation des mobiliers. Les tournées d’entretien, de maintenance et d’affichage sont organisées et révisées régulièrement pour limiter les temps de déplacement et les consommations de carburant.

Réduire les émissions carbone liées à la consommation électrique des mobiliers

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2024
5 % de réduction des émissions carbone (location-based) relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue d'ici 2030 (vs 2019) ⁽¹⁾	% de réduction des émissions carbone (location based) relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue (vs 2019)	-37,2 %*

* -38,1 % données ajustées

Nos mobiliers représentent 83 % de nos consommations énergétiques annuelles. Aussi, le Groupe s'est engagé à réduire la consommation électrique de son parc de mobiliers par des actions concrètes, tout en poursuivant la transformation digitale de ses activités.

En 2024, JCDecaux a réalisé une réduction de 37,2 % des émissions carbone (location-based) relatives à la consommation électrique de ses mobiliers en valeur absolue par rapport à 2019, et de 2,6 % par rapport à la période précédente.

Pour atteindre ces objectifs, JCDecaux a défini des standards d'éclairage basés sur l'utilisation de la technologie LED pour tous ses mobiliers analogiques, qu'ils soient neufs ou existants. Des seuils de consommation ont été établis en termes de puissance, d'intensité et d'uniformité lumineuse, adaptés à chaque famille de mobiliers. Depuis 2023, tous les pays du Groupe ont un plan d'équipement en éclairages LED.

JCDecaux déploie également des solutions pour réduire l'intensité lumineuse (comme le *dimming* et les détecteurs de présence) et installe progressivement des technologies de programmation et de pilotage pour l'extinction temporaire de l'éclairage des mobiliers.

Par exemple, dans les pays soumis à des réglementations d'extinction nocturne (France, Allemagne, etc.), tous les mobiliers sont équipés de ce type de dispositifs pour s'adapter à ces exigences. Grâce à ces innovations, JCDecaux a réussi à réduire de 60 % la consommation électrique de ses mobiliers 2 m² analogiques sur les 10 dernières années⁽²⁾.

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) et qui, par conséquent, permet d'optimiser la consommation électrique tout en garantissant un résultat visuel optimal. Ainsi, sur les dix dernières années, JCDecaux a réduit en moyenne la consommation de ses écrans numériques LCD Outdoor de 45 %⁽³⁾.

Nous avons également un objectif de 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).

Réduire les émissions carbone liées à la consommation énergétique des bâtiments

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2024
30 % de réduction des émissions carbone liées à la consommation énergétique des bâtiments d'ici 2030 (vs 2019)	% de réduction des émissions carbone liées à la consommation énergétique des bâtiments	-31,6 %*

* - 34,4 % données ajustées

La réduction de la consommation énergétique des bâtiments est un des postes identifiés dans le cadre de notre trajectoire de réduction SBTI. Des actions telles que le passage en LED de l'éclairage des bâtiments, le renforcement de l'isolation, 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.

En 2024, les investissements liés aux bâtiments alignés à la Taxinomie représentent 17,4 m€, en hausse de 16,7 m€ vs 2023. Ceci s'explique principalement par l'acquisition de bâtiments en Allemagne et en Autriche, répondant à divers critères de bonne performance énergétique.

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

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2024
100 % des consommations électriques couvertes par l'électricité d'origine renouvelable (annuellement)	% des consommations électriques couvertes par de l'électricité d'origine renouvelable	100 %

Depuis 2022, JCDecaux couvre 100 % de ses consommations électriques avec de l'électricité d'origine renouvelable, conformément à l'engagement du Groupe pris depuis 2014 et renouvelé en 2019 lors de son adhésion au RE100. En s'engageant sur plusieurs années auprès de certains producteurs d'électricité renouvelable, JCDecaux continue de soutenir une transition énergétique durable.

Le Groupe respecte les critères techniques stricts du RE100 et ses évolutions, en considérant, entre autres, cinq sources d'électricité renouvelable (éolienne, solaire, géothermique, hydroélectrique et

biomasse), la localisation dans le pays/marché de consommation quand cela est possible, la limite de 15 ans pour les centrales électriques éligibles.

En 2024, 80 % des volumes achetés sont passés par le Groupe pour assurer son engagement, 20% sont couverts localement par les filiales. En France, JCDecaux a signé un PPA (*Power Purchase Agreement*) physique de 20 ans pour fournir environ 20 % de ses consommations électriques pour une application effective dès janvier 2025.

⁽¹⁾ À périmètre et rythme de déploiement du digital constants

⁽²⁾ 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 LCD 2m² ou assimilé grâce au local *dimming*, la modulation automatique, et l'extinction de 1h à 6h.

Déployer un Système de Management Environnemental et Energétique

En 2024, JCDecaux poursuit ses efforts pour estimer, réduire et maîtriser ses impacts environnementaux, tout en harmonisant les pratiques à travers l'ensemble du Groupe. Le déploiement de la certification ISO 14001 dans les filiales est une manière de formaliser et de structurer la gestion environnementale de ses activités. Le nombre total de pays certifiés est de 16 représentant 67 % du chiffre d'affaires global du Groupe.

Réduire les émissions tout au long de notre chaîne de valeur

Pour une entreprise comme JCDecaux, qui opère à l'échelle mondiale, la compréhension et la gestion de ces émissions sont essentielles pour une approche complète et durable de la lutte contre le changement climatique.

JCDecaux évalue son empreinte environnementale indirecte en mesurant ses émissions sur le Scope 3. En 2024, aucun changement significatif n'est apparu dans le périmètre ou dans le protocole de reporting scope 3.

Mobiliers

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2024
46 % de réduction des émissions carbone liées à la fabrication des mobiliers déployés dans l'année d'ici 2030 (vs. 2019)	% de réduction des émissions carbone liées à la fabrication des mobiliers déployés dans l'année (vs. 2019)	-22,1 %*

* -20 % données ajustées

Afin de diminuer les émissions du scope 3 lié à la fabrication de ses mobiliers, représentant 42 % des émissions carbone du scope 3, JCDecaux prévoit d'une part d'accélérer la promotion et le déploiement de mobiliers rénovés et d'autre part le développement et le déploiement de mobiliers fabriqués à partir de matériaux à faibles émissions carbone.

Ceci ne pourra se faire sans l'intégration de critères ESG robustes dans les marchés publics et privés et le choix plus systématique de solutions bas carbone.

Aussi, en intégrant des critères ESG plus exigeants dans ses achats, en particulier pour les mobiliers, en développant des partenariats stratégiques et en promouvant les mobiliers bas carbone, JCDecaux pourra à la fois à atteindre ses objectifs de décarbonation et stimuler la transition dans le secteur.

- Promotion du mobilier rénové :

Le mobilier rénové permet de réduire jusqu'à 70 % des émissions et des coûts par rapport à la fabrication de nouveaux mobiliers. D'ici 2030, il est estimé que les mobiliers rénovés pourraient représenter 50 % de l'ensemble des mobiliers non-numériques déployés. La réalisation de cet objectif dépendra de la volonté des mandants publics et privés de privilégier les mobiliers reconditionnés.

En 2024, les équipes JCDecaux ont travaillé à l'amélioration du suivi des typologies de mobiliers urbains déployés, pour pouvoir à terme intégrer leurs données de manière plus précise dans la mesure carbone, et développé des outils permettant aux filiales du Groupe d'expliquer et valoriser le processus de reconditionnement auprès de leurs clients. Ces initiatives s'inscrivent dans l'engagement continu de JCDecaux de fiabiliser et réduire son empreinte carbone et à promouvoir des pratiques durables tout au long de sa chaîne de valeur.

En complément, JCDecaux intensifie également ses efforts dans la gestion énergétique, matérialisée pour certaines filiales par l'obtention de la certification ISO 50001. La norme ISO 50001, axée sur l'efficacité énergétique et la réduction des consommations énergétiques, est un levier crucial pour JCDecaux afin d'optimiser ses performances énergétiques et de réduire ses émissions de GES.

Le plan d'actions mis en place vise à la réduction des émissions du scope 3 dans les catégories des produits et services achetés, des biens immobilisés, des activités liées aux carburants et à l'énergie, des voyages d'affaires et des déplacements domicile-travail des salariés de JCDecaux. Ces émissions représentent une part significative des émissions totales de gaz à effet de serre (GES) du Groupe, contribuant à hauteur de 90 % en *market-based*, et 54 % en *location-based*.

- Promotion du mobilier composé de matériaux à faibles émissions de carbone :

Le Groupe s'est fixé comme objectif que d'ici 2030, des matériaux à faibles émissions en carbone entreraient dans la composition des nouveaux mobiliers (hors mobiliers rénovés), à hauteur de 70 % des mobiliers déployés dans l'année. Pour ce faire, JCDecaux entend travailler sur ses designs existants mais également développer de nouveaux mobiliers « bas carbone » tels que l'abris bois ou l'abris *upcyclé*. La réalisation de cet objectif dépendra de la volonté des mandants publics et privés de privilégier ce type de solutions.

JCDecaux intègre également dans sa trajectoire les efforts de décarbonation des industries fournissant les matières premières pour leurs mobiliers (aluminium, acier, verre, électronique, et papier). Ces efforts visent principalement à réduire l'impact carbone par l'amélioration de l'efficacité énergétique et la diminution de l'intensité carbone de ces matériaux.

En 2024, un groupe de travail a été constitué pour identifier les matériaux prioritaires, définir la stratégie d'achat associée et établir les designs de mobiliers privilégiés. Les émissions des mobiliers baissent de 9,8 % vs 2023 majoritairement grâce au déploiement de certains designs moins émissifs sur les abribus et les MUPIs.

Déplacements

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2024
46 % de réduction des émissions carbone liées aux déplacements des collaborateurs d'ici 2030 (vs. 2019)	% de réduction des émissions carbone liées aux déplacements des collaborateurs (vs. 2019)	-43,7 %*

* -46,5 % données ajustées

JCDecaux s'appuie également sur la réduction des émissions carbone liées aux déplacements domicile-travail et professionnels des collaborateurs pour la réduction de ses émissions de scope 3. Ainsi, JCDecaux s'est fixé deux objectifs à horizon 2030 :

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

En 2024, une nouvelle enquête sur les déplacements domicile-travail des salariés a été réalisée dans plusieurs pays du Groupe afin d'actualiser la mesure carbone associée mais aussi de pouvoir identifier, à partir de 2025, les actions les plus adaptées à promouvoir selon l'accessibilité des sites via les transports en commun.

Réduction des émissions au-delà de la chaîne de valeur

Jusqu'en 2050, la contribution à la neutralisation carbone est une action volontaire.

Le financement des projets de réduction du carbone se fait hors de la chaîne de valeur du Groupe, sans être pris en compte dans l'atteinte des objectifs climatiques.

A partir de 2050, après avoir atteint les objectifs à long terme pour réduire les émissions à un niveau résiduel conformément à la limite de 1,5°C, la neutralisation et le stockage permanent du carbone seront nécessaires pour atteindre le Net Zéro, conformément aux engagements SBTi de JCDecaux.

Actions d'adaptation au changement climatique

JCDecaux adopte une approche proactive et stratégique pour répondre aux défis posés par le changement climatique. Le plan d'actions du Groupe s'articule autour de plusieurs axes clés visant à renforcer la résilience de ses infrastructures, à gérer de manière proactive les risques climatiques, à adapter ses stratégies opérationnelles et de mobilité, à former et sensibiliser les parties prenantes, et à assurer une surveillance et une évaluation continues des impacts climatiques.

Le plan d'actions de JCDecaux repose sur les trois piliers suivants :

- **Renforcement de la résilience des infrastructures** : JCDecaux s'engage à intégrer des critères de durabilité et de résistance climatique dans la conception et la maintenance de ses actifs. Cela inclut l'utilisation de matériaux résistants aux intempéries, la conception de mobiliers capables de résister à des conditions climatiques extrêmes, et l'amélioration des systèmes de fixation pour minimiser les dégâts causés par les vents violents, les inondations ou les vagues de chaleur.

Pour atteindre ces objectifs, des initiatives comme le covoiturage (par exemple, via des plateformes telles que BlaBlaCar Daily) sont également promues afin de réduire les émissions par passager et de faciliter l'accès aux sites moins accessibles aux transports en commun. Le recours au télétravail, applicable au personnel de bureau du fait de nos activités, permet également de limiter les déplacements des collaborateurs lorsque sa mise en place est possible. Ces leviers d'action ont permis d'obtenir une baisse notable de ces émissions en 2024 de 45 % vs 2023.

Les déplacements professionnels ont volontairement été réduits, ce qui a engendré une baisse de 13,4 % vs 2023 de ces émissions.

Parallèlement aux efforts de réduction des émissions à court et long terme, certaines filiales du Groupe soutiennent volontairement des projets par le biais de crédits carbone apportant des bénéfices quantifiables pour le climat, ainsi que des co-bénéfices pour les personnes et la nature.

Les actions et objectifs de neutralisation des émissions seront progressivement élaborés et mis en œuvre dans les années à venir, afin de garantir l'atteinte de objectifs climatiques du groupe.

- **Gestion proactive des risques climatiques** : Le Groupe mettra en place un programme de gestion proactive des risques climatiques basé sur l'analyse des risques spécifiques à chaque zone géographique d'activité. Cette approche permettra de prioriser les actions d'adaptation là où l'exposition aux risques climatiques est la plus élevée. JCDecaux réalisera des audits réguliers des sites d'exploitation afin d'en identifier les vulnérabilités et mettra en place des plans d'actions pour réduire les risques identifiés.

- **Surveillance et évaluation continues** : Pour assurer une réponse efficace et agile aux évolutions climatiques, JCDecaux mettra en place des systèmes de surveillance continue des conditions météorologiques et des impacts climatiques sur ses actifs. Des indicateurs de performance liés à la résilience climatique seront intégrés dans les processus de gestion afin d'évaluer l'efficacité des mesures d'adaptation et d'ajuster les stratégies en fonction des nouvelles données climatiques.

2.1.2.1.5. Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)

Consommation d'énergie et mix énergétique (en MWh)	2023	2024
Consommation totale d'énergie fossile	95 923	89 761
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie	14,7 %	14,2 %
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables	1 956	2 898
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	553 561	539 071
Consommation totale d'énergie renouvelable	555 517	541 969
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	85,3 %	85,8 %
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE *	651 439	631 730

* 664 847 MWh données ajustées

En 2024, la consommation totale d'énergie a diminué de 3,0 % par rapport 2023, passant de 651 439 MWh à 631 730 MWh, principalement du fait de la baisse de la consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid (-3 %) et de la consommation d'énergie fossile (-6 %).

2.1.2.1.6. Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6)

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 le standard international GHG Protocol⁽¹⁾. Cette mesure couvre l'ensemble de la chaîne 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.

Le Scope 1 représente la somme des émissions directes, induites par la combustion d'énergies fossiles (essence, gaz naturel, fuel, etc.) des véhicules et des bâtiments. Le Scope 2 est la somme des émissions indirectes induites par les consommations d'électricité et le chauffage urbain. Les facteurs d'émission par pays publiés par

l'IEA (International Energy Agency) sont utilisés pour calculer les émissions des consommations électriques. 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.

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'empreinte carbone du Groupe (scopes 1, 2 et 3) a été auditée par notre auditeur de durabilité.

⁽¹⁾ Créée 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.

JCDecaux
RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2024

61

Émissions totales de GES (KtCO₂eq)

En KtCO ₂ eq	Données rétrospectives (données IFRS)				Jalons et années cibles (données IFRS)		
	2019 Année de référence	2023	2024	% évolution 2024 (vs 2023)	2030	2050	% évolution 2024 (vs 2019)
Émissions de GES de scope 1							
Émissions brutes de GES du scope 1	28,5	22,3	20,9	-6,2 %	-44 %	-90 %	-26,4 %
Émissions de GES de scope 2							
Émissions brutes de GES du scope 2 location-based ⁽¹⁾	224,9	144,2	140,8	-2,3 %			-37,4 %
Émissions brutes de GES du scope 2 market-based ⁽²⁾	30,0	0,9	0,7	-18,5 %	-97 %	-97%	-97,5 %
Émissions significatives de GES de scope 3⁽³⁾							
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3)	239,8	210,3	190,6	-9,4%			-20,5 %
1. Produits et services achetés	59,1	45,8	47,9	+4,7 %	-39 %	-90 %	-19,0 %
2. Biens immobilisés	103,5	99,4	80,7	-9,8 %	-46 %	-90 %	-22,1 %
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 ou 2)	25,0	25,4	24,5	-1,8 %	-63 %	-90 %	-3,3 %
4. Transport et distribution en amont	12,8	13,0	12,7	-1,7 %			-0,1 %
5. Déchets produits lors de l'exploitation	1,2	1,2	1,2	-1,5 %			-0,1 %
6. Voyages d'affaires	6,1	5,3	4,6	-13,4 %	-56 %	-90 %	-24,8 %
7. Déplacements domicile-travail des salariés	23,5	22	12,1	-45 %	-44 %	-90 %	-48,6 %
15. Investissements	8,6	8,3	6,9	-17,2 %			-20,3 %
ÉMISSIONS TOTALES DE GES SCOPES 1, 2, 3 :							
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (LOCATION-BASED)	493,2	376,8	352,2	-6,5 %			-28,6 %
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (MARKET-BASED)	298,3	233,5	212,2	-9,1 %			-28,9 %

Le pourcentage d'émissions calculé à l'aide de données primaires obtenues auprès de fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur est de 35,1% en 2024.

Une partie des supports imprimés des campagnes publicitaires incluses dans les Produits et services achetés est calculée à partir des données fournisseurs. Les biens immobilisés achetés par le Groupe pour les filiales sont calculés à partir de la nomenclature détaillée (inventaire du cycle de vie) de chaque design.

La majorité des données d'activité utilisées dans le calcul des voyages d'affaires et des déplacements domicile-travail des salariés proviennent de données primaires remontées par les plateformes de voyages et les enquêtes réalisées auprès des salariés. Néanmoins l'utilisation de facteurs d'émissions issus de base de données externes ne permet pas d'inclure les résultats des émissions obtenues dans le pourcentage.

Émissions totales de GES par chiffre d'affaires net (tCO₂eq/m€)

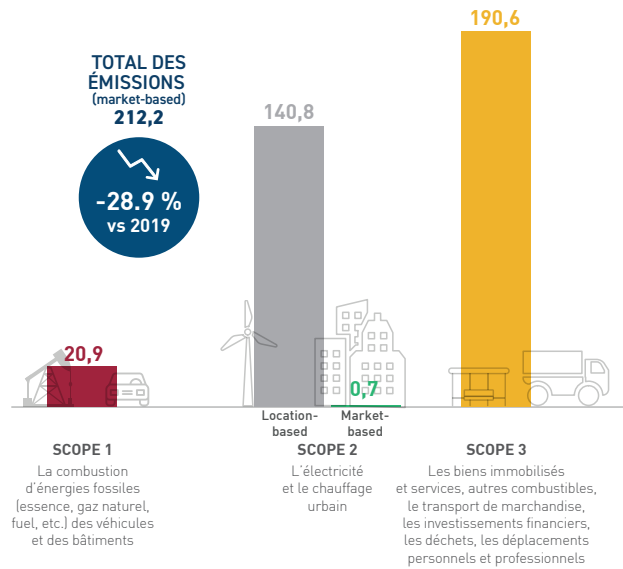
Intensité des GES par chiffre d'affaires net (tCO ₂ eq/m€)	2023	2024	% Evolution 2024 (vs 2023)
Émissions totales de GES (location-based) par chiffre d'affaires net	121,4	97,0	-20,0 %
Émissions totales de GES (market-based) par chiffre d'affaires net	72,7	58,4	-19,8 %

Les indicateurs ci-dessus ont été calculés avec le chiffre d'affaires net consolidé mentionné dans les états financiers (cf 5. *Information financière et comptable*)

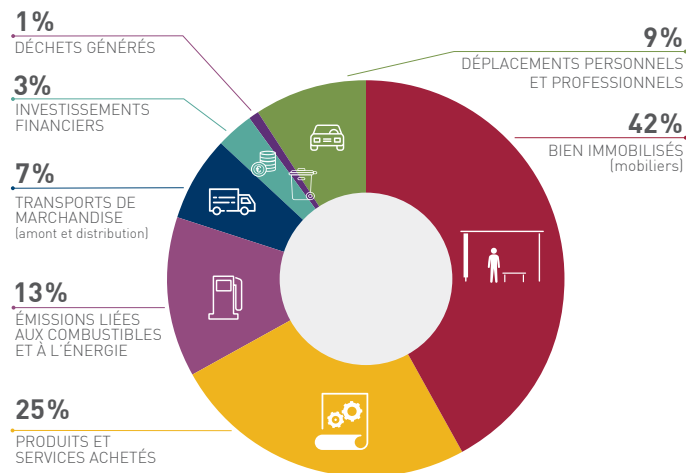
La diminution des émissions totales de GES par chiffre d'affaires net entre 2023 et 2024 montre une amélioration significative de l'efficacité carbone de l'entreprise, signifiant qu'en 2024, JCDecaux a émis moins de gaz à effet de serre pour chaque million d'euros de chiffre d'affaires par rapport à 2023.

⁽¹⁾ « 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.
⁽²⁾ « 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.
⁽³⁾ Les catégories de S3.8 à S3.14 ne sont pas applicables à l'activité du Groupe.

Répartition des émissions par scope (en KTEQ CO₂) en 2024



Répartition des émissions de GES scope 3 en 2024

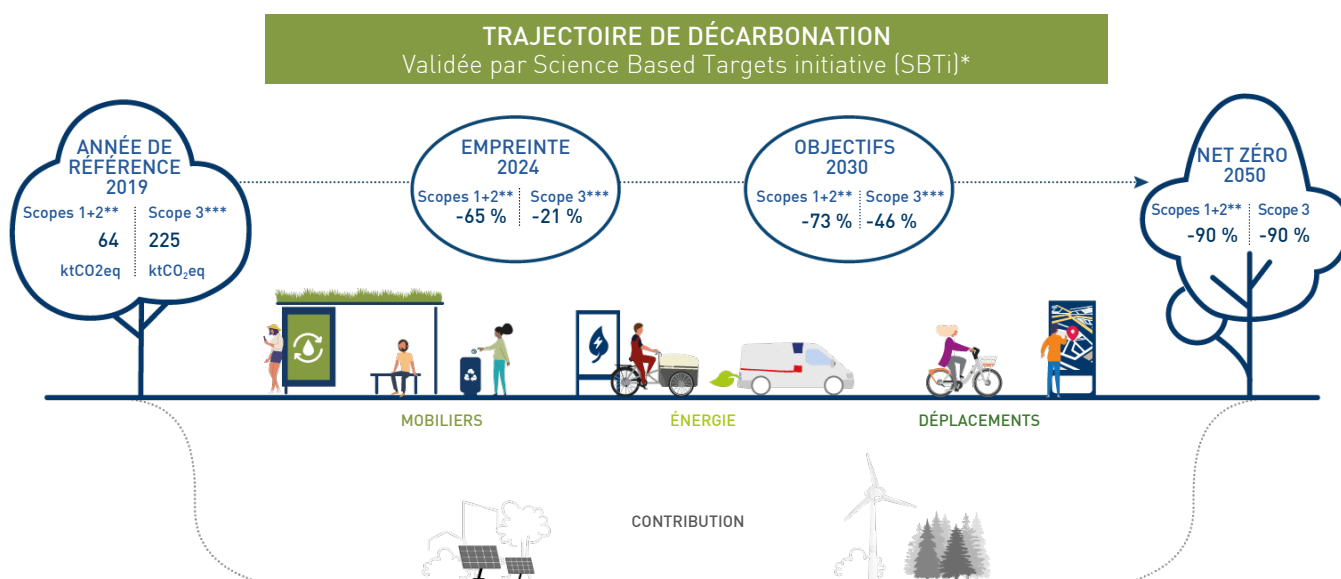


FOCUS « TRAJECTOIRE SBTi »

JCDecaux a adopté une trajectoire de réduction fondée sur des cibles scientifiques via la Science-Based Targets Initiative (SBTi).

En juin 2024, les objectifs de réduction carbone de JCDecaux ont été revus et validés par la SBTi. L'équipe de validation SBTi a confirmé que les objectifs à court terme pour les scopes 1 et 2 sont conformes à une trajectoire de 1,5°C, et que les objectifs à long terme pour les scopes 1, 2 et 3 sont alignés avec les trajectoires d'atténuation de 1,5°C pour atteindre le Net Zéro Carbone d'ici 2050.

La trajectoire de réduction des émissions du Groupe validée par SBTi est communiquée ci-dessous en données ajustées (cf. ESRS 2 BP1 concernant les informations expliquant le passage entre le périmètre IFRS et le périmètre Ajusté).



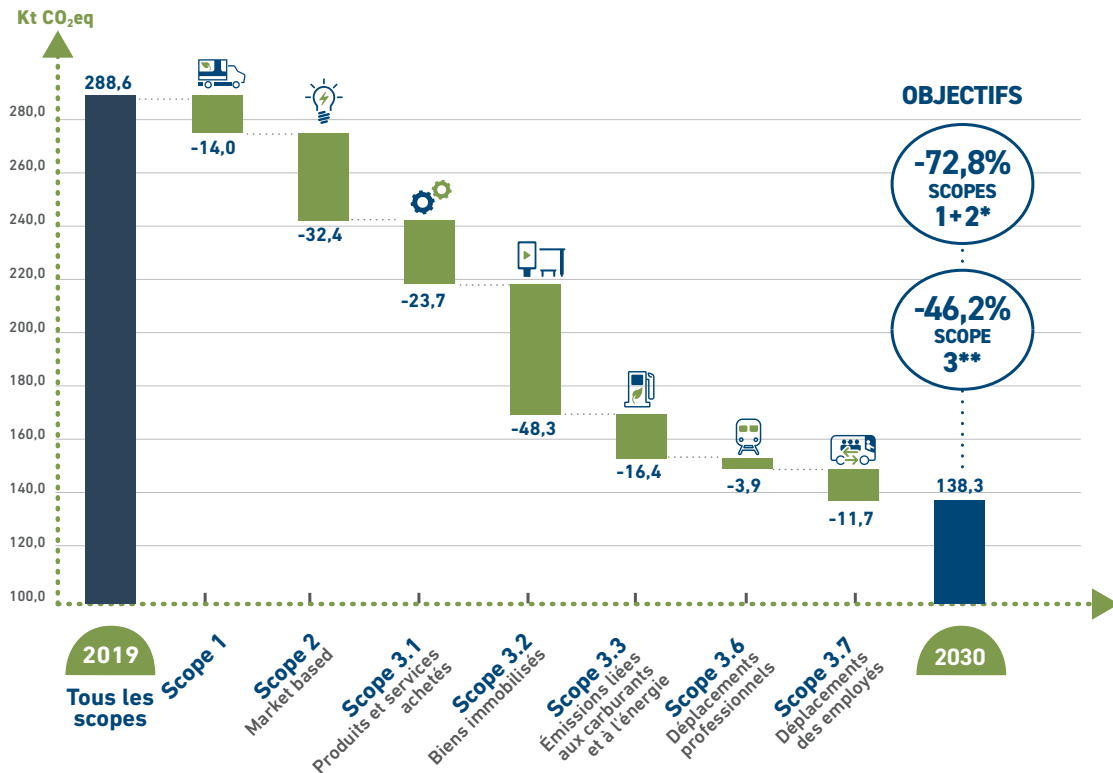
*Trajectoire audité par un tiers indépendant

**Market-based

***Périmètre couvrant 92 % des émissions scope 3 du Groupe

Le graphique ci-après représente les objectifs de réduction des émissions du Groupe à moyen et long terme avec une répartition des efforts de réduction selon les scopes et sous-scopes sur lesquels le Groupe s'est engagé :

TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION 2030

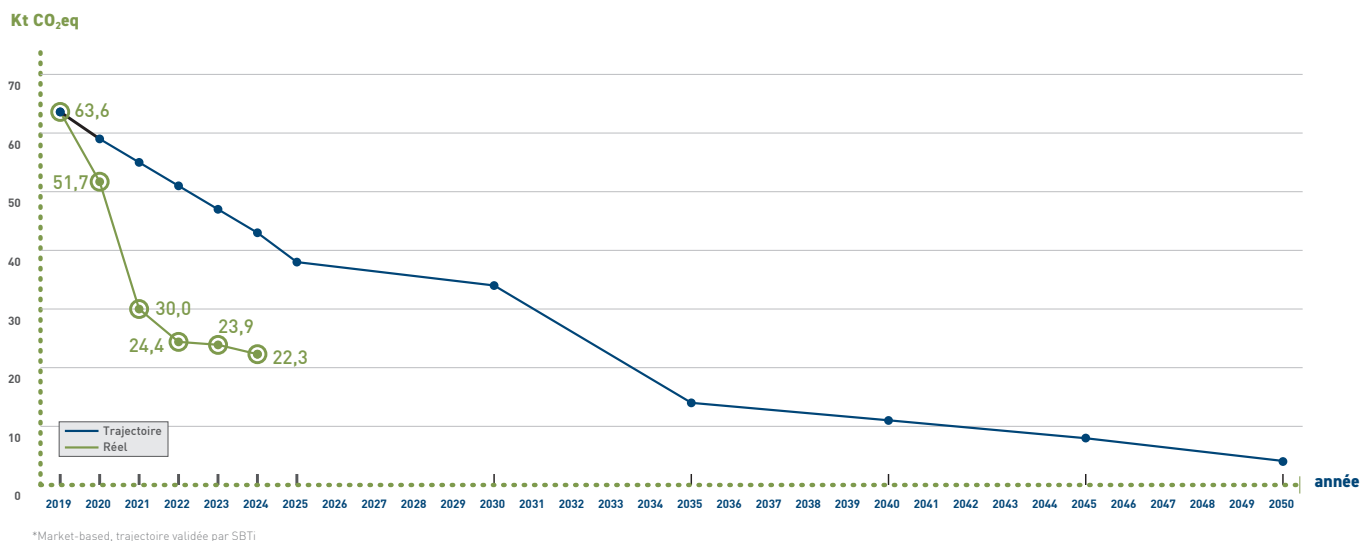


*Market-based

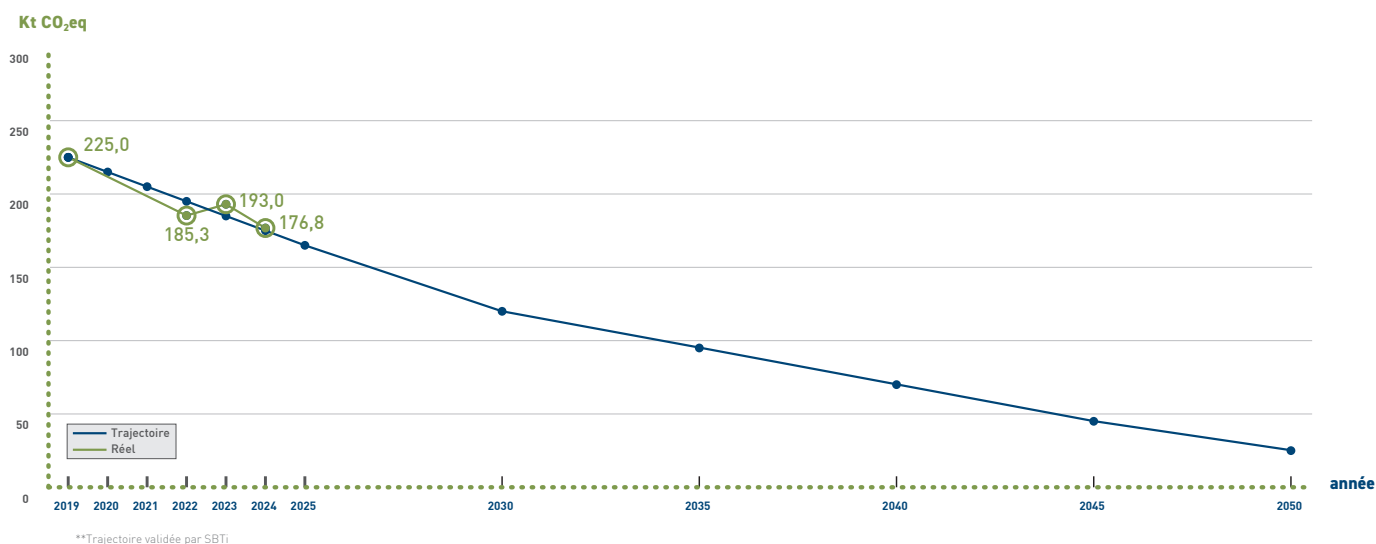
**Périmètre couvrant 92 % des émissions du scope 3 du Groupe

Les graphiques ci-après représentent d'une part la trajectoire envisagée de réduction des émissions du Groupe, alignée avec les objectifs de réduction validés par SBTi à l'horizon de 2050, et d'autre part, la trajectoire réelle du Groupe avec les émissions mesurées chaque année depuis 2019 :

TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION À 2050 SCOPES 1 + 2*



TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION À 2050 SCOPE 3**



Émissions totales de GES (KtCO₂eq) – Suivi SBTi

En KtCO ₂ eq	Données rétrospectives (données ajustées)				Jalons et années cibles (données ajustées)		
	Année de référence 2019	2023	2024	% évolution 2024 (vs 2023)	2030	2050	% évolution 2024 (vs 2019)
Émissions de GES de scope 1							
Émissions brutes de GES du scope 1	30,1	23,0	21,6	-5,7 %	-44 %	-90 %	-28,0 %
Émissions de GES de scope 2							
Émissions brutes de GES du scope 2 location-based ⁽¹⁾	251,8	161,4	155,1	-3,9 %			-38,4 %
Émissions brutes de GES du scope 2 market-based ⁽²⁾	33,5	0,9	0,7	-18,8 %	-97 %	-97 %	-97,8 %
Émissions significatives de GES de scope 3⁽³⁾							
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3)	243,2	215,6	197,7	-8,3 %			-18,7 %
1. Produits et services achetés	60,9	47,7	50,1	+4,8 %	-39 %	-90 %	-17,8 %
2. Biens immobilisés	104,8	90,3	83,9	-7,0 %	-46 %	-90 %	-19,9 %
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 ou 2)	26,1	26,7	25,0	-6,4 %	-63 %	-90 %	-4,1 %
4. Transport et distribution en amont	13,3	13,6	13,5	-0,9 %		-90%	+1,5 %
5. Déchets produits lors de l'exploitation	1,2	1,2	1,2	-0,7 %		-90 %	+0,7 %
6. Voyages d'affaires	6,9	5,6	4,9	-12,3 %	-56 %	-90 %	-28,6 %
7. Déplacements domicile-travail des salariés	26,3	22,7	12,9	-43,2 %	-44 %	-90 %	-51,1 %
15. Investissements	3,7	7,7	6,2	-19,5 %		-90 %	+68,1 %
Emissions de GES de scope 3 périmètre SBTi⁽⁴⁾	225,0	193,0	176,8	-8,4%			-21,4%
ÉMISSIONS TOTALES DE GES SCOPES 1, 2, 3 :							
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (LOCATION-BASED)	525,1	400,0	374,5	-6,4 %			-28,7 %
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (MARKET-BASED)	306,8	239,5	220,1	-8,1 %			-28,3 %
EMISSIONS TOTALES DE GES TRAJECTOIRE SBTi	288,6	216,9	199,2	-8,2 %			-31,0 %

⁽¹⁾ « 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.

⁽²⁾ « 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.

⁽³⁾ Les catégories de S3.8 à S3.14 ne sont pas applicables à l'activité du Groupe.

⁽⁴⁾ Le scope 3 périmètre SBTi correspond aux catégories 1, 2, 3, 6 et 7.

2.1.2.1.7. Tarification interne du carbone (E1-8)

À ce jour, JCDecaux n'utilise pas de mécanisme de tarification interne du carbone dans ses processus de prise de décision. La priorité du Groupe s'est portée sur la finalisation de sa Stratégie

Climat, en actualisant ses objectifs et ses plans d'actions afin d'obtenir la validation de ses objectifs par la SBTi, et ainsi contribuer à son ambition de réduire son empreinte carbone.

2.1.2.1.8. Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat (E1-9)

Les changements climatiques représentent à la fois des risques matériels et des opportunités potentielles pour les entreprises mondiales. JCDecaux doit adapter ses infrastructures et ses opérations pour répondre à ces nouveaux challenges. Cette évaluation se concentre sur la quantification des impacts financiers associés aux risques et opportunités climatiques spécifiques à JCDecaux, couvrant les aspects physiques, logistiques, réglementaires et de transition vers une économie bas-carbone. L'approche méthodologique adoptée pour cette évaluation inclut des scénarios prospectifs couvrant des horizons temporels à court,

moyen et long terme (2030, 2050), telle que décrite dans la partie 2.1.2.1.1. *Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1)*, avec une première analyse des effets financiers basés sur des hypothèses robustes et des modèles éprouvés.

La phase de quantification précise des impacts financiers de ces risques et opportunités est actuellement en cours au sein de JCDecaux. Les résultats préliminaires sont basés sur les meilleures données disponibles et seront affinés avec l'intégration de nouvelles informations et analyses.

2.1.2.2. Économie circulaire (ESRS E5)

Dans le cadre de la transition vers une économie circulaire, JCDecaux intègre les principes d'écoconception et de rénovation de son mobilier urbain pour répondre aux enjeux environnementaux

tout en renforçant sa position stratégique. Ces initiatives répondent à des IRO majeurs, contribuant ainsi à la compétitivité et à la durabilité du Groupe.

2.1.2.2.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)

Le processus d'identification des IRO liés à l'économie circulaire, correspond au processus global mis en place au niveau du Groupe dans le cadre de l'analyse de double matérialité décrit dans la section 2.1.1.4.1. *Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)*.

Les IRO identifiés par JCDecaux sont les suivants :

- La préservation des ressources lors de la conception de nos produits et services,
- La réduction des coûts générée par le reconditionnement des mobiliers, et

- La préservation des ressources générée par le reconditionnement des mobiliers.

JCDecaux met en œuvre une stratégie ambitieuse pour répondre aux IRO en intégrant l'écoconception dans la création de mobiliers durables. L'entreprise optimise également les processus de rénovation afin de diminuer les besoins de fabrication neuve et de limiter les déchets. De plus, elle promeut les avantages économiques et environnementaux de la circularité auprès des parties prenantes, afin de renforcer la demande de solutions durables.

2.1.2.2.2. Politiques relatives à l'économie circulaire (E5-1)

Le modèle économique de JCDecaux s'inscrit dans une logique d'économie de la fonctionnalité : en mettant à disposition des mobiliers de haute qualité, conçus pour durer, que l'entreprise conserve le plus souvent en propriété, entretient et peut rénover à neuf pour une réutilisation ultérieure. Cette particularité de son modèle économique permet à JCDecaux de répondre aux différentes

composantes d'une économie plus circulaire (écoconception, rénovation, *upcycling*, etc.). Par cette approche, le Groupe entend réduire les impacts environnementaux de ses mobiliers tout au long de leur cycle de vie et notamment sur les phases d'extraction de matières premières et de fabrication de nouvelles pièces.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Systématiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale	• Poursuivre l'enrichissement et le déploiement de notre stratégie d'écoconception • Promouvoir les mobiliers bas carbone à base d'aluminium recyclé	• Développement de l'outil Eco Design Index • Développement de modules de formation à l'écoconception	• Déploiement d'un outil pour connaître la performance environnementale des mobiliers JCDecaux • Renforcer la culture de l'écoconception au sein du Groupe • Enrichissement du catalogue avec des mobiliers plus vertueux
Améliorer la performance environnementale de ses produits grâce au reconditionnement	50 % des mobiliers non digitaux déployés seront issus du reconditionnement d'ici 2030	N/A	• Accompagnement et soutien des filiales sur les enjeux du reconditionnement • Déploiement de guides sur le reconditionnement

Politique d'Écoconception et d'Économie Circulaire

Pour produire nos mobiliers, nous utilisons entre autres, de l'acier, de l'aluminium, du verre et des composants électroniques. Pour répondre aux enjeux environnementaux actuels, nous avons mis en place une politique d'écoconception visant à réduire l'empreinte écologique de nos produits tout au long de leur cycle de vie. Notre démarche d'écoconception 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⁽¹⁾.

Les dix principes d'écoconception de JCDecaux présentés ci-après visent à intégrer des pratiques durables tout au long du cycle de vie des mobiliers, en favorisant l'efficacité des ressources et en minimisant l'impact environnemental.

1. **Assurer la qualité des mobiliers** : Chaque mobilier doit être conçu et fabriqué pour garantir une durabilité et une résistance maximales, réduisant ainsi la nécessité de fréquents remplacements.
2. **Anticiper une conception modulaire** : La modularité permet une adaptation facile des mobiliers à divers besoins et espaces, prolongeant ainsi leur utilité et réduisant les déchets.
3. **Utiliser des matériaux durables** : Il est essentiel d'opter pour des matériaux qui offrent une longue durée de vie tout en ayant un faible impact environnemental au regard de leur fonction.
4. **Utiliser des matériaux recyclables** : L'emploi de matériaux facilement recyclables favorise la réutilisation des ressources à la fin de la vie du produit, contribuant à une économie circulaire.
5. **Utiliser des matériaux issus de matières premières secondaires** : L'intégration de matériaux recyclés dans la fabrication de nouveaux mobiliers réduit la dépendance aux ressources vierges et les impacts associés à leur extraction et traitement.
6. **Optimiser l'efficacité électrique des mobiliers** : Pour les mobiliers incorporant des éléments électriques, il est crucial de concevoir des systèmes minimisant la consommation d'énergie, afin de réduire l'empreinte environnementale.
7. **Couvrir la consommation électrique par des sources renouvelables** : L'énergie nécessaire au fonctionnement des éléments électriques des mobiliers durant la phase d'exploitation doit provenir de sources renouvelables, réduisant ainsi les émissions de gaz à effet de serre.
8. **Limiter le nombre de pièces de rechange nécessaires à l'entretien** : En simplifiant la conception pour nécessiter moins de pièces de rechange, on rend la maintenance plus facile et moins coûteuse, tout en réduisant les déchets.
9. **Faciliter la rénovation des mobiliers** : Les produits doivent être conçus de manière à pouvoir être facilement réparés ou mis à jour, prolongeant leur durée de vie en retardant le moment où ils deviennent des déchets.
10. **Assurer la recyclabilité des mobiliers en fin de vie** : Une fois que le mobilier a atteint la fin de son cycle de vie, il est essentiel que ses composants puissent être facilement séparés et recyclés, favorisant ainsi leur réintroduction dans de nouveaux cycles de production.

Politique de Reconditionnement : Rénovation des mobiliers dans une démarche circulaire

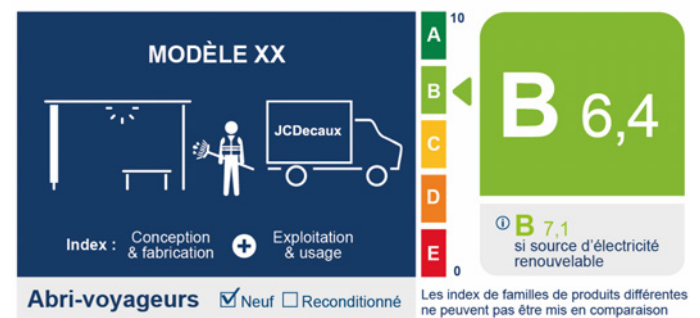
Le reconditionnement des mobiliers de JCDecaux constitue un atout majeur de sa Stratégie Climat pour diminuer ses émissions de gaz à effet de serre sur le scope 3. C'est également un levier essentiel pour améliorer plus largement la performance environnementale de ses produits. Le reconditionnement consiste à prolonger la durée d'un mobilier en fin de contrat, en conservant et rénovant sa structure et la majorité de ses composants. Les composants ne pouvant pas être rénovés sont remplacés par des composants neufs de dernière génération, comme les technologies d'éclairage LED par exemple. Un mobilier peut ainsi avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service au moins 30 ans. Ceci est rendu possible par la qualité de la conception des mobiliers JCDecaux en amont et de leur entretien pendant toute la durée des marchés. Un audit du mobilier est systématiquement réalisé en amont des opérations de rénovation pour identifier précisément les opérations à réaliser.

Ceci ne pourra se faire sans une transition rapide de la commande publique et privée, dans l'ensemble des géographies, en faveur de solutions plus responsables (cf. chapitre 2.1.2.1.6. *Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6)*).

2.1.2.2.3. Actions et ressources liées à l'économie circulaire (E5-2)

L'analyse de cycle de vie (ACV) est l'une des méthodes utilisées par JCDecaux pour écoconcevoir ses mobiliers. En 2023, JCDecaux a mis à jour sa méthodologie ACV afin d'adopter la méthode européenne EF 3.1, confirmée par un audit externe d'EY. Sa mise en œuvre est prévue sur 2024 et 2025. Par ailleurs, afin de renforcer sa démarche d'écoconception, JCDecaux a développé une nouvelle méthodologie de mesure de la performance environnementale de ses produits (également auditée par EY). Cet outil, appelé **Eco Design Index**, a été matérialisé en 2024 et permettra d'évaluer et de comparer les impacts environnementaux des produits du Groupe ainsi que leur performance en termes d'écoconception.

JCDecaux ECO DESIGN INDEX



Outil structurant dans l'accélération et la systématisation des pratiques d'écoconception, l'Eco Design Index permet de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes à ces enjeux importants et offre ainsi la possibilité de faire des choix toujours plus éclairés :

- En interne, pour aider les équipes à développer et promouvoir des solutions à moindre impact environnemental,
- En externe, pour aider les collectivités locales et les sociétés de transports à choisir et déployer les mobiliers les plus responsables, et
- De manière générale, pour valoriser des choix de développement et de déploiement de mobiliers éco-conçus, contribuant à des lieux de vie plus durables.

⁽¹⁾ Concerne les mobiliers analogiques.

L'Eco Design Index agrège des résultats quantitatifs qui prennent en compte les seize indicateurs environnementaux de la méthodologie EF^[1] de la Commission européenne, ainsi que des données plus spécifiques aux activités de JCDecaux et à ses enjeux environnementaux, complémentaires à celles de l'ACV.

La performance environnementale d'un produit JCDecaux est évaluée sur une échelle de 0 à 10. Ce score chiffré est ensuite traduit en un index de A à E pour une représentation simple et pédagogique, « A » correspondant à la meilleure évaluation.

Cette initiative réaffirme la position de l'entreprise en tant que pionnier de l'innovation et de la responsabilité environnementale dans le secteur du mobilier urbain.

En s'appuyant sur ses principes d'écoconception, JCDecaux poursuit l'intégration de solutions durables dans la conception et l'exploitation de ses mobiliers urbains. Ces quelques exemples concrets de mise en œuvre de ces principes présenteront une performance environnementale bien notée selon l'Eco Design Index et permettront des baisses d'émissions associées ou évitées :

- *Hello Low Emission Aluminium Bus Shelter* : En choisissant l'aluminium recyclé (Post-Consumer Recycled, PCR) plutôt que l'aluminium standard, nous produisons des abribus moins émissifs, contribuant ainsi à la réduction des émissions de CO₂.
- *Wood Bus Shelter* : L'utilisation de composants en bois à la place du métal répond à des cahiers des charges exigeants, offrant les mêmes fonctionnalités et performances tout en réduisant l'empreinte environnementale.
- *Upcycled Bus Shelter* : 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, ce qui limite le besoin en nouvelles ressources.
- *Historical Renovated Bus Shelter* : La rénovation et la réutilisation de nos mobiliers existants prolongent leur usage et repoussent leur fin de vie, évitant ainsi l'achat de nouveaux mobiliers plus émissifs.

Pour en savoir plus sur les innovations du Groupe, veuillez vous référer aux chapitres 1.3.1.2. *Réduction de notre impact environnemental* et 1.3.1.6. *Nouveaux supports, contenus et interactivité*.

À l'avenir, JCDecaux envisage d'étendre cette évaluation à toutes ses gammes de produits et de poursuivre ses efforts en matière de recherche et développement pour développer des solutions toujours plus écologiques et durables.

Pour promouvoir le reconditionnement auprès de ses parties prenantes internes et de ses clients, JCDecaux développe des livrables de sensibilisation adaptés aux différentes cibles, mettant en avant les multiples bénéfices de cette pratique. Les politiques de rénovation permettent à JCDecaux de réaliser ses objectifs en alignant ses actions sur les stratégies globales de durabilité, de moderniser et valoriser son mobilier existant, et de démontrer son savoir-faire technique. Elles répondent aussi aux directives de la commande publique écologique et aux préoccupations environnementales des bailleurs, renforçant ainsi les relations avec les parties prenantes clés et affirmant l'engagement de l'entreprise dans des pratiques durables et responsables.

Depuis 2013, JCDecaux met également à disposition de ses filiales une plateforme en ligne appelée « Le Store », dédiée à la réutilisation et au partage des mobiliers. Les pays disposant de mobiliers en stock, tels que des abribus ou des vélos en libre-service, peuvent les mettre à disposition d'autres filiales. Cette initiative vise à maximiser la durée de vie des mobiliers et à minimiser la nécessité de nouvelles productions, soutenant une économie plus durable et circulaire. En 2024, grâce à cette plateforme, 2 917 mobiliers ont été échangés, dont des abribus et des vélos en libre-service, avec une augmentation de plus de 25 % des volumes par rapport à 2023. Depuis son lancement, plus de 21 000 mobiliers ont été réutilisés.

Cette stratégie d'écoconception ainsi que tous les efforts de recherche et développement pour des mobiliers toujours plus durables et rénovés permettront à JCDecaux d'atteindre sa trajectoire climat ambitieuse à condition d'impliquer en continue toutes les parties prenantes, y compris les communautés locales et les partenaires technologiques.

2.1.2.2.4. Objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-3)

JCDecaux s'est fixé des objectifs volontaires liés à l'économie circulaire, et est mobilisé à proposer à ses mandants des produits constitués des matériaux recyclés, à faible émission ou conçus selon les principes de l'écoconception. D'ici 2030, l'entreprise vise à ce que 50 % de ses mobiliers non-numériques déployés soient issus du reconditionnement. JCDecaux s'engage également à évaluer la performance environnementale des produits de son catalogue à travers l'Eco Design Index. Cet outil permettra non seulement de mesurer et comparer les performances environnementales des différents modèles d'une même famille de mobiliers urbains, mais également d'influencer les choix des parties prenantes vers des solutions plus durables.

^[1] La méthodologie EF (Environmental Footprint, ou « empreinte environnementale » en français) est une approche développée par la Commission européenne pour évaluer de manière homogène et comparer l'impact environnemental des produits et des services tout au long de leur cycle de vie.

2.1.2.3. 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 :

	1. Atténuation du changement climatique		4. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes
	2. Adaptation au changement climatique		5. Prévention et contrôle de la pollution
	3. Utilisation durable et protection de l’eau et des ressources marines		6. 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), et
- 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 consiste à 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 leur 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 économique 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.

Éligibilité des activités

Dans le cadre de son analyse d’éligibilité, JCDecaux s’est attaché à rapprocher son modèle économique 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 six objectifs environnementaux. Sur les quatre objectifs environnementaux non climatiques, nous n’avons pas identifié d’activité éligible génératrice de chiffre d’affaires au regard des informations connues à ce jour.

En 2024, JCDecaux a identifié quatre activités éligibles génératrices de chiffre d’affaires, présentées comme suit :

ACTIVITÉS ÉLIGIBLES	OBJECTIF	RÉFÉRENCE TAXINOMIE
Vélos en libre-service	Atténuation du changement climatique	6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologique
Mobiliers urbains au service de la mobilité durable (Atribus®)	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 intrinsèquement 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, cyclologique – 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’affectation du chiffre d’affaires.
- L’Atribus® 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, et
 - 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 ») : 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.).

JCDecaux a également identifié 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), répondant à l'objectif d'Atténuation du changement climatique. Les dépenses d'investissement liées à la fabrication d'équipements électroniques (activité 1.2) pour les activités aéroports et affichage grand format ont également été identifiées et répondent à l'objectif de Transition vers une économie circulaire.

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 (MUIs®) 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

Depuis l'exercice 2022, le règlement rend obligatoire la publication de la part des trois indicateurs (CA, CapEX, OpEX) qui sont associés à des activités économiques alignées et non-alignées.

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, et
 - 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 sous-jacents pour les activités 6.4. et 6.15. (Vélos et Mobiliers Urbains), et
- Du contrat pour les activités 6.1. et 6.3 (Transport Terrestre).

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),
- Des transports dont les émissions directes de CO₂ à l'échappement sont nulles, et
- 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 CO₂ à l'échappement sont nulles, ont été considérés comme alignés.

Concernant les investissements individuels qui ne sont pas associés 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.

Do no significant harm⁽¹⁾

Adaptation au changement climatique

En 2024, le Groupe a renforcé son analyse sur l'adaptation au changement climatique en se référant aux recommandations de la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Au sein de cette analyse, les risques climatiques physiques sont projetés à horizons 2030 et 2050 sur la base des scénarios RCP 2.6 et RCP 4.5 définis par le GIEC (cf. section 2.1.2.1.1).

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 :

Tous les risques listés dans l'Appendice A de l'annexe Atténuation du changement climatique ont été analysés, sauf ceux considérés comme non applicables ou non matériels pour JCDecaux. Les mobiliers urbains sont exposés essentiellement aux aléas liés au vent ainsi qu'aux chutes de neige qui peuvent entraîner 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. Ainsi, des solutions d'adaptation pertinentes sont mises en œuvre pour réduire les impacts des risques physiques climatiques identifiés. Dans le cadre des nouveaux contrats intégrant la reprise du mobilier préexistant, 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.

- L'analyse des risques et de vulnérabilité du site de construction et d'assemblage des mobiliers urbains :

Les aléas climatiques considérés matériels par JCDecaux concernant son site d'assemblage sont : les vagues de chaleur, les sécheresses et le retrait-gonflement des argiles (RGA), les inondations par débordement de rivière ou remontée de nappe, et les submersions marines.

Ces risques correspondent aux aléas listés dans l'Appendice A de l'annexe Atténuation du changement climatique.

⁽¹⁾ DNSH : ne pas causer de préjudice important

Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines

L'activité du Groupe a peu d'impact sur l'eau en lien avec son activité. Le Groupe utilise de l'eau, de l'eau de pluie lorsque disponible, essentiellement pour l'entretien des mobiliers urbains. JCDecaux a mis en place une politique eau et déployé des solutions permettant une gestion raisonnée de l'eau (cf. §. 2.1.1.5.2., p. 51). Par ailleurs, l'usage de produits d'entretiens est limité et encadré. De plus, en cas de stress hydrique dans certaines zones géographiques, il est demandé de suspendre toute utilisation de l'eau.

Économie 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.

L'installation des mobiliers urbains se fait majoritairement sur des sites existants, avec peu ou pas de génie civil. Lorsque des travaux complets sont nécessaires, les déchets générés restent limités et naturellement triés (pavés, sable, béton).

Par ailleurs, JCDecaux dispose de procédures spécifiques pour l'installation des mobiliers, intégrant des directives spécifiques sur le tri des déchets.

Le Groupe a également déployé une politique de gestion responsable des déchets (cf. §. 2.1.1.5.1., p. 73). JCDecaux prévoit ainsi un dispositif de gestion de la fin de vie des batteries dans le cadre de ses contrats de vélos en libre-service.

Pollution

Les travaux d'installation des mobiliers urbains (6.15.) ou des infrastructures des vélos en libre-service (6.4.) génèrent peu de nuisance. Pour autant, JCDecaux s'efforce de limiter la durée des travaux et de 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. Notre média est également soumis à de nombreux codes ou réglementations dans le cadre notamment de la commande publique. 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 2024 :

- **Droits humains** : 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. §. 2.2, p. 124). Par ailleurs, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation relative à la violation des droits humains,
- **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 conforme aux recommandations BEPS de l'OCDE,
- **Droit de la concurrence** : JCDecaux respecte, dans son périmètre d'activité, les législations en vigueur dans le cadre du droit de la concurrence.

En 2024, ni le Groupe ni aucun de ses dirigeants n'a reçu de condamnation judiciaire concernant la violation des droits humains, 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 quatre activités éligibles - le vélo en libre-service, les abribus faisant partie de l'activité économique Mobilier Urbain, et le financement du transport terrestre : transport ferroviaire d'une part, et transport urbain et suburbain d'autre part - 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-après 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 83 % 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.

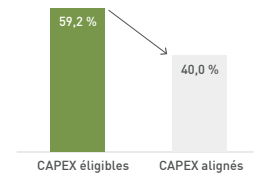
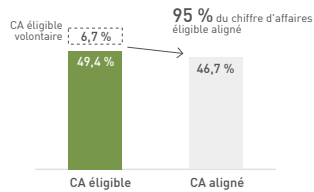
Pour l'activité transport terrestre, l'analyse a porté sur la globalité du chiffre d'affaires référencée dans les comptes en lien avec les activités de transport terrestre.

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 la 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 la 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 78 % du chiffre d'affaires total éligible liés au Transport terrestre, et
- Le dénominateur des indicateurs « chiffre d'affaires éligible à la Taxinomie » et « chiffre d'affaires aligné à la Taxinomie » correspond au chiffre d'affaires consolidé du Groupe.

La part du chiffre d'affaires aligné diminue légèrement par rapport à l'exercice précédent. Ceci s'explique par une hausse du dénominateur Chiffre d'Affaires en 2024 par rapport à 2023.



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), répondant à l'objectif d'Atténuation du changement climatique. Les dépenses d'investissement liées à la fabrication d'équipements électroniques (activité 1.2) pour les activités aéroports et affichage grand format ont également été identifiées et répondent 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 les 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, et
- 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 les droits d'utilisation des contrats de location des emplacements publicitaires, des bâtiments et véhicules).

La part des investissements (CAPEX) alignés à la Taxinomie est stable par rapport à l'exercice précédent.

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, à la rénovation des bâtiments, aux contrats de location court terme, et à 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.

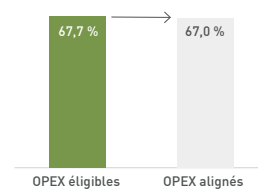
L'analyse des frais a permis d'identifier spécifiquement les coûts de maintenance, d'entretien et de réparation ainsi que les coûts d'achat des pièces détachées relatifs aux activités « Mobilier Urbain » et Transport terrestre en excluant les coûts relatifs à l'affichage.

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 2024 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 2024 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 78 % des frais d'exploitation totaux éligibles liés à l'activité Transport Terrestre, et
- 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.

La part des frais d'exploitations (OPEX) éligibles à la Taxinomie diminue légèrement par rapport à 2023.



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 publicitaires hors contrats de location immobilière et de véhicules).



En 2024, les **données ajustées** des trois indicateurs sont :

- Les chiffres d'affaires éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 49,3 % et à 46,4 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe (vs 50,9 % et 48,2 % en 2023).
- Les investissements éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 75,5 % et à 47,9 % du total des investissements du Groupe (hors droits d'utilisation des contrats de location des emplacements publicitaires) (vs 73,6 % et 46,9 % en 2023).
- Les frais d'exploitation éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 67,8 % et à 67,0 % du total des charges de maintenance du Groupe (vs 68,8 % et 68,2 % en 2023).

2.1.3. POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

2.1.3.1. Agir en employeur responsable (ESRS S1)

2.1.3.1.1. Intérêt et point de vue des parties prenantes, et Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-2 et SBM-3)

Employeur de près de 11 500 collaborateurs à travers le monde, JCDecaux considère ses salariés comme une partie prenante clé de sa réussite. La diversité de son offre de produits et de services implique une grande variété de métiers et de compétences, majoritairement internalisée au sein de l'entreprise. Le Groupe fait appel à des consultants extérieurs pour exercer certaines activités. Cette proportion varie d'une filiale à l'autre.

Le processus d'identification des IRO liés aux effectifs de l'entreprise a fait partie intégrante du processus d'analyse de double matérialité décrit dans la section 2.1.1.4.1. *Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)*. Ces IRO interagissent avec la stratégie et le modèle économique car ils constituent autant de leviers de rétention des talents, de performance et d'innovation, agissant sur la croissance du Groupe.

La liste des IRO ressortis comme étant matériels est présentée dans le tableau suivant :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne de valeur aval
Sécurité de l'emploi et salaires décents (effectifs) – S1	Impact	La préservation de l'emploi des salariés et l'assurance d'un salarié décent		x	
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée (effectifs) – S1	Impact	L'assurance d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée		x	
Santé et sécurité (effectifs) – S1	Impact	La garantie de la santé et de la sécurité des salariés		x	
Diversité et inclusion (effectifs) – S1	Impact	Le respect de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise		x	
Droits humains (effectifs) – S1	Impact	Le respect des droits fondamentaux du travail et des droits humains au sein de l'entreprise		x	
Protection des données à caractère personnel – S1	Impact	La préservation des données à caractère personnel des salariés		x	
	Risque	Un risque financier et réputationnel lié à la divulgation des données à caractère personnel des salariés		x	

L'ensemble des salariés sont concernés par ces IRO et sont couverts par le mécanisme d'alerte décrit dans la section 2.1.3.1.10. *Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)* en cas d'impact négatif. Notre plan de transition ne va pas impacter de manière négative les salariés. Pour en savoir plus sur l'exposition des salariés aux risques liés à la santé et sécurité, veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.1.6. *Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14)*.

Les personnes potentiellement vulnérables au travail incluent celles travaillant de nuit ou dans des zones urbaines considérées comme

complexes par le Groupe. À cet égard, JCDecaux met en place des mesures d'accompagnement spécifiques. Au-delà, certains salariés peuvent être affectés temporairement par des situations de vie difficiles (à titre personnel et/ou professionnel), pouvant entraîner une charge mentale élevée et nécessitant des mesures adaptées et en proximité (réaffectation, adaptation de la charge de travail, prise de congés exceptionnels, aménagements des horaires, soutien psychologique, etc.). Cela est généralement traité au cas par cas, en concertation avec leur manager voire en proximité avec les ressources humaines.

2.1.3.1.2. Politiques relatives à nos collaborateurs (S1-1)

JCDecaux est aujourd'hui implanté dans plus de 80 pays, où s'appliquent des politiques sociales spécifiques et adaptées à leur propre contexte local et juridique. Cependant, celles-ci sont toutes basées sur des axes structurés dès 2012, par l'harmonisation de ses valeurs fondatrices, partagées et incarnées, qui ont inspiré la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales. Conscient de son envergure internationale actuelle, des prérequis de ses marchés et de ses parties prenantes, et à la lumière de la CSRD, JCDecaux travaille au renforcement de son organisation, tant au niveau Groupe qu'au niveau local, afin d'accélérer le déploiement de ces politiques sociales globales à horizon 2030.

La Politique Sociale Groupe : être un employeur responsable et attractif

JCDecaux s'engage à être un employeur responsable et attractif dans toutes les régions où le Groupe opère, comme en témoignent les principes de la Charte des Valeurs Sociales Fondamentales mis en œuvre à travers l'ensemble du Groupe. Aujourd'hui, le Groupe souhaite capitaliser sur un socle de politiques sociales et sur leur mise en œuvre commune : ainsi, fin 2023, JCDecaux a formalisé une Politique Sociale à l'échelle du Groupe dont la feuille de route s'inscrit depuis 2024 et jusqu'en 2030.

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, aux recommandations des agences de notation extra-financière et aux exigences de la CSRD.

Elle a été coconstruite par la Direction du Développement Durable et de la Qualité, la Direction des Ressources Humaines France et Projets Ressources Humaines Internationaux ainsi que par un groupe d'experts RH de six filiales du Groupe. Ce groupe de travail a permis d'intégrer la perspective des enjeux locaux dans le cadre du processus d'élaboration de cette Politique en combinant une approche à la fois ascendante et descendante.

Une Politique construite sur trois piliers stratégiques :

POLITIQUE SOCIALE DU GROUPE



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**



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**



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 Groupe

La Politique Sociale Groupe de JCDecaux s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises de JCDecaux SE et contrôlées par le Groupe. Les entreprises associées, les entreprises sous influence notable et comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence en vertu du reporting financier IFRS sont exclues. Pour les entités contrôlées conjointement et comptabilisées selon la méthode de mise en équivalence en vertu du reporting financier IFRS, la mise en œuvre de la Politique doit être soumise à la validation du directeur général du pays, du directeur régional (le cas échéant) et du membre du Directoire responsable de la région, en accord avec la société partenaire.

Par « l'ensemble des salariés », il est entendu les salariés de JCDecaux en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée et en contrat d'apprentissage. Si la réglementation locale impose des règles et des pratiques plus favorables aux salariés que celles prévues dans la Politique Sociale Groupe, la réglementation locale est alors appliquée et régit le comportement de l'entité JCDecaux dans la juridiction concernée. Si un engagement est perçu comme sensible en raison de la culture/mentalité, de l'organisation ou des contraintes locales, ou s'il n'est pas autorisé en raison d'une loi ou d'une réglementation locale, l'entité concernée se doit de prendre l'avis de la Direction du Développement Durable et de la Qualité afin de trouver, conjointement, l'adaptation qui s'impose.

Le Directoire a la responsabilité directe de la mise en œuvre de la Politique Sociale Groupe, définie et validée par ses membres.

Au niveau Corporate, la Direction du Développement Durable et de la Qualité est chargée de coordonner, d'animer et d'actualiser les Politiques la constituant avec le soutien de la Direction des Ressources Humaines France et Projets Ressources Humaines Internationaux ainsi que du groupe d'experts RH des filiales.

La Politique Sociale Groupe a été présentée à l'ensemble des responsables RH et des managers de filiale en charge de l'application des Politiques Corporate. De plus, un communiqué interne a été partagé à l'ensemble des collaborateurs. Traduite en 19 langues, la Politique Sociale Groupe est mise à disposition des filiales via l'intranet du Groupe. En outre, les équipes Corporate accompagnent proactivement les filiales pour la déployer localement, garantissant ainsi une mise en œuvre harmonisée et adaptée aux spécificités de chaque marché. Au niveau local, les Directions des Ressources Humaines de chaque filiale sont en charge des communications autour de cette Politique.

Les politiques constitutives de la Politique Sociale Groupe visant à gérer les impacts, risques et opportunités matériels liés aux enjeux sociaux sont présentées dans chaque sous-chapitre suivant :

- Politiques relatives aux droits humains,
- Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire,
- Favoriser la diversité et l'inclusion,
- Un équilibre vie professionnelle et privée, et
- Assurer la protection des données à caractère personnel.

2.1.3.1.3. Caractéristiques des salariés de l'entreprise (S1-6)

Dans les pays où il s'implante, JCDecaux joue un rôle crucial en créant une diversité d'emplois qui contribuent de manière significative au développement économique local. Depuis sa création, l'entreprise a constamment veillé à mettre en place et à maintenir une politique robuste de soutien à l'emploi. Cette politique se caractérise par un engagement fort en faveur du maintien dans l'emploi, de la création d'emplois et des embauches en contrats à durée indéterminée (CDI), offrant ainsi des perspectives de carrière stables et durables à ses collaborateurs.

Le nombre de collaborateurs correspond aux équivalents temps plein (ETP) à la fin de la période et sont proratisés en fonction des heures théoriques de travail selon le contrat de travail des salariés.

Le total des effectifs (en ETP) ci-dessous est aligné avec l'information fournie dans les annexes aux comptes consolidés, au chapitre 5.6. *Effectifs*.

Répartition des effectifs par zone géographique (données IFRS)

Zone géographique	Nombre des effectifs (ETP)
Reste de l'Europe	2 968
Asie-Pacifique	1 707
France	3 293
Royaume-Uni	757
Reste du monde	2 346
Amérique du Nord	364
TOTAL	11 434

Au 31 décembre 2024, l'effectif total JCDecaux s'élevait à 11 434 collaborateurs, soit une hausse de +338 personnes par rapport à 2023 (+3,0 %). Cette hausse s'explique principalement par +192 ETP sur le Reste du Monde (dont +176 ETP sur le LATAM), +43 ETP au Royaume-Uni et +35 ETP en France.

A périmètre constant, l'effectif 2024 est en hausse de +252 ETP, soit une augmentation de +2,3 % par rapport à 2023. Les effets périmètre entraînent une augmentation de 86 personnes, liée essentiellement à l'acquisition de IMC au LATAM (+86 ETP) en octobre 2024.

Répartition des effectifs par type de contrat ventilé par genre (effectifs)

Nombre de salariés	Femme	Homme	Total
Nombre de salariés	3 874	7 567	11 441
	33,9 %	66,1 %	
Nombre de salariés CDI	3 706	7 215	10 921
	33,9 %	66,1 %	95,5 %
Nombre salariés CDD	168	352	520
	32,3 %	67,7 %	4,5 %
Nombre de salariés à temps plein	3 600	7 342	10 942
	32,9 %	67,1 %	95,6 %
Nombre de salariés à temps partiel	274	225	499
	54,9 %	45,0 %	4,4 %

Au cours de l'année 2024, 1 527 salariés ont quitté l'entreprise. En 2024, le taux de rotation des salariés au cours de la période de référence s'élève à 13,4 % en baisse par rapport à 2023 (14,5 %). Ceci s'explique par le succès des politiques proactives de rétention spécifiquement mises en place notamment par les filiales JCDecaux en Grande Bretagne comme en Amérique du Nord.

Par ailleurs, la politique sociale Groupe à horizon 2030, - élaborée fin 2023-, a elle aussi inscrit l'enjeu de rétention des ressources

humaines comme un enjeu clé du Groupe, et charge chaque pays de mettre en œuvre ses propres plans d'actions convenant à son propre contexte.

Ce taux est le ratio des salariés ayant quitté l'entreprise au cours de l'année divisé par le nombre total des effectifs présent au 31 décembre 2024. Les salariés ayant quitté l'entreprise au cours de l'année comprennent les départs volontaires, les licenciements, les départs à la retraite et les décès.

2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17)

Conformément aux standards internationaux relatifs aux droits humains et à l'esprit des valeurs fondamentales qui l'animent, JCDecaux veille à ce que la préservation et le respect de ces droits soient une priorité absolue dans toutes ses activités.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique relative aux droits humains	100 % des pays du Groupe respectent les Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe	100 %*	- Auditer l'application de la Charte dans le Groupe - Communiquer en interne sur le sujet - Vérifier le bon fonctionnement du système d'alerte vigilance
	100 % des nouveaux entrants signent leur engagement à respecter la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales	100 %*	S'assurer de la bonne distribution de la Charte et du suivi de la formation aux nouveaux entrants

* Résultats de l'enquête de l'année 2023/2024 (enquête bisannuelle), objectif atteint après revue de la mise en place des plans d'actions correctifs

Garantir le respect des valeurs sociales fondamentales (S1-1)

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 et formalisé par les Chartes du Groupe, qui précisent leurs droits et leurs devoirs partout dans le monde : la Charte Éthique (voir la section 2.1.4.3. *Prévention et détection de la corruption (G1-3)*) 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. Ils sont soutenus dans cette tâche par la Direction des Ressources Humaines France et Projets Ressources Humaines Internationaux, la Direction Juridique, la Direction du Développement Durable et de la Qualité, et la Direction de l'Audit Interne. Il revient au management local de chaque pays de veiller au respect et à la bonne application des principes et des normes énoncés dans les Chartes. Ces dernières sont disponibles sur le site internet de JCDecaux et les intranets de chaque pays. Des formations et guides dédiés sont mis à disposition des collaborateurs afin de renforcer leur compréhension et la mise en œuvre de ces principes.

La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux illustre l'engagement du Groupe en faveur du respect des droits humains. Elle vise à renforcer la protection des droits sociaux fondamentaux, notamment en matière de Santé-Sécurité, de durée du temps de travail et de congés payés. Elle condamne toutes formes de travail forcé, de travail des enfants, de discrimination, de harcèlement ou de violence, pour l'ensemble des collaborateurs. À travers ses principes, 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 (OCDE) pour les entreprises multinationales.

21,1 % des effectifs du Groupe se situent dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, les droits humains et les Valeurs Sociales Fondamentales pourraient, par conséquent, ne pas y être totalement respectés ou promus par les juridictions locales. Par l'adoption de cette Charte, JCDecaux s'attache à lutter contre cette éventualité et à garantir un ensemble de droits fondamentaux à tous ses collaborateurs, où qu'ils se trouvent. Déployée dans toutes les filiales dès 2012, elle fait l'objet d'une évaluation interne réalisée tous les deux ans. Ce processus de suivi permet d'identifier tout écart ou manquement d'application de ses principes au sein des filiales. Le cas échéant, les instances dirigeantes du groupe et des entités concernées s'engagent à mettre en place un plan d'action correctif en tenant compte néanmoins des spécificités locales.

Au niveau Corporate, la gouvernance du suivi des Valeurs Sociales Fondamentales est assurée conjointement par :

- La [Direction Ressources Humaines France et Projets Ressources Humaines Internationaux](#), en charge de l'administration de la Charte des Valeurs Sociales Fondamentales, veille à la correcte application en local des principes de la Charte auprès des représentants des différents pays, avant de rendre compte aux organes de direction du Groupe,
- Le [Comité Opérationnel de la Charte](#), constitué de représentants des Directions transverses impactées (Direction Ressources Humaines France et Projets Ressources Humaines Internationaux, Développement Durable & Qualité, Audit Interne et Conformité), qui veille à la mise en œuvre opérationnelle de la Charte,
- Le [Comité de Vigilance](#) du Groupe auquel rend compte la Direction Ressources Humaines France et Projets Ressources Humaines Internationaux des résultats de l'évaluation, et
- Le [Directoire](#), valide les résultats et les éventuels plans d'actions correctifs et veille à leur déploiement en locale.

Le Groupe est également un signataire et Partenaire privilégié du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2015 et veille à son application dans l'ensemble des pays où il opère.

En matière de droits humains, les engagements de JCDecaux sont également visibles dans le dialogue que le Groupe entretient avec ses collaborateurs et ses représentants. Ce dialogue est davantage développé au sein du chapitre 2.1.1.3.2. *Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)* et section 2.1.3.1.9. *Engagement avec les salariés et ses représentants au sujet des impacts (S1-2)*.

Actions relatives aux droits humains (S1-4)

Dans le cadre de ses politiques relatives aux droits humains, JCDecaux a défini un plan d'actions à horizon 2030. Il repose sur les axes suivants :

- Poursuivre l'audit de l'application de la Charte à l'échelle mondiale et assurer un suivi des plans d'actions des pays pour lesquels des écarts ont été identifiés,
- Vérifier régulièrement le bon fonctionnement du système d'alerte vigilance dans 100 % des pays et en tirer les leçons correctives nécessaires au fur et à mesure (un prestataire externe a été désigné en 2024 par le Groupe sur les remontées d'alerte et de vigilance),
- Veiller continuellement à ce que la Charte soit correctement distribuée aux nouveaux entrants et que ceux-ci s'engagent à respecter les principes qu'elle contient. En ce sens, chacun d'entre eux est systématiquement invité à l'embauche à signer une lettre attestant de son adhésion aux principes qui y sont énoncés. Au 31 décembre 2024, 100 % des nouveaux collaborateurs avaient ainsi confirmé leur engagement, et
- S'assurer du suivi de la formation des nouveaux collaborateurs « connectés ».

Comme susmentionné, une enquête bisannuelle est déployée afin de s'assurer du bon respect des principes de la Charte Internationale dans tous les pays où le Groupe opère. Lorsque l'enquête met en lumière un écart, un plan d'actions correctif est immédiatement mis en place pour garantir l'alignement, conformément à un budget et un calendrier définis conjointement avec le pays concerné. L'enquête 2023/2024 couvrant 95 % des ETP du Groupe a permis d'identifier quelques écarts ; ils ont donné lieu à un engagement de chaque pays à mettre en place un plan d'actions correctif. Ces plans d'actions sont validés par un Comité Corporate opérationnel, le Comité opérationnel de la Charte, composé de la Direction des Ressources Humaines France et Projets Ressources Humaines Internationaux, la Direction du Développement Durable et de la Qualité, la Direction Juridique et la Direction de l'Audit Interne. Le suivi de la bonne exécution des plans d'actions est assuré par ce Comité dédié.

2.1.3.1.5. Mettre en place une politique de rémunération équitable (S1-1, S1-10, S1-16)

JCDecaux est soucieux de mettre en place une politique de rémunération équitable, s'efforçant de garantir que chaque salarié soit rémunéré de manière juste et transparente et reconnaît ainsi que la rémunération est un critère déterminant pour valoriser tous ses collaborateurs. Depuis 2012, JCDecaux est engagé via la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et son principe n° 4 « Absence de discrimination au travail » dans une démarche proactive pour garantir l'équilibre et l'égalité professionnelle, notamment par la mise en œuvre du principe de salaire égal pour un travail égal à travers le Groupe, tout en tenant compte des différences nationales et régionales, des cadres législatifs et des contraintes opérationnelles.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique relative à la rémunération équitable	100 % des pays concernés à horizon 2030	Réalisation d'un premier état des lieux	• Conduire un état des lieux sur un échantillon représentatif des pays du Groupe • Définir une méthodologie et une politique de rémunération équitable à l'échelle du Groupe à partir de 2025 ainsi que le timing de mise en œuvre qui convient à horizon 2030

Cibles relatives aux droits humains (S1-5)

Depuis la création de la Charte en 2012, son application et son respect sont suivis grâce aux deux objectifs suivants :

- 100 % des pays du Groupe respectent les Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe, et
- 100 % des nouveaux collaborateurs signent leur engagement à respecter la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales

Fixées par le Directoire, les cibles sont validées et vérifiées dans chaque pays par les Ressources Humaines au moyen d'une enquête menée tous les deux ans ainsi que du reporting extra-financier. Les remontées provenant du terrain permettent d'évaluer l'application de la Politique et d'assurer le respect des droits humains.

Incidents, plaintes et graves répercussions sur les droits humains (S1-17)

Les cas de discrimination ou harcèlement au travail	Résultat 2024
Nombre de cas de discrimination (y compris le harcèlement) signalés	11
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire du mécanisme d'alerte	11
Montant total des amendes, pénalités et indemnisation des dommages résultant des cas et plaintes susmentionnés	0

Les incidents graves en matière de droits humains	Résultat 2024
Nombre de cas graves en matière de droits humains affectant les salariés du Groupe	0
Montant total d'amendes, de sanctions et d'indemnisations résultant des cas susmentionnés	0

Les cas d'impacts graves liés aux droits humains sont remontés via le mécanisme d'alerte et reportés au Comité de Vigilance. Au cours de l'année 2024, parmi les signalements examinés par le Comité, aucun cas grave relatif aux droits humains affectant les salariés du Groupe n'a été identifié. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer au 2.2. *Le déploiement de notre démarche de vigilance*.

Politiques relatives à la rémunération équitable (S1-1)

La politique relative à la rémunération équitable permet de prendre en compte l'impact lié à la sécurité de l'emploi via les politiques de rétention des talents et les diverses mesures de rétention des talents associées.

La mise en œuvre d'une politique de rémunération équitable fait partie intégrante de la feuille de route de la Politique Sociale du Groupe à horizon 2030, ce sujet étant jugé prioritaire pour le Groupe. De plus, le groupe de travail sur ce thème au sein du *Global Compact* Monde & France a révélé que la gestion de projet dans ce domaine nécessite entre 3 et 7 ans pour les groupes internationaux. En conséquence, JCDecaux a initié le travail sur ce sujet dès 2024, avec pour objectif à terme de développer la méthodologie et la politique Groupe appropriées.

Salaires décents (S1-10)

Le principe d'un salaire décent figure au premier plan de l'agenda stratégique de JCDecaux depuis de nombreuses années. Depuis 2012, il a été inscrit dans la Charte internationale des valeurs sociales fondamentales, ensuite depuis 2015, renforcé par l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et enfin, depuis 2022, soutenu par le

partenariat officiel avec les Nations Unies et la contribution aux ODD, et notamment l'ODD 8 « Travail décent et croissance économique ». Depuis 2023, l'engagement est inscrit dans le cadre de la Politique Sociale Groupe dont l'un des piliers est l'engagement en faveur d'une rémunération équitable. Un objectif clair et stratégique visant à garantir un salaire décent à tous les collaborateurs où JCDecaux opère d'ici 2030 a été défini et communiqué.

JCDecaux s'engage à respecter le droit à et à garantir un salaire au moins égal ou supérieur au salaire minimum légal fixé par la législation nationale ou locale. Un premier état des lieux a été lancé fin 2024 sur un échantillon des pays représentant près de 50 % des effectifs. Une étude plus approfondie sera réalisée à partir de 2025 sur un périmètre plus large et qui permettra de statuer sur la méthodologie Groupe qui convient. Cette approche est en ligne avec le modèle organisationnel du Groupe, historiquement structuré autour d'une forte autonomie des filiales, notamment sur la fonction RH et des spécificités locales de chacun des pays d'implantation. La décision d'évoluer vers une structure plus centralisée, notamment par la mise en œuvre d'une Politique Sociale et d'une Direction des Humaines Groupe, participera activement à la définition, au déploiement et au suivi d'une politique de rémunération équitable, notamment au travers des enjeux de salaire décent et de disparités salariales.

2.1.3.1.6. Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14)

En tant que média durable, JCDecaux place la prévention des accidents du travail et des pathologies professionnelles au cœur de ses priorités pour garantir la protection de chacun de ses collaborateurs. Une attention particulière est également accordée à la sécurité des sous-traitants intervenant pour le compte du Groupe. En sa qualité d'employeur de terrain, notamment en environnements urbains, JCDecaux met en œuvre des pratiques robustes en matière de Santé et Sécurité. Elles sont essentielles non seulement pour le bien-être des salariés, mais également pour améliorer la performance globale de l'entreprise. En 2024, près de 50 % de l'effectif total du Groupe opère sur le terrain et est donc plus exposé aux risques physiques d'accidentologie et d'incidents potentiels (travail en hauteur, utilisation d'électricité ou proximité d'équipements électriques, conduite routière, proximité de routes ou voies ferrées, et travail dans des lieux à forte densité de public).

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique relative à la Santé-Sécurité	Réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents (vs. 2019) d'ici 2030	-22,3 %*	- Actions de sensibilisation en matière de Santé-Sécurité - Communications locales renforcées : engagement des équipes managériales des régions et pays, et formations Santé-Sécurité

* Le taux de fréquence des accidents s'élève à -18,2 % sur un périmètre ajusté

Politiques relatives à la Santé-Sécurité (S1-1)

Le Groupe est déterminé à promouvoir une culture de Santé-Sécurité impliquant tous ses collaborateurs, des équipes dirigeantes au personnel opérationnel et de terrain. La gouvernance de la Santé-Sécurité repose sur trois niveaux principaux : les filiales et leurs régions, le Comité Santé-Sécurité, et les membres du Directoire.

Les filiales sont chargées de mettre en place et d'actualiser constamment leur propre système de gestion de la santé et de la sécurité, en respectant les réglementations applicables et les particularités locales. Certaines bénéficient du soutien d'une équipe régionale pour l'implémentation et le suivi de leur système de gestion de la santé et de la sécurité.

Le Comité Santé-Sécurité, présidé par le Directeur de l'Exploitation Internationale et composé des Responsables Santé-Sécurité régionaux, locaux, ainsi que du Responsable Santé-Sécurité Groupe, se réunit quatre fois par an. Sa mission consiste à identifier et suivre les actions prioritaires à déployer au niveau du Groupe pour renforcer la cohérence de la culture de Santé-Sécurité, tout en respectant l'autonomie et les particularités locales. Le Comité conseille également le Directoire en proposant les grandes orientations stratégiques, à l'instar des objectifs de réduction des taux de fréquence des incidents à l'horizon 2030.

Il revient aux membres du Directoire de valider les budgets des filiales, d'approuver les engagements pris et de définir et d'évaluer les objectifs à long terme.

En 2023, la Direction a actualisé les engagements de l'entreprise en publiant une nouvelle déclaration de politique de Santé-Sécurité. Accessible à tous les collaborateurs sur l'intranet de l'entreprise, ce document énonce huit engagements stratégiques considérés comme essentiels pour renforcer la performance en matière de santé et de sécurité au sein du Groupe :

- Identifier tous les risques de Santé-Sécurité inhérents à ses activités et prendre les mesures nécessaires pour les éliminer ou les réduire autant que possible,
- Mener ses activités de manière à répondre ou à dépasser les exigences des réglementations applicables en matière de santé et de sécurité au travail,
- Veiller à ce que les équipements conçus et installés soient sûrs à utiliser et à exploiter,
- Garantir que les salariés et prestataires possèdent les compétences de manière appropriée,

- Impliquer activement les salariés et les prestataires dans l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et les encourager à partager leurs idées et suggestions,
- Donner aux salariés et aux prestataires le pouvoir d'arrêter et de signaler des actes, des conditions ou des méthodes de travail dangereux,
- S'assurer que tous les quasi-accidents, incidents et dangers sont signalés immédiatement et font l'objet d'une enquête, et
- Remettre en question continuellement les méthodes de travail pour offrir un environnement de travail toujours plus sûr.

En cas d'accident grave, des mesures adaptées et évaluées au cas par cas sont mises en place pour accompagner le collaborateur blessé et réparer les éventuels dommages matériels. Les accidents majeurs sont signalés aux membres du Directoire et au Comité Santé-Sécurité.

Pour soutenir les filiales dans le déploiement de leur système de gestion de la santé et de la sécurité, un manuel opérationnel regroupant les principales exigences et des exemples de procédures a été mis à leur disposition dès 2014, lors du lancement de la première déclaration de politique, et progressivement enrichi. En 2024, dans une optique de simplification et d'harmonisation avec les nouveaux engagements, les exigences minimales en matière de santé et de sécurité ont été consolidées et actualisées dans un document de référence unique. Ce document, inspiré de la norme ISO 45001, vise à instaurer une base commune de bonnes pratiques au sein de toutes les filiales.

Certaines ont adopté une démarche de certification 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 Singapour. En 2024, l'ensemble des filiales certifiées représentent 22,8 % des ETP du Groupe.

Actions relatives à la Santé-Sécurité (S1-4)

Dans le cadre de notre objectif à horizon 2030, la déclaration de politique a été révisée en 2023 et adopte une approche ambitieuse, allant bien au-delà du simple respect des procédures. Elle cherche à renforcer l'implication des équipes en cultivant un état d'esprit, tant individuel que collectif, permettant à chacun d'adopter les bons réflexes pour sa propre sécurité et celle de ses collègues, dans toutes les situations de travail. Dans cette optique, l'accent est désormais mis sur le renforcement de la communication et l'implication active des équipes managériales, en particulier celles des opérations, au sein des filiales pour traiter les enjeux de santé et de sécurité.

Au niveau du Groupe, cette ambition se traduit par la mise à disposition régulière de supports de communication destinés aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Techniques de toutes les filiales, ainsi qu'à leurs équipes. Ces ressources sont accessibles sur une page dédiée à la Santé-Sécurité de l'intranet du Groupe. La responsabilité de la mise en œuvre de ces supports incombe aux filiales, qui bénéficient d'un soutien local adapté aux spécificités régionales. Ces initiatives viennent compléter les actions de communication déjà mises en place par chaque filiale ou région.

Par exemple, en 2022-2024, une série vidéo intitulée « Santé-Sécurité au travail, nous avons tous un rôle à jouer » de 4 épisodes 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.

Cette série a pour objectif d'illustrer de quelle(s) façon(s) chaque collaborateur peut contribuer, à son niveau, à rendre l'environnement de travail plus sûr. Leur implication dans la démarche de prévention des risques est vue, par JCDecaux, comme un aspect essentiel à l'atteinte d'une culture de Santé-Sécurité exemplaire.

Au-delà de ces actions de communication, le Groupe, par l'intermédiaire du Comité Santé-Sécurité, continue de mettre à jour, de renforcer et de simplifier les exigences Groupe. Des audits et des évaluations thématiques périodiques des filiales garantissent que les systèmes de management respectent les standards du Groupe tout en restant adaptés aux contraintes locales.

Instaurés dès 2014, les audits ont vu leur nombre augmenter en 2024, avec 10 missions menées en distanciel et sur site contre six en 2023. Par ailleurs, deux autres audits ont été réalisés par les équipes régionales suivant le process Groupe.

Cibles relatives à la Santé-Sécurité (S1-5)

Au niveau du Groupe, le plan d'actions à horizon 2030 vise à réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents (par rapport à 2019). En 2024, la fréquence des accidents a diminué de -22,3 % (-18,2 % en données ajustées) par rapport à 2019.

Au niveau des filiales, le Groupe s'est fixé deux objectifs principaux en matière de Santé-Sécurité : réduire le taux de fréquence des accidents et augmenter le nombre de visites de sécurité ou d'interventions de communication sur la santé-sécurité effectuées par le directeur général de chaque filiale. L'objectif de taux de fréquence est déterminé lors du processus budgétaire, chaque filiale soumettant son propre objectif, qui est ensuite validé par le Groupe après vérification de sa cohérence avec sa trajectoire consolidée. Quant au nombre de visites de sécurité et d'interventions santé-sécurité réalisées par les directeurs généraux, il est fixé à deux par filiale.

Outre ces deux objectifs consolidés au niveau du Groupe, chaque filiale ou région peut définir ses propres objectifs additionnels en fonction des exigences légales, du contexte local, de son niveau de maturité et de sa taille. Dans certains pays, les représentants du personnel participent à l'élaboration de ces objectifs et des plans d'actions associés. Les objectifs supplémentaires, lorsqu'ils existent, sont uniquement suivis dans le cadre du programme d'audit.

Le sujet de la Santé-Sécurité est également abordé 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 (dont la réduction des taux de fréquence et de gravité des accidents), l'examen des accidents majeurs de l'année, la validation des prochaines étapes et les critères santé-sécurité à inclure dans la rémunération variable des Responsables de zones et de pays (tels qu'instaurés dès 2017).

Les membres du Comité Santé-Sécurité se réunissent pour consolider ces objectifs, définir et suivre les plans d'actions 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.

Comme énoncé dans la section relative aux actions, en 2024 le Groupe a poursuivi son programme d'audit des entités pour s'assurer de la conformité de leur système de management de la santé-sécurité.

Indicateurs de Santé et de Sécurité (S1-14)

Inspirée de la norme ISO 45001, la politique de Santé-Sécurité s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe, couvrant ainsi 100 % des effectifs. Chaque filiale est ensuite responsable de sa propre déclinaison locale. Les filiales font l'objet d'un audit interne et externe afin de s'assurer du bon déploiement en local.

Au cours de l'année 2024, un accident de travail mortel est survenu au sein du Groupe. Un camion tiers a percuté un véhicule de signalisation stationné, renversant un agent d'exploitation, malgré les mesures de sécurité en place. Conformément à nos procédures internes, une enquête a été menée, et des actions ont été mises en œuvre pour renforcer nos protocoles existants.

Accidents du travail

En 2024 le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs s'élève à 14,9 accidents par million d'heures travaillées (14,4 données ajustées), en augmentation par rapport à l'année dernière (14,5). Ce chiffre est en recul de 22,3 % (de 18,2 % en données ajustées) par rapport à 2019, confirmant ou pouvant conforter l'efficacité de la politique Santé-Sécurité Groupe déployée depuis 2014.

POLITIQUE	OBJECTIFS	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique relative à la diversité et l'inclusion	D'ici 2030 : 40 % de femmes au sein des instances dirigeantes 40 % de femmes dans des postes de management intermédiaire - Maintien d'un minimum de 50 % de femmes dans les « Autres fonctions » 3 % de femmes dans des postes de terrain et de préparation d'affiches	34,4 % (données ajustées)	- Former et sensibiliser aux stéréotypes et préjugés - Décliner le programme de mentoring Groupe à destination de femmes cadres supérieurs - Mettre en œuvre le principe de rémunération égale pour un travail égal - Tendre vers la parité de formation - Approfondir la gestion de carrière - Favoriser les congés personnels
	100 % des nouveaux collaborateurs « connectés » formés aux stéréotypes et aux préjugés annuellement	100 %	Former/sensibiliser les managers et l'Executive Management
	Au moins une candidature féminine est présentée pour les postes de cadres supérieurs à pourvoir	86,3 %	

Politiques relatives à la diversité et à l'inclusion (S1-1)

Pour JCDecaux, la diversité et l'inclusion sont des enjeux prioritaires et stratégiques. À ce titre, le Groupe s'engage à intégrer les différentes individualités de ses collaborateurs, et à développer collectivement des processus visant à promouvoir un environnement inclusif et performant. Parmi les initiatives mises en œuvre figurent des formations sur l'égalité de genre, la promotion de la visibilité des femmes et le respect de l'égalité de genre dans les processus de recrutement. À titre d'illustration, la plateforme JCDecaux Academy offre à tous les salariés « connectés » du Groupe des formations continues et adaptées à leurs besoins concernant l'égalité de genre et la lutte contre le harcèlement.

C'est en travaillant en étroite collaboration avec les différents pays que JCDecaux élabore ses politiques et pratiques RH. Fort de cette méthode collaborative, le Groupe s'assure que les politiques adoptées et les bonnes pratiques véhiculées puissent s'adapter aux contextes locaux tout en restant alignées avec ses objectifs globaux.

2.1.3.1.7. Favoriser la diversité et l'inclusion (S1-1, S1-4, S1-5, S1-9)

La diversité sous toutes ses formes (cultures, langues et autres) représente une véritable opportunité pour JCDecaux. En constituant à la fois un moteur de performance et d'innovation, elle s'avère essentielle pour attirer et retenir les talents, surtout dans un contexte de renversement démographique observé dans la majorité des pays industrialisés, qui représentent une part essentielle de ses activités. 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. La politique de féminisation des instances dirigeantes du Groupe, initiée en 2021, est complétée par une politique d'Égalité Professionnelle (déployée en 2024), incluant également la rémunération équitable. Celle-ci vise à promouvoir la diversité de genre et son inclusion à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation, ainsi qu'à augmenter le nombre de femmes accédant aux postes de cadres dirigeants. Sa mise en œuvre débutera en 2025 et se prolongera jusqu'en 2030, en conformité avec la Politique Sociale du Groupe.

Dès 2008 JCDecaux a été signataire de la Charte de la Diversité. Par cette signature, l'entreprise s'est engagée à favoriser l'égalité des chances en faveur des femmes, des travailleurs en situation de handicap, des seniors et des minorités visibles. Fin 2024, le Groupe investigue la possibilité d'étendre cet engagement au territoire européen puisque le mouvement de la Charte pour la Diversité a essaimé en Europe. De plus, le Groupe a élaboré sa nouvelle politique d'Égalité professionnelle Femme/Homme en 2024 qui sera mis en œuvre à partir de 2025. Par ailleurs, une des prochaines thématiques sur laquelle se penchera JCDecaux se concentrera sur les Générations au travail dans le contexte multigénérationnel d'aujourd'hui au sein duquel seniors et autres générations se doivent de collaborer au mieux.

Les projets précités sont intégrés à la feuille de route de la Politique Sociale Groupe à horizon 2030.

Afin de vérifier et d'améliorer en continu ces politiques, JCDecaux prend en compte les intérêts de ses collaborateurs. À cet effet, un questionnaire abordant différents sujets a été envoyé à toutes les filiales afin de recenser les pratiques en vigueur. Parallèlement, des groupes de travail RH se réunissent pour déterminer les exigences minimales à instaurer au sein du Groupe. Lors de l'élaboration d'une mesure, un benchmark des politiques mondiales et des pratiques locales est réalisé, ainsi qu'un benchmark externe des sociétés cotées, afin d'identifier les bonnes pratiques et d'établir un socle commun adapté au Groupe. Il est important de noter que l'adoption de cette politique varie en fonction du statut de la *Joint-Venture*.

Sur le plan opérationnel et jusqu'en 2026, la mise en place de ces politiques est assurée conjointement par la Direction du Développement Durable et de la Qualité et par la Direction des Ressources Humaines France. Les membres du Directoire de JCDecaux, en tant que signataires de la Politique Sociale Groupe, portent la responsabilité de l'atteinte des objectifs fixés par cette dernière.

De plus, JCDecaux s'est engagé à prendre des mesures de protection contre toutes formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Une formation anti-harcèlement est d'ores déjà disponible dans le cadre de la JCDecaux Academy. Des actions complémentaires seront déployées courant 2025 (voir le Focus Politique Sociale Groupe).

Une politique anti-harcèlement sera élaborée et déployée au niveau du Groupe en 2025. Certains pays ayant déjà instauré leur propre politique dédiée, en conformité avec leurs obligations légales, le Groupe entend capitaliser sur ces expériences pour développer les politiques et les bonnes pratiques nécessaires.

Actions relatives à la diversité et à l'inclusion (S1-4)

Dans le cadre de ses politiques relatives à la diversité et à l'inclusion, le Groupe s'est fixé un plan d'actions progressif à horizon 2030 sur les thématiques de l'égalité des genres, des générations au travail (âge), des nationalités et minorités ethniques, du handicap, et de l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Ce plan est axé sur les éléments suivants :

- Une candidature féminine est présentée en entretien final pour chaque poste de management pourvu,
- Le renforcement d'un programme de formation et de sensibilisation aux stéréotypes et préjugés (incluant les sujets portant sur le genre, les générations au travail, le handicap, les nationalités et minorités ethniques et les LGBTQIA+) destiné à tous les salariés sur la JCDecaux Academy,
- La mise en œuvre du principe de salaire égal pour un travail égal à travers le Groupe, tout en tenant compte des différences régionales, des cadres législatifs et des contraintes opérationnelles, et
- La prise de congés personnels en cas d'événements ou d'aléas de la vie.

Ce plan d'actions Groupe sera progressivement renforcé localement et au fur et à mesure de l'activation des thématiques susmentionnées.

Focus sur la promotion de l'égalité Femme-Homme

En 2024, les femmes représentent 33,9 % de l'effectif total et 51,9 % de l'effectif hors opérationnels et de terrain. L'écart entre ces deux taux s'explique par la sous-représentation des femmes dans les métiers opérationnels, techniques qui constituent une part relativement importante des activités de l'entreprise.

Dans le cadre de ses efforts pour parvenir à une représentation Femme/Homme plus équilibrée au sein de ses effectifs totaux, JCDecaux a mis en place, en 2021, un « Plan de Féminisation » de ses instances dirigeantes. Ce plan a été déployé à l'échelle du Groupe afin

d'assurer une approche globale cohérente composée de leviers d'actions adaptés à un niveau local. Ce premier Plan de Féminisation s'est construit autour de deux mesures à l'échelle du Groupe :

- La sensibilisation annuelle aux stéréotypes et préjugés de 100 % des collaborateurs et managers ayant accès à la JCDecaux Academy (depuis 2022), et
- La présentation d'une candidature féminine, dès que cela est possible, pour chaque poste de management à pourvoir (depuis 2023).

À cet effet, la féminisation des instances dirigeantes a été intégrée dès 2021 dans les critères « ESG » de la rémunération variable des dirigeants. Le taux de féminisation des instances dirigeantes de JCDecaux s'élève à 34,4 % en 2024 (données ajustées), en légère augmentation par rapport à 2023 (34,1 %).

En 2024, face à l'évolution du cadre réglementaire et à l'attention accrue de ses parties prenantes sur ce sujet, le Groupe a choisi de réévaluer et de renforcer ses engagements antérieurs. Il a ainsi élaboré une politique d'Égalité Professionnelle à l'échelle du Groupe. Cette politique a pour objectif d'augmenter le nombre de femmes et de valoriser leur contribution à tous les niveaux de l'organisation (hiérarchie et pays d'implantation). Approuvée par le Directoire en novembre 2024, cette politique sera mise en œuvre à compter de janvier 2025 dans toutes les filiales du Groupe.

En France, plusieurs initiatives ont vu le jour, telles que « Les Talentueuses », des séries de portraits de professionnelles inspirantes de JCDecaux, destinées à encourager les femmes à amplifier leurs ambitions de carrière. De plus, depuis 2012, un cadre institutionnalisé permet des négociations débouchant sur la signature régulière d'accords formels sur les questions liées à l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, afin de renforcer l'accès à l'emploi des femmes, JCDecaux soutient le congé familial, le droit à la protection liée à l'arrivée d'un nouvel enfant en accord avec la Convention n°103 de l'OIT (sur la protection de la maternité) et les initiatives de congés personnels favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie privée. C'est d'ailleurs l'un des principes constitutifs de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe (voir section 2.1.3.1.4.). Les congés pour événements personnels et familiaux font également l'objet d'une politique Groupe lancée fin 2023 et progressivement déployée d'ici fin 2025.

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 2024 est de 94 points sur 100, dépassant l'exigence des 75 points sur 100 fixées 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.

Cibles relatives à la diversité et à l'inclusion (S1-5)

Comme pour l'ensemble des politiques mises en place par le Groupe, des groupes de travail constitués de représentants RH de différentes filiales ont participé à l'élaboration de cette Politique. Les groupes de travail ont permis de définir les bonnes pratiques et actions à mettre en place afin d'atteindre les objectifs fixés par le Directoire. L'efficacité de cette Politique est mesurée via le reporting quantitatif au niveau du Groupe, au moyen de l'outil de collecte interne SIA.

La Politique d'Égalité Professionnelle est structurée autour de plusieurs objectifs que le Groupe aspire à atteindre et à maintenir d'ici 2030 :

- Un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40 %. Périmètre d'application : Le Directoire de JCDecaux SE, les

Départements « Corporate » – les Directeurs et N-1, les filiales constituant plus de 80 % des revenus ajustés du Groupe.

- Un taux de féminisation du « management intermédiaire » égal ou supérieur à 40 %.
- Un taux de féminisation des « Autres fonctions » égal ou supérieur à 50 %.
- Un taux de féminisation des « Fonctions Terrain et Préparation des affiches » égal ou supérieur à 3 %.

Les objectifs concernant les autres thématiques liés à la diversité et l'inclusion seront précisés dans chaque pays au fur et à mesure de l'activation des plans d'actions locaux.

Indicateurs de la diversité (S1-9)

Répartition par genre des managers	Postes occupés par des femmes		Postes occupés par des hommes	
	En %	En nombre	En %	En nombre
Instances dirigeantes	34,4 %	62	65,6 %	118

Répartition des effectifs par âge	En %
Moins de 30 ans	5,6 %
30-50 ans	54,6 %
Plus de 50 ans	28,6 %

2.1.3.1.8. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-1, S1-4, S1-5)

JCDecaux s'engage à soutenir ses salariés tout au long de leur carrière en mettant en place des politiques de congés personnels adaptées, permettant à chacun de gérer efficacement ses responsabilités professionnelles et personnelles. Ces pratiques flexibles favorisent ainsi le développement et l'épanouissement de chaque collaborateur.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique relative aux congés pour évènement personnels et familiaux	• 100 % des filiales ont mis en place la Politique de Congés Personnels d'ici le 31 décembre 2025 • 100 % des salariés éligibles ont accès aux congés personnels d'ici le 31 décembre 2025	En cours de déploiement en 2024	Assurer la bonne mise en œuvre de la Politique de Congés Personnels dans l'ensemble des filiales concernées

Politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-1)

La Politique de Congés Personnels de JCDecaux propose des congés familiaux permettant de prendre en compte l'impact sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Le Groupe est en effet conscient qu'il est parfois nécessaire de s'absenter du travail dans le cadre d'évènements ou d'aléas personnels, et permet à ses salariés, la possibilité de prendre du temps pour eux-mêmes ou leur famille. C'est pourquoi, JCDecaux a développé une Politique de Congés Personnels à l'échelle du Groupe.

Si le travail dans les locaux du Groupe demeure primordial, JCDecaux permet à certains de ses collaborateurs une plus grande flexibilité en termes d'organisation de travail. Chaque filiale est responsable de l'organisation et du temps de travail de ses collaborateurs, conformément aux dispositions conventionnelles et légales et aux 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 promouvoir des modes de travail agiles dans les filiales et pour les populations pertinentes. L'objectif est d'offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en accompagnant les collaborateurs parents dans l'organisation de leur vie professionnelle et personnelle au sein de certaines entités. Le Directoire est responsable de la mise en œuvre de cette politique

sur recommandation de la Direction du Développement Durable et de la Qualité et la Direction des Ressources Humaines France et Projets RH Internationaux.

Ainsi, en 2024, 41,3 % des salariés ont pratiqué le télétravail au moins un jour par semaine, contre 39,7 % en 2023. Certains pays ont cessé cette pratique pour des raisons de contraintes logistiques ou de ressources disponibles, mais également à la demande du collaborateur. À noter que les effectifs hors opérationnels (« de bureaux ») représentent 56 % des effectifs globaux du Groupe.

En 2024, le Groupe a eu recours aux horaires alternants pour 9,6 % des salariés. Le travail de nuit est pratiqué par 7,9 % des salariés du Groupe et 12,9 % des salariés ont recours au travail les weekends et/ ou jours fériés.

Actions relatives aux congés pour évènements personnels et familiaux (S1-4)

La mise en place de la Politique de Congés Personnels permet une meilleure prise en compte des aléas et des obligations de la vie privée de l'ensemble des salariés de JCDecaux. Elle améliore ainsi l'équilibre vie professionnelle et vie privée de chacun. Cette Politique a été élaborée et communiquée à l'ensemble des filiales fin 2023. Son déploiement a été effectué en 2024 et sera instauré dans chaque filiale d'ici fin 2025.

À travers la Politique de Congés Personnels du Groupe, JCDecaux propose une politique couvrant différents événements de la vie privée de ses collaborateurs :

- Les congés en cas de naissance naturelle et d'adoption,
- Les congés pour les collaborateurs-aidants (incluant les enfants malades de moins de 12 ans),
- Les congés en cas de décès dans la famille, et
- Les congés en cas de mariage ou d'union civile.

Cibles relatives aux congés pour événements personnels et familiaux (S1-5)

La Politique de Congés Personnels définit les objectifs suivants d'ici au 31 décembre 2025 :

- 100 % des filiales ont mis en place la Politique de Congés Personnels, et
- 100 % des salariés éligibles ont accès aux congés personnels.

Comme pour l'ensemble des politiques mise en place par le Groupe, des groupes de travail constitués de représentants RH de différentes filiales ont participé à l'élaboration de cette Politique. Ils ont permis de définir les bonnes pratiques et actions à mettre en place afin d'atteindre les objectifs fixés par le Directoire. L'efficacité de cette Politique est mesurée via le reporting quantitatif au niveau du Groupe.

2.1.3.1.9. Engagement avec les salariés et ses représentants au sujet des impacts (S1-2)

En Europe, l'engagement avec les salariés du Groupe ou ses représentants évolue grâce au Comité de la Société Européenne (CSE). Dans le reste du monde, un état des lieux visant à une compréhension globale et commune des principes du Groupe a été initié.

Comité de la Société Européenne (Comité de la SE)

La transformation des statuts de JCDecaux en Société Européenne s'est accompagnée de la mise en place du Comité de la Société Européenne (de la SE), destiné à définir son rôle et son fonctionnement avec la Direction. Au cours du premier semestre 2023, des élections ou désignations dans chaque pays membre ont institué un Comité de 27 membres titulaires et de 16 suppléants représentant les 23 pays pour quatre ans.

Le Comité s'est réuni pour la première fois en septembre 2023, afin d'officialiser sa création, puis en décembre 2023 pour partager les orientations stratégiques de Jean-Charles Decaux et une proposition de nouvel accord collectif pour 2024.

Véritable outil d'engagement avec les représentants du personnel ce Comité favorise la compréhension des enjeux (opérationnels, économiques et sociaux) européens du Groupe et les échanges sur les questions transnationales. Un accord régissant le fonctionnement de cette instance a été signé par la majorité de ses membres. Intervenant uniquement sur des sujets transnationaux, le Comité de la SE se réunit une fois par an, sauf besoins spécifiques. Il complète les modalités d'engagement auprès du personnel et ses représentants, sans pour autant s'y substituer.

JCDecaux a également recours à l'engagement direct avec les salariés, notamment en ce qui concerne le processus de remédiation, décrit dans la section 2.1.3.1.10. *Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3).*

Accords et négociations collectives avec les représentants des salariés

JCDecaux s'engage à promouvoir les droits à la négociation collective et la liberté d'association, tels qu'énoncés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le Groupe est déterminé à créer des conditions d'accords formels équitables pour tous et encourage la libre expression de ses salariés. Au travers de sa Politique Sociale Groupe, JCDecaux s'est attaché à approfondir ses actions à partir de 2024 (se référer à la section *Focus Politique Sociale Groupe*).

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays (dans lesquels il n'existe pas toujours de 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 plus modestes). 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. Cela inclut l'organisation d'échanges entre les collaborateurs et les membres de la direction locale pour discuter des conditions de travail et des préoccupations professionnelles. La réglementation locale de certaines filiales peut également ne pas requérir de représentation formelle des salariés. Dans ce cas précis, la direction locale organise des prises de parole, tant collectives qu'individuelles, conformément aux principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et aux principes de la Charte Internationale du Groupe, afin de garantir un dialogue social ascendant.

Représentants de personnel, réunions, accords et conventions

	GROUPE			FRANCE		
Au 31/12	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Représentants du personnel (nombre de mandats)	323	279	245	145	103	76
Réunions avec les représentants du personnel	368	291	230	112	67	44
Accords signés dans l'année	37	50	33	8	11	5
Accords en vigueur	212	208	181	42	50	49
% des salariés bénéficiant d'un accord collectif	58,1 %	52,7 %	56,3 %	100 %	84 %	99,1 %

2.1.3.1.10. Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)

Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Depuis 2001, JCDecaux a mis en place un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble de ses collaborateurs. Ce mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation de risques est déployé à l'ensemble des filiales du Groupe dans le cadre de sa stratégie de Conformité.

Outre la réglementation applicable en France en matière de Vigilance, le référentiel du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements s'appuie sur la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« *Global Compact* ») auquel le Groupe a adhéré en 2015.

Entièrement revu en 2024 et désormais assuré via une plateforme extérieure assurant sécurité et confidentialité, garanties par deux textes dédiés — la procédure de Recueil et de Traitement des Signalements et la politique de Confidentialité — le dispositif d'alerte mis à la disposition des collaborateurs permet de recueillir et de traiter tout signalement relatif à un manquement aux règles juridiques ou éthiques du Groupe. Un rapport de signalement est alors rempli par le collaborateur ou la partie prenante concerné(e) pour soumettre l'alerte, qui est adressée au Référent Conformité géographiquement compétent, en charge de traiter localement le signalement.

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 différents moyens complémentaires d'alerter le Comité de Vigilance via son Secrétariat.

Un formulaire de signalement est disponible sur les systèmes d'informations des filiales, sécurisé et accessible à l'ensemble des collaborateurs connectés. Il est disponible sur la nouvelle plateforme d'alerte digitalisée, Whispli, destinée à recueillir et traiter les signalements de manière sécurisée et chiffrée. Celle-ci est accessible dans les 17 langues en usage au sein du Groupe via les pages Conformité des sites Web et intranet.

Par ailleurs, les collaborateurs conservent la possibilité de saisir directement leur supérieur hiérarchique. Ce dernier prend connaissance du signalement de manière strictement confidentielle, à l'exception d'un rapport qu'il établira auprès du Référent Conformité. Il est également demandé au collaborateur de formaliser la demande via la plateforme sécurisée.

Une ligne téléphonique Corporate est destinée aux collaborateurs dépourvus d'accès internet professionnel. L'option de signalement via une messagerie vocale téléphonique dédiée peut également être accessible. La conversation sera alors enregistrée sur un support durable et récupérable, et les données correspondantes conservées dans les conditions de sécurité et de confidentialité énoncées dans la procédure applicable à la plateforme digitalisée.

- Un Référent Conformité, formé à l'outil, est présent dans chaque filiale du Groupe pour garantir la disponibilité du dispositif. De plus, des tests sont régulièrement réalisés pour vérifier le bon fonctionnement de l'outil.

Enfin, toute personne qui entrave, de quelque manière que ce soit, la transmission d'un rapport est passible de poursuites judiciaires et de sanctions (déterminées par les lois locales spécifiques applicables à la filiale) et/ou de sanctions disciplinaires.

Suivi et traitement des alertes

Dans le cadre du traitement des alertes, toutes les actions — investigations, enquêtes internes/externes approfondies — sont menées conformément à la procédure de l'Enquête Interne du Groupe JCDecaux et aux procédures et politiques précitées selon des modalités et garanties conformes au cadre légal.

Les compétences des différents intervenants dans l'enquête (Direction de la Conformité, Direction locale, Direction RH, Comité de Vigilance, Comité d'Éthique & de la RSE) concernant les suites à donner au signalement sont définies ainsi que les délais associés ; si le manquement est avéré, les mesures nécessaires visant à y remédier et/ou le prévenir sont prises. Dans un délai de trois mois à compter de l'envoi de l'accusé de réception, le collaborateur concerné est informé des mesures envisagées ou prises pour remédier à la situation et de la clôture de son dossier. La protection des personnes concernées contre les risques de représailles est assurée le cas échéant, et des procédures disciplinaires et contentieuses sont engagées si nécessaire. Enfin, les informations relatives à un signalement et à l'enquête correspondante (rapport final, recommandations, etc.) ainsi que les mesures effectives arrêtées et mises en œuvre localement et/ou au niveau du Groupe font l'objet d'une restitution circonstanciée auprès du Comité de Vigilance, du Comité d'Éthique & de la RSE (CERSE) et des instances de gouvernance du Groupe.

Dans le cadre du 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. Depuis 2023, il rapporte au Comité d'Éthique et de la RSE (CERSE), composé exclusivement de membres du Conseil de Surveillance.

Ce Comité du Directoire examine les signalements en matière de vigilance (droits humains, santé-sécurité et environnement) qui lui sont présentés après instruction par les Référents Conformité compétents et la Direction de la Conformité, conformément aux procédures dédiées (procédure de Recueil et de Traitement des Signalements, politique de Confidentialité, procédure de l'Enquête interne), et fait toute recommandation à leur sujet ou sur toute matière en lien avec le devoir de Vigilance auprès du Comité d'Éthique et de la RSE (CERSE). Son Secrétariat est assuré par le Directeur Juridique Groupe. La Direction de la Conformité tient un registre recensant l'ensemble des signalements parvenus au Comité, directement ou indirectement, ainsi que leur traitement par les Référents Conformité compétents (enquêtes menées localement et/ou au niveau du siège de la Société, réponses apportées à leurs auteurs, suivi juridique et opérationnel). Ce registre est tenu conformément à la réglementation en vigueur sur la protection des données à caractère personnel.

Un rapport annuel est élaboré par la Direction de la Conformité du Groupe. Il concerne tous les signalements reçus et traités au cours de l'année précédente. Dans le respect des obligations légales de confidentialité et de protection des données personnelles, ce rapport comprend une analyse quantitative et qualitative des données, et notamment : les types de thèmes faisant l'objet de signalements, les taux d'acceptation des signalements, et les types de mesures prises en réponse. Il est soumis chaque année au Comité de Vigilance, au Comité d'Éthique et de la RSE ainsi qu'aux instances du Groupe.

Connaissance des collaborateurs du mécanisme d'alerte et protection des utilisateurs contre les représailles

Conformément à la réglementation applicable localement, les instances représentatives du personnel ont été informées et/ou consultées lors de la mise en œuvre du système d'alerte et de ses procédures connexes (procédure de Recueil et de Traitement des Signalements, politique de Confidentialité et procédure de l'Enquête interne). Les deux premières sont publiques et consultables dans les 17 langues de travail du Groupe sur ses sites intranet et web accessibles dans 80 pays. Une communication générale sur ces mêmes intranets et par voie d'affichage dans les locaux professionnels a également été diffusée, explicitant les garanties dont bénéficie le lanceur d'alerte et renvoyant aux dites procédures et politiques.

Les collaborateurs ont été informés du dispositif d'alerte grâce à un communiqué interne leur spécifiant l'existence et le déroulement de la procédure de recueil des signalements. Toute mise à jour de la procédure leur est également communiquée par ce biais. Tous les collaborateurs suivent obligatoirement des formations sur les sujets relatifs aux droits de l'homme, à l'éthique et à la conformité. Elles visent à diminuer les risques d'impact négatif et à faire connaître les mécanismes d'alerte et de signalement existants. Chaque nouvel entrant est également informé de l'existence d'un système d'alerte et est formé sur le processus via la plateforme RH et via les coordonnées d'un prestataire externe, garantissant l'efficacité du dispositif.

En 2024, le Comité de Vigilance a ainsi examiné quinze signalements pour lesquels il était compétent. Parvenus pour l'essentiel par la procédure d'alerte électronique, ces signalements impliquaient 12 filiales présentes en Europe, Asie, Afrique et en Amérique latine. Ils concernaient des situations de potentielle violation des règles de Vigilance dans les domaines suivants : discrimination salariale ou fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle, harcèlement moral ou sexuel, engagements environnementaux. Localement, des enquêtes strictes ont été menées en toute confidentialité 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, recensé 40 signalements pour lesquels il a relevé l'incompétence du Comité (ex : contenu de campagne publicitaire, conduite automobile, vandalisme), et qui ont été transmis pour traitement aux Directions opérationnelles concernées. Les dossiers analysés comme recevable et ouverts en 2024 sont désormais clos sauf deux, toujours suivis localement, et pour lesquels le Comité surveille régulièrement les avancées.

Ce bilan traduit une bonne connaissance globale de la procédure d'alerte par les collaborateurs, la forte implication du management ainsi qu'un bon fonctionnement des outils concernés.

Parallèlement à la refonte de ses procédures et politiques, JCDecaux veille constamment à actualiser le contenu des formations proposées.

Le cycle de formation éthique concerne l'ensemble des collaborateurs « connectés » aux systèmes d'information JCDecaux dans 80 pays. Le module correspondant fait partie intégrante de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs « connectés », ainsi que des formations obligatoires disponibles auprès de la JCDecaux Academy.

Une refonte du module est prévue en 2025, afin d'y intégrer les modifications intervenues au sein du Groupe (nouveau système d'alerte, nouvelles procédures de prévention des conflits d'intérêts et de mécénat/parrainage, mise à jour de la Charte Éthique, de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et du Code de Conduite Fournisseur) ainsi que dans la sphère légale et réglementaire (loi Wasserman et Référentiel CNIL).

Les auteurs de signalements bénéficient de toutes les garanties légales de protection et de confidentialité applicables aux lanceurs d'alerte (confidentialité et absence de représailles), en conformité avec le cadre légal et réglementaire applicable des lois Sapin II et Wasserman. Le Groupe n'exercera, ni ne tolérera, aucune sanction, aucun licenciement ou aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, à l'encontre d'un lanceur d'alerte de bonne foi, dans le cadre de cette procédure, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite. De même, une personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, en raison d'un signalement effectué dans le cadre de cette procédure. Sont également protégés :

- Les facilitateurs, c'est-à-dire toute personne physique ou morale de droit privé à but non-lucratif, qui entreprend d'aider le lanceur d'alerte dans l'émission de son signalement,
- Les personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte (à savoir celles qui risqueraient de faire l'objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leurs clients ou de destinataires de leurs services), et
- Les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte, pour lesquelles ce dernier travaille ou avec lesquelles il est en lien.

La politique de Confidentialité précise les conditions dans lesquelles le Groupe JCDecaux traite les données à caractère personnel dans le cadre et pour les besoins de son dispositif de recueil et de gestion internes des alertes professionnelles. Le Groupe JCDecaux veille à ce que ce traitement de données à caractère personnel soit effectué dans le respect de la réglementation applicable, notamment le Règlement (UE) 2016/679 dit Règlement Général relatif à la Protection des Données (RGPD).

La confiance des collaborateurs dans ces dispositifs est assurée par les remontées ascendantes aux managers et aux représentants syndicaux et du personnel.

Pour plus de détails sur le dispositif d'alerte, veuillez vous référer au 2.2. *Le déploiement de notre démarche de vigilance.*

2.1.3.1.11. Assurer la protection des données à caractère personnel (S1-1, S1-4, S1-5)

En leur qualité d'employeur, les entités du Groupe traitent les données à caractère personnel de leurs collaborateurs pour des finalités liées à la gestion des ressources humaines. JCDecaux garantit à l'ensemble de ses salariés la protection de ces informations et le respect de leurs droits conformément aux réglementations en vigueur.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique relative à la protection des données à caractère personnel	100 % des collaborateurs européens ayant accès à la JCDecaux Academy suivent la formation digitale dédiée au RGPD et ses enjeux	100 %	Promouvoir des nouvelles actions de sensibilisation et de communication auprès des collaborateurs
	100 % des filiales européennes évaluées sur leur conformité RGPD d'ici 2025	100 % des filiales européennes ont fait l'objet d'audits dédiés à la conformité RGPD ⁽¹⁾	- Clôturer l'ensemble des plans d'action et recommandations émises dans le cadre des précédents audits - Conduire une revue de conformité RGPD des filiales UE tous les deux ou trois ans à compter de 2025
	Mettre en place une gouvernance mondiale sur les données à caractère personnel d'ici 2030	N/A	Harmoniser les pratiques dans l'ensemble des filiales du Groupe via une gouvernance mondiale

Politique relative à la protection des données à caractère personnel (S1-1)

La politique relative à la confidentialité des données à caractère personnel des salariés tient compte de l'impact sur leur confiance et le respect de la réglementation en vigueur.

Dans la mesure où les législations et réglementations applicables en matière de protection des données à caractère personnel ne sont pas unifiées et harmonisées dans le monde, le Groupe a décidé de confier aux filiales la gestion et la responsabilité des sujets liés à cet enjeu. Chacune doit ainsi s'assurer que les traitements de données à caractère personnel qu'elle effectue se font aussi bien dans le respect des exigences légales et réglementaires locales qui lui sont applicables, que des droits et libertés des collaborateurs concernés.

Par conséquent, pour les entités du Groupe situées en Europe, les traitements de données à caractère personnel sont mis en œuvre dans le respect des dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données du 27 avril 2016 (« RGPD »).

Pour garantir la conformité au RGPD, un programme de mise en conformité a été instauré dès son entrée en vigueur en mai 2018. Ce programme a permis de déployer des politiques, des procédures et des pratiques, qui sont régulièrement révisées.

Sur le plan opérationnel, chaque filiale est responsable du déploiement du programme de conformité au RGPD. Certaines ont nommé un Délégué à la Protection des Données, conformément à l'article 37 du RGPD. Celui-ci est chargé d'informer et de conseiller la Direction de la filiale et les collaborateurs qui traitent des données sur leurs obligations au titre du RGPD, ainsi que de contrôler le respect du RGPD et des règles internes de l'entreprise. Les filiales qui n'ont pas désigné de Délégué à la Protection des Données ont nommé un « Privacy Manager » en charge d'assister la filiale sur les sujets relatifs à la protection des données à caractère personnel.

Au niveau du Groupe, un Comité de pilotage RGPD supervise et contrôle le déploiement du programme de conformité RGPD. Ce Comité se réunit de manière régulière (3 à 4 fois par an) et rassemble des membres des principales directions Corporate concernées (Direction Juridique, Direction des Systèmes d'Information, Direction Data Corp et Direction de l'Audit Interne) et le Délégué à la Protection des Données France. Il est présidé par le Directeur Général Finance, SI et Administration Groupe, membre du Directoire.

En dehors du champ d'application du RGPD, la conformité à la réglementation applicable en matière de données à caractère personnel est assurée au niveau local et/ou régional par les équipes concernées. Lorsque cela est pertinent et sous réserve des adaptations locales nécessaires, les politiques, procédures et documents produits pour le périmètre RGPD sont mis en œuvre dans les autres pays.

Actions relatives à la protection des données à caractère personnel (S1-4)

Dans le cadre du programme de conformité RGPD, les principales actions suivantes sont mises en œuvre :

- Tout nouveau projet impliquant un traitement de données à caractère personnel fait l'objet d'une étude préalable de conformité, le cas échéant d'une analyse d'impact relative à la protection des données, suivie de la mise en œuvre des diverses actions requises pour assurer et maintenir cette conformité.
- Les différents traitements sont inscrits dans le Registre des activités de traitement de l'entité concernée.
- Les collaborateurs sont informés des traitements de leurs données, par une Politique de Protection des Données ou toute autre notice d'information mise à leur disposition sur l'intranet local ou par tout autre moyen. À ce jour, il n'existe pas de Politique de Protection des Données des collaborateurs unique pour toutes les entités soumises au RGPD. Celle mise en place pour les entités françaises a été transmise aux autres entités du Groupe afin de leur servir de modèle : chacune reste, cependant, responsable des traitements qu'elle met en œuvre et de l'information qu'elle fournit à ses collaborateurs. Concernant les entités françaises, les contrats de travail de tous les collaborateurs incluent une clause visant à les informer des traitements de leurs données à caractère personnel effectués par l'entreprise, ainsi qu'un engagement de confidentialité spécifique concernant les données à caractère personnel auxquelles ils peuvent avoir accès dans le cadre de leurs fonctions. De même, la Charte de l'utilisateur pour l'utilisation des ressources informatiques et des réseaux sociaux rappelle aux collaborateurs les règles applicables aux données à caractère personnel et les sanctions encourues en cas de non-respect, et les informe des traitements de leurs données effectués dans ce cadre.

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

- Les fournisseurs amenés à traiter des données à caractère personnel pour le compte de JCDecaux (en qualité de sous-traitant) sont soumis à un questionnaire d'évaluation préalable en termes de sécurité et de RGPD. Ils doivent s'engager à se conformer aux exigences de sécurité du Groupe JCDecaux, signer le Code de Conduite Fournisseur (qui intègre le respect des principes de protection des données personnelles, par JCDecaux comme par le fournisseur) et le contrat doit intégrer des clauses RGPD ainsi qu'un accord de traitement de données à caractère personnel.

À 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. À la suite de ces audits, des plans d'actions et des recommandations ont été émises et ont fait l'objet d'un suivi et de vérifications régulières. En 2024, la très grande majorité des plans d'action a été réalisée, à l'exception de quelques recommandations ouvertes qui doivent être clôturées en 2025. Cette première série d'audits en présentiel a été complétée courant 2023 par un audit à distance (par voie de questionnaire) dédié à la mise en œuvre des mesures RGPD liées à la sécurité informatique. Les recommandations émises dans le cadre de ces audits complémentaires sont contrôlées régulièrement et doivent être clôturées en 2025.

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 dédiées ont été diffusées.

Cibles relatives à la protection des données à caractère personnel (S1-5)

Trois cibles découlent des engagements pris par JCDecaux :

- 100 % des nouveaux collaborateurs européens « connectés » sont formés à la formation digitale RGPD (annuel). L'objectif est de sensibiliser tous les collaborateurs « connectés » aux enjeux éthiques et aux problématiques liés aux données à caractère personnel afin qu'ils soient en mesure d'identifier et de comprendre ces sujets lorsqu'ils sont amenés à traiter ce genre d'informations dans le cadre de leurs fonctions.
- 100 % des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données à caractère personnel d'ici 2025. Le suivi des plans d'actions et des recommandations émises dans le cadre des audits est assuré par la Direction de l'Audit Interne de manière régulière, en lien avec les filiales concernées. L'objectif est de s'assurer que l'ensemble des filiales européennes du Groupe respecte les exigences du RGPD et met en œuvre les actions requises à ce titre.
- Mise en place d'une gouvernance mondiale sur les données à caractère personnel d'ici 2030. L'objectif est d'harmoniser les pratiques et exigences des différentes filiales du Groupe, qui dépendent des législations applicables localement, afin de parvenir à une politique commune, applicable dans l'ensemble de nos filiales. Cela impliquera la publication d'une Charte mondiale ou d'un document similaire, applicable et appliqué mondialement.

2.1.3.2. Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)

2.1.3.2.1. Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)

Depuis plusieurs années, JCDecaux s'efforce d'améliorer l'empreinte sociale et environnementale de sa chaîne de valeur, dans le respect de ses valeurs et de ses Chartes. Le Groupe soutient également ses fournisseurs dans l'adoption et l'application de pratiques plus responsables.

Le processus d'identification des IRO liés à la chaîne de valeur de l'entreprise a fait partie intégrante du processus d'analyse de double matérialité décrit dans la section 2.1.1.4.1. *Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1).*

La liste des IRO ressortis comme étant matériels est présentée dans le tableau suivant :

Impacts, risques et opportunités (IRO)					
Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne valeur aval
Santé et sécurité (chaîne de valeur) – S2	Impact	L'importance accordée à la santé et à la sécurité des travailleurs dans la chaîne de valeur	x		
Droits Humains (chaîne de valeur) – S2	Risque	Le non-respect des droits fondamentaux du travail et des droits humains des travailleurs dans la chaîne de valeur	x		

Ces IRO interagissent avec la stratégie et le modèle économique, car ils constituent des leviers de productivité et de compétitivité. Une mauvaise gestion des travailleurs de la chaîne de valeur peut entraîner des répercussions sur la réputation du Groupe et des sanctions financières.

L'ensemble des travailleurs de la chaîne de valeur amont est concerné par ces IRO. Il ne s'agit pas d'impact généralisé, mais des d'incidences liées à des incidents ponctuels. En cas d'impact négatif, JCDecaux se garde la possibilité de mettre fin à la relation commerciale avec le tiers concerné, tel que décrit dans la section 2.1.3.2.2. *Les travailleurs chez les fournisseurs.*

2.1.3.2.2. Les travailleurs chez les fournisseurs

Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur amont (S2-1)

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur amont	100 % des fournisseurs clés sont évalués tous les ans	100 %	Évaluation annuelle des fournisseurs pour vérifier l'application du Code de conduite fournisseurs
	100 % des fournisseurs clés signent le Code de Conduite Fournisseurs tous les ans	100 %	
	30 % de critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs	Réalisé	
	100 % des correspondants achats en filiale suivent la formation « achats responsables »	100 %	
	100 % de fournisseurs clés directs audités au moins tous les cinq ans d'ici 2030	53 %	

La politique relative aux fournisseurs vise à prendre en compte l'impact sur la Santé et la Sécurité et à prévenir les risques sur les droits humains des travailleurs.

Assurer le respect des droits des travailleurs dans la chaîne de valeur amont

Les fournisseurs clés 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. Certains de ces fournisseurs sont implantés 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 clés et nouveaux fournisseurs de se conformer à ces standards internationaux à travers son Code de Conduite Fournisseur dont il exige la ratification. La Direction Générale Recherche Production et Opérations est responsable de la mise en œuvre et de l'application de ce Code.

La Direction des Achats Groupe procède à la sélection des fournisseurs via un processus de présélection, tenant compte des enjeux sociaux, en particulier des critères sur les droits humains et les droits du travail. Cette présélection permet de déterminer si un fournisseur remplit les exigences fixées par JCDecaux pour intégrer le panel fournisseurs ou un pays du Groupe. Le Code de Conduite Fournisseur engage ces derniers à se conformer aux réglementations locales, nationales et internationales en vigueur et applicables dans le domaine de l'emploi et des relations professionnelles. Au minimum, les fournisseurs s'engagent à respecter les droits de leurs salariés concernant :

- L'interdiction du travail forcé (Conventions n°29 et n°105 de l'OIT),
- L'interdiction du travail des enfants (Convention n°138 de l'OIT),
- La liberté syndicale et la négociation collective (Conventions n°87 et n°98 de l'OIT),
- L'égalité de traitement (Conventions n°100 et n°111 de l'OIT),
- Le traitement humain,
- Le temps de travail (Convention n°30 de l'OIT),
- La rémunération,
- Les congés payés,
- Le congé maternité, et
- La sécurité sociale.

Ce Code intègre également la dimension santé, sécurité et hygiène. Les fournisseurs doivent à minima se conformer aux textes de lois et réglementations en vigueur dans leur juridiction ; ils sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer à leurs salariés un environnement de travail sûr et sain et préserver leur intégrité physique conformément à la Convention n°155 de l'OIT, qu'il s'agisse des ateliers d'usine, des bureaux, des aménagements extérieurs ou encore des lieux de vie tels que cafétéria et restaurant d'entreprise. En signant le Code de Conduite Fournisseur de JCDecaux, les fournisseurs acceptent les termes et

s'engagent vis-à-vis du Groupe à se conformer au minimum requis par JCDecaux, à savoir :

- La sécurité sur le lieu de travail,
- La formation à la sécurité,
- La préparation aux situations d'urgence,
- La prévention des accidents du travail, et
- L'hygiène au travail.

JCDecaux valorisera les fournisseurs ayant obtenu une certification de leur management de la santé et sécurité dans le but d'évaluer, maîtriser et anticiper les risques liés à leurs activités et sensibiliser collaborateurs et fournisseurs (ISO 45001 ou équivalent). Des clauses relatives au respect des droits humains et à la protection de la santé et de la sécurité sont intégrées dans les Conditions Générales d'Achat (CGA). Les fournisseurs doivent se conformer strictement à la législation du travail, en garantissant des conditions de travail équitables et respectueuses des normes applicables en matière de durée du travail, des repos et congés. Ils s'assurent que toutes les pratiques liées à la rémunération et aux cotisations sociales sont scrupuleusement respectées. De plus, les CGA imposent aux fournisseurs de respecter toutes les réglementations en vigueur pour les travaux exécutés dans le cadre de la relation commerciale, y compris ceux réalisés par des tiers. Ils doivent veiller à créer un environnement de travail sûr pour leurs salariés en gérant efficacement les horaires et les effectifs afin de prévenir tout risque. Ces mesures sont essentielles pour garantir une protection optimale des travailleurs, prévenir les pratiques de travail dissimulé, et assurer une conformité totale avec les normes légales et éthiques.

Un questionnaire d'évaluation annuelle des fournisseurs clés permet de mesurer les performances sociales relatives au respect des droits humains fondamentaux, aux conditions de travail, à la santé-sécurité des fournisseurs et à l'égalité des chances. De plus, tous les cinq ans, un audit des fournisseurs clés directs est réalisé par un binôme ou trinôme composé d'un acheteur, d'un qualitatifien et d'un logisticien, pour s'assurer de leur conformité et du respect du Code de Conduite Fournisseur. Cet audit donne lieu, si nécessaire, à un plan d'actions, surveillé dans l'outil Qualishare de suivi des processus certifiés ISO 9001 et 14001 du site de Plaisir.

Une procédure d'« Onboarding » des fournisseurs a été lancée au Royaume-Uni fin 2024, suivie par la France au premier trimestre 2025, avant d'être progressivement étendue au niveau du Corporate et de l'Europe en 2025. Cette procédure vient compléter le Code de Conduite Fournisseur et vise à garantir une intégration efficace et conforme aux exigences de JCDecaux. Les fournisseurs devront remplir un questionnaire couvrant les aspects sociaux (notamment les politiques de respect des droits humains fondamentaux) ainsi que de santé et de sécurité. Ils sont également invités à fournir les certifications nécessaires et à démontrer leur conformité aux restrictions légales et réglementaires en vigueur.

Les fournisseurs sont qualifiés pour intégrer le panel de JCDecaux uniquement après avoir rempli toutes ces conditions. L'application de cette procédure sera vérifiée par la Direction des Achats et la Direction de l'Audit Interne.

Cette procédure sera complétée en 2025 par un outil digital incluant un système d'alerte.

Pour de plus amples informations sur le Code de Conduite Fournisseur, veuillez vous référer à la section 2.1.4.2. *Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)*.

L'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur est détaillé dans le chapitre *Notre démarche RSE - Informations Générales, ESRS 2 SBM-2*, la section 2.1.3.1.9. *Engagement avec les salariés et ses représentants au sujet des impacts (S1-2)* et la section 2.1.3.2.3. *Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur amont au sujet des impacts (S2-2)*.

Mesures en cas d'impact sur les droits des travailleurs

Les contrats-cadres régissant les relations fournisseurs prévoient une clause spécifiant l'obligation de se conformer au Code de Conduite Fournisseur, notamment sur les aspects des droits humains. Ce Code est d'ailleurs systématiquement annexé aux contrats.

JCDecaux attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à porter les principes du présent Code de Conduite Fournisseur à la connaissance de leurs propres fournisseurs, prestataires et sous-traitants et à les faire respecter, qu'ils aient recours au travail de fournisseurs ou de sous-traitants respectant ces mêmes obligations, agissant conformément aux lois et règlements applicables dans les juridictions dans lesquelles ils opèrent.

En cas de non-respect du Code de Conduite Fournisseur et d'atteinte portée aux droits humains des travailleurs, JCDecaux se réserve le droit de résilier tout contrat avec ce fournisseur, conformément à ses Conditions Générales d'Achat.

Procédure relative aux droits fondamentaux des travailleurs de la chaîne de valeur amont

La traite des êtres humains, le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants sont des sujets explicitement intégrés dans le Code de Conduite Fournisseur. Il y est spécifiquement précisé les éléments suivants :

- L'interdiction du travail forcé : les fournisseurs s'interdisent le recours à toute forme de travail forcé ou obligatoire, obtenu sous la menace de sanctions, d'une rétention des papiers d'identité, d'un quelconque dépôt de garantie de la part des travailleurs, ou de toute autre contrainte.
- L'interdiction du travail des enfants : les fournisseurs s'interdisent le recours au travail de personnes dont l'âge est inférieur à celui de l'achèvement de la scolarité obligatoire dans leur juridiction, ou ayant en tout état de cause moins de 15 ans.

2.1.3.2.4. Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur amont, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur amont, et efficacité de ces actions (S2-4)

JCDecaux se réserve le droit de mettre un terme aux relations commerciales entretenues avec un fournisseur concerné par des impacts négatifs sur des travailleurs de la chaîne de valeur. À ce titre, en 2019, le Groupe a ainsi mis fin à ses relations avec un fournisseur présentant un cas de non-respect de principes relatifs aux droits humains.

Comme mentionné dans le chapitre relatif aux Politiques, le Groupe a mis en place un Code de Conduite Fournisseur pour garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs au sein de ses fournisseurs.

- Le traitement humain : les fournisseurs bannissent toute forme de punition corporelle, de violence morale ou physique, de harcèlement moral ou sexuel.

Alignement avec les instruments internationaux

Le Code de Conduite Fournisseur a été développé en s'inspirant des principaux standards internationaux reconnus, des principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations-Unies (ONU), des huit Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il traduit les attentes de JCDecaux en matière d'éthique, de droits humains, de santé et sécurité au travail et d'environnement.

En signant le Code de Conduite Fournisseur de JCDecaux, le fournisseur en accepte sans réserve les termes et s'engage vis-à-vis du Groupe à se conformer strictement aux principes énoncés. Une fois signé, il fait partie intégrante de l'ensemble des documents contractuels d'achats signés entre toute société du Groupe JCDecaux et le fournisseur concerné.

JCDecaux n'a connaissance d'aucun cas de non-respect des droits humains impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur.

2.1.3.2.3. Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur amont au sujet des impacts (S2-2)

La gestion des impacts sur les travailleurs est prise en compte dès le référencement d'un nouveau fournisseur. Des visites sur sites sont organisées pour s'assurer de la conformité des bâtiments aux normes de construction, d'entretien et de sécurité en vigueur – un contrôle régulier du lieu de travail doit être réalisé par des experts – et garantir que les machines et équipements sur le lieu de travail sont sécurisés. JCDecaux veille à ce que les travailleurs soient formés aux procédures d'utilisation et de sécurité spécifiques à ces machines et équipements. Les risques en matière de santé et sécurité doivent être identifiés et évalués, des procédures de prévention et des plans d'actions doivent être instaurés afin d'éliminer ou réduire ces risques et les travailleurs doivent savoir réagir en cas d'urgence.

La mobilisation avec les fournisseurs se fait à travers l'évaluation annuelle des fournisseurs clés directs et indirects, complétée par des audits pour les fournisseurs clés directs tous les cinq ans. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer à la section 2.1.3.2.2. *Les travailleurs chez les fournisseurs*.

Les fonctions opérationnelles au sein de la Direction Générale Recherche Production et Opérations sont responsables du processus de prise en compte des intérêts de la chaîne de valeur.

Les fournisseurs font l'objet d'une évaluation annuelle ; ce dispositif est présenté dans la section 2.1.3.2.2. *Les travailleurs chez les fournisseurs*.

La Politique Santé-Sécurité du Groupe, qui couvre également les sous-traitants, vise à promouvoir une culture de Santé-Sécurité. Pour en savoir plus, veuillez vous référer au chapitre *Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14)* du présent document.

2.1.3.2.5. Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels (S2-5)

Processus de fixation des objectifs et modalités d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur

- 100 % des fournisseurs clés sont évalués tous les ans,
- 100% des fournisseurs signent le Code de Conduite tous les ans,
- 30 % de critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs,
- 100 % des correspondants achats en filiale suivent la formation « achats responsables », et
- 100 % de fournisseurs clés directs audités au moins tous les cinq ans (d'ici 2030).

2.1.3.2.6. Les travailleurs chez les clients (annonceurs & mandants)

Afin de se conformer aux obligations de la loi Sapin II, JCDecaux travaille sur une démarche d'évaluation de ses clients annonceurs clés. Une campagne dédiée est en cours pour 2024 afin d'identifier et d'évaluer les clients clés dans les domaines de l'éthique des affaires et de la RSE.

Un client clé se définit comme un annonceur, une agence ou un *mediaspecialist* représentant plus de 1 % du CA réalisé (i) dans les 20 premiers pays du Groupe, et (ii) dans les pays les plus mal notés en termes de corruption, en combinant l'indice IPC de *Transparency International*, l'indice *Freedom House* relatif aux droits humains et l'indice ODD des Nations Unies, soit au total près de 1 159 clients répartis dans 49 pays.

Le process se déroule en quatre temps :

1. Les clients clés sont identifiés au moyen d'une base de données Groupe comptabilisant le CA par annonceur et par pays, puis validés par les Directions Commerce en filiale,
2. Ils sont ensuite évalués, avec le concours d'un prestataire spécialisé dans l'intelligence économique, quant aux éventuels embargos et sanctions internationales appliqués à leur pays d'opération, leur domaine d'activité ou leur personne morale,

3. En cas d'appréciation négative, il leur est demandé localement de compléter un Questionnaire Conformité et de s'engager sur une Charte Client énonçant des valeurs et engagements à partager avec JCDecaux dans les domaines de l'éthique des affaires et de la RSE, et
4. Si la réponse est jugée insuffisante, une seconde évaluation plus approfondie est menée avec le même prestataire et, en cas de retour négatif, les organes de gouvernance sont saisis pour approuver la poursuite ou non du courant d'affaires.

La campagne d'évaluation, menée localement par les Directions Commerce des filiales et coordonnée par la Direction Conformité au niveau Groupe et les Référents Conformité en local, sera renouvelée tous les deux ans. La démarche et la documentation y afférentes sont validées par le Directoire et le Comité d'Éthique et de la RSE, Comité spécialisé du Conseil de Surveillance.

Le dispositif d'alerte développé dans la section 2.1.3.1.10. *Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)* permet également aux utilisateurs de faire part de leurs préoccupations. Ce mécanisme est accessible à toutes les parties prenantes, sur le site internet de JCDecaux, pour remonter des alertes liées à l'éthique et à la vigilance (S2-2).

2.1.3.3. Communication responsable et nos engagements envers les utilisateurs finaux (ESRS S4 SBM-3)

Par « utilisateurs finaux du Groupe » il est entendu les citoyens qui interagissent directement avec les produits et services de JCDecaux dans leur vie quotidienne, à savoir :

- Les piétons et automobilistes exposés aux panneaux publicitaires,
- Les piétons utilisant le mobilier urbain conçus par JCDecaux, tel que les bancs, sanitaires publics, etc.,
- Les usagers des transports publics utilisant les abris-bus, et
- Les utilisateurs des vélos en libre-service installés et gérés par JCDecaux.

Tous les utilisateurs sont concernés par ces IRO et peuvent signaler un impact négatif lors des enquêtes de satisfaction menées auprès d'eux.

Le processus d'identification des IRO liés aux consommateurs et utilisateurs finaux de l'entreprise a fait partie intégrante du processus d'analyse de double matérialité décrit dans la section 2.1.1.4.1. *Procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)*.

La liste des IRO ressortis comme étant matériels est présentée dans le tableau suivant :

Impacts, risques et opportunités (IRO)					
Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne valeur aval
Cybersécurité - S4	Risque	Un risque financier et réputationnel lié à la non-conformité aux lois et réglementations internationales et locales en matière de cybersécurité		x	x
	Risque	Un risque financier et réputationnel lié au piratage des écrans numériques et/ou des contenus numériques		x	x
	Impact	La préservation des données à caractère personnel des consommateurs			x
Communication responsable - S4	Impact	La diffusion par JCDecaux de campagnes respectant les conditions légales de publicité			x

2.1.3.3.1. Communication responsable (S4-1, S4-3, S4-4, S4-5)

Avec une audience mondiale dépassant les 850 millions de personnes chaque jour, JCDecaux est convaincu du potentiel d'impact positif de la communication extérieure et œuvre à amplifier et plébisciter une communication responsable. Cette attente est d'ailleurs de plus en plus prégnante parmi les audiences du Groupe et au sein de la société en général : 80 % des consommateurs disent tenir compte des enjeux environnementaux dans leurs décisions quotidiennes et un consommateur sur deux se déclare plus concerné par l'environnement que l'année passée.

En veillant à ces différents aspects, JCDecaux démontre son engagement à fournir un service de haute qualité et éthique.

Afin de mesurer précisément et pleinement l'efficacité publicitaire de ses produits et services, JCDecaux s'engage activement dans la réalisation de diverses enquêtes de satisfaction.

Ces enquêtes sont directement menées auprès des utilisateurs finaux grâce à l'expertise et à l'efficacité de son service clients dédié. En parallèle, des retours d'expérience sont recueillis auprès des collectivités et des mandants, permettant ainsi à l'entreprise d'obtenir une vision complète et approfondie de l'impact de sa communication. Ces initiatives témoignent de l'engagement de JCDecaux à améliorer continuellement la qualité de ses offres et à répondre au mieux aux attentes de ses utilisateurs.

S'ils souhaitent faire part de leurs préoccupations, les utilisateurs finaux peuvent également recourir au dispositif d'alerte développé dans la section 2.1.3.1.10. *Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3).* Ce mécanisme est, en effet, accessible à toutes les parties prenantes, sur le site internet de JCDecaux, pour remonter des alertes liées à l'éthique et à la vigilance (S4-3).

POLITIQUE	OBJECTIFS	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique relative à la communication responsable	100 % de nos pays s'engagent chaque année à mettre en œuvre et appliquer les principes de notre Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure - Permettre à nos clients annonceurs de connaître l'impact environnemental, économique et social de leurs campagnes publicitaires	100 % de nos pays ont déployé notre Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure dès 2022 - Tests de la formation sur la communication responsable - Développement de l'outil Empreinte 360 à l'international en cours (interface et référentiel méthodologique)	- Diffuser annuellement des contenus et campagnes responsables et alignés avec la déontologie d'affichage de JCDecaux - Mettre en place un processus de contrôle d'ici 2025 - Former les équipes locales (Commerces, Marketing, Relations Villes et Communication) aux enjeux de la communication responsable d'ici 2025 - Déployer dans nos pays un outil de mesure des campagnes publicitaires répondant aux enjeux ESG de nos clients annonceurs – cinq pays d'ici 2025

JCDecaux affiche une volonté ferme de promouvoir des campagnes publicitaires responsables et de soutenir activement une communication d'intérêt général. Cette approche responsable vise à élever le contenu publicitaire à un niveau d'utilité sociale, tout en renforçant le lien de confiance avec le public et ses utilisateurs. En soutenant une communication d'intérêt général, JCDecaux démontre son engagement à utiliser son influence pour favoriser un avenir plus éthique et responsable, où la publicité devient un vecteur de changement positif et conscient.

JCDecaux a développé deux piliers complémentaires permettant de soutenir cet engagement.

La Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure

En 2022, dans sa Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure, le Groupe a formalisé sa politique d'affichage pour les campagnes publicitaires affichées/diffusées sur ses réseaux, dans le respect de ses valeurs et principes. Cette Charte est déployée dans tous les pays du Groupe, afin d'assurer le respect des règles déontologiques partout où il opère.

Grâce à cette Charte dédiée, JCDecaux a réaffirmé son engagement envers ses clients, partenaires et utilisateurs finaux du monde entier à respecter les principes universels suivants :

- La liberté d'expression,
- La liberté du commerce et de l'industrie,
- Le respect de la dignité humaine et des droits humains,
- 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, et
- 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 décembre 1948, la Convention relative aux droits de l'enfant de l'Organisation des Nations Unies du 20 novembre 1989, la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1950 et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (UE) du 7 décembre 2000.

Le contrôle de l'affichage publicitaire conformément aux principes de la Charte de la 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 vis-à-vis des collectivités publiques concédantes et les valeurs du Groupe telles que décrits dans la Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure. Cela inclut notamment des thématiques telles que la consommation d'alcool, l'image de la personne humaine, les produits destinés à la jeunesse ou encore les vertus ou impacts écologiques de certains produits.

Au-delà de la réglementation, cette Charte témoigne de son engagement vis-à-vis d'une communication respectueuse, éthique et responsable.

Pour en garantir le respect, la majorité des pays du Groupe ont mis en place, dès 2022, un Comité local d'affichage publicitaire composé de représentants des directions présentes dans le pays et concernées comme les directions en charge des sujets suivants : Affaires publiques, Juridique, Commerce, Marketing, Développement Durable & Qualité et Communication. Ce Comité est chargé de vérifier la conformité des contenus publicitaires et d'assurer le suivi via un registre dédié qui répertorie les campagnes refusées, acceptées ou acceptées avec des modifications.

En France, pays particulièrement exigeant en matière de réglementation des contenus publicitaires, 4 405 campagnes ont été contrôlées en 2024. Parmi elles, 1 036 ont été modifiées avant diffusion ou refusées pour des motifs réglementaires sur décision de la Direction Juridique, ou des motifs 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 (conception, donneur d'ordre, afficheur, bénéficiaire final). Bien que JCDecaux ne crée directement aucun visuel, ses équipes s'efforcent de sensibiliser les annonceurs et leurs agences aux enjeux de la communication responsable.

Soutenir une communication d'intérêt général

Dans l'optique de garantir une communication d'intérêt général, le Groupe a défini les trois objectifs suivants :

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTIONS
Soutenir une communication d'intérêt général	Soutenir annuellement une grande cause en lien avec les activités du Groupe	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
	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	La valorisation de ces actions de soutien spécifiques à de grandes causes représente 2,2 % du chiffre d'affaires publicitaire du Groupe (stable vs 2023)	S'assurer de la qualité et de la fiabilité du reporting des grandes causes Mettre en place une gouvernance locale pour orienter les soutiens gracieux vers les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies d'ici 2025

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, l'accès à la Santé, l'Éradication de la Pauvreté et Protection de la Faune et de la Flore Terrestres. L'engagement du Groupe se traduit par un affichage à titre gracieux de faces publicitaires, en partenariat avec des acteurs locaux (associations, gouvernements...) afin de sensibiliser les citoyens et faire émerger des solutions aux problématiques sociales, sociétales et environnementales. 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. Depuis 2023, la campagne a été diffusée dans plus de 40 pays par JCDecaux, qui s'est engagé à la déployer dans 80 pays d'ici fin 2025.

Calculer l'empreinte de nos campagnes publicitaires

Afin de sensibiliser ses clients annonceurs dans l'évaluation de leur scope 3, JCDecaux France a développé un nouvel outil, Empreinte 360, effectif depuis 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.

Soucieux d'encourager les campagnes responsables, et en conformité avec ces deux piliers, JCDecaux a défini un plan d'action à horizon 2030. Il repose sur les actions suivantes :

- Diffuser des contenus et campagnes responsables alignés avec la déontologie d'affichage de JCDecaux,
- Mettre en place un processus de contrôle d'ici 2025,
- Développer un module de formation spécifique d'ici 2025, et
- Former les équipes locales (Commerce, Marketing) aux enjeux de la communication responsable d'ici 2025.

En lien avec les campagnes responsables, JCDecaux a défini la cible suivante :

100 % de nos pays s'engagent à mettre en œuvre et appliquer les principes de notre Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure annuellement.

Cette empreinte multidimensionnelle se base sur quatre indicateurs : les émissions de CO₂, 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). Empreinte 360, cet outil robuste et fiable permet de mesure toutes les campagnes à la demande des clients. Fort de l'expérience du pilote France, le groupe a démarré en 2024, le développement d'une nouvelle version couvrant en plus du mobilier urbain les univers aéroports et grand format et procède dès 2025 à un projet de déploiement à l'international du calculateur.



2.1.3.3.2. Protection des données à caractère personnel des utilisateurs finaux (S4-1)

Dans le cadre de contrats passés avec certaines villes et collectivités territoriales, JCDecaux déploie des services de vélos en libre-service ("vls") et est amené à traiter des données à caractère personnel concernant les utilisateurs de ces services. JCDecaux veille à ce que les données à caractère personnel des utilisateurs des services soient traitées conformément à la législation applicable, et notamment au RGPD, puisque la quasi-totalité des systèmes vls est déployée en Europe.

Parmi les principales mesures mises en œuvre à cet effet figurent :

- La minimisation des données : le parcours utilisateurs est conçu dans l'objectif de collecter uniquement les données à caractère personnel nécessaires à la fourniture du service.
- La limitation de la conservation : des durées de conservation des données à caractère personnel adaptées aux finalités pour lesquelles les données sont traitées ont été définies, en fonction des besoins à la fois opérationnels et juridiques.
- L'Intégrité et la confidentialité : des mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre afin de garantir la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des données à caractère personnel des utilisateurs, pour empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées, altérées, détruites de manière fortuite ou illicite ou communiquées à des tiers non autorisés.
- La gestion des sous-traitants (au sens du RGPD) : les prestataires amenés à traiter les données à caractère personnel des utilisateurs vls pour le compte de JCDecaux font l'objet d'une analyse préalable de conformité et leurs obligations sont encadrées par des contrats intégrant un accord de traitement de données.
- La transparence : les utilisateurs sont informés des traitements de leurs données et des droits dont ils disposent via une Politique de Protection des Données disponibles sur le site et l'application mobile du service concerné. Ils peuvent exercer les droits dont ils bénéficient au titre du RGPD (accès, rectification, suppression, limitation, portabilité et opposition) en contactant le Délégué à la Protection des Données local.

2.1.3.3.3. Assurer la sécurité de nos activités digitales (S4-1, S4-4, S4-5)

En 2024, JCDecaux a diffusé 190 000 campagnes sur 40 000 écrans digitaux exploités dans 68 pays. Toute tentative externe ou interne visant à accéder à ces écrans digitaux dans le but de diffuser des messages non contrôlés peut conduire (i) à affecter la réputation du groupe (notamment si des messages malveillants ou non conforme à les réglementations en vigueur étaient diffusés), (ii) limiter la capacité du groupe à proposer à ses clients des solutions médias crédibles et (iii) à impacter significativement les résultats du groupe.

JCDecaux développe depuis 10 ans une stratégie de gestion de ces risques autour de trois piliers : Protéger, Contrôler et Réagir en cas de situation anormale. Cette stratégie globale est appliquée dans l'ensemble des pays du groupe et à l'ensemble du système d'information du Groupe. Elle s'applique en particulier à la plateforme logicielle de diffusion des campagnes publicitaires, plateforme certifiée ISO 27001 depuis mai 2023.

Elle a notamment pour objet :

1. De renforcer régulièrement la protection des accès à la plateforme logicielle de diffusion des campagnes digitales ;

Une politique de sécurité, documentée, révisée annuellement, basée sur les standards du marché (ISO 27000, ANSSI, CIS, ...) a été mise en œuvre. Elle se traduit par des règles strictes en matière d'architecture (cryptage des données, accès sécurisés, exposition contrôlée à internet, ...). Sa mise en œuvre est placée sous l'autorité du Directeur des Systèmes d'Information du Groupe, lui-même rattaché au Directeur Général Finance, SI et Administration.

2. De sécuriser « à la source » les composants logiciels qui constituent la plateforme logicielle de diffusion des campagnes digitales (stratégie "DevSecOps") ;

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).

Les principes de sécurité sont intégrés dès les phases de conception des applications et le contrôle de leur bonne application est automatisé. Des compétences spécialisées dans les équipes sécurité accompagnent la mise en œuvre de ce process.

3. D'améliorer de façon continue les capacités de détection d'anomalie via un SOC (Security Operation Center) ;

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.

En complément, un dispositif de contrôle misant sur des tests de vulnérabilité (« Penetration Tests ») et des contrôles techniques sont menés quotidiennement.

4. De piloter des indicateurs de performance ;

Les moyens et les process mis en œuvre sont pilotés via des indicateurs suivis quotidiennement (en cas de situations suspectes signalées par le SOC), mensuellement par le Directeur des Systèmes d'Information et dans le cadre d'une revue de direction trimestrielle. Ces indicateurs sont également contrôlés dans le cadre des opérations menées par la Direction de l'audit. L'analyse de ces indicateurs donnent lieu à des plans de remédiations soumis pour validation au Directoire.

En complément de cette « cyber-politique » visant à sécuriser la plateforme logicielle de diffusion des campagnes digitales, le groupe développe également des initiatives pour :

- Sécuriser l'accès physique aux mobiliers dans lesquels sont installés les écrans digitaux : définition de standards de serrures renforcées pour nos mobiliers « petit format », procédure de gestion des clés et mise en place de grilles d'audit de niveau d'accessibilité aux salles techniques des écrans grand format.
- Sensibiliser régulièrement l'ensemble des équipes (techniques et opérationnelles) aux risques cyber par l'intermédiaire de formations obligatoires à la cybersécurité, ainsi que de campagnes de « phishing » fictives.

POLITIQUE	OBJECTIFS	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTIONS
Politique Cybersécurité	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)	Zéro incident	Améliorer de façon continue les capacités du SOC (Security Operation Center)
	Obtenir et reconduire chaque année la certification ISO 27001 des opérations digitales dès 2022	Renouvellement 2024-2025 de la certification ISO 27001 obtenu	Renouvellement ISO 27001

2.1.4. ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES (ESRS G1)

JCDecaux opère et se doit d'opérer de façon responsable et durable, sur tous les marchés sur lesquels il est présent. Cet engagement vaut tant vis-à-vis de ses collaborateurs que de ses clients et fournisseurs, des collectivités locales et territoriales partenaires que de ses concurrents. Soucieux d'inspirer une culture de responsabilité au sein de son écosystème, le Groupe veille à assurer une conduite éthique de ses affaires, à lutter contre toute forme de corruption ou de trafic d'influence et à accompagner ses fournisseurs et partenaires dans l'adoption et le déploiement de pratiques plus responsables.

Procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants (IRO-1)

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités (IRO) liés à la conduite des affaires correspond au processus global mis en place au niveau du Groupe dans le cadre de l'analyse de double matérialité décrite dans la section 2.1.1.4.1. *Procédure d'identification et*

d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1). Par ailleurs, les enjeux liés à la conduite des affaires ont été analysés lors de la revue de la cartographie des risques Groupe. Veuillez vous référer au chapitre section 4. *Facteurs de risques et contrôle interne.*

2.1.4.1. Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1)

36 % des effectifs du Groupe et 25 % de son chiffre d'affaires (données ajustées) se situent dans des pays dont le niveau de corruption est perçu comme étant élevé (indice inférieur à 60 selon l'ONG Transparency International). C'est pourquoi JCDecaux doit s'assurer de la conduite éthique de ses affaires et continuer à lutter contre les pratiques de corruption, ce qui s'inscrit dans la gestion et la remédiation du risque matériel (IRO) sur la réputation et les finances en cas de non-conformité aux lois et réglementations internationales et locales, y compris en matière d'éthique des affaires.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique de conduite éthique des affaires	100 % des nouveaux collaborateurs ont signé leur engagement à respecter la Charte Éthique du Groupe	100 %	- Relayer la Charte Éthique du Groupe - Mettre à jour et diffuser un module de formation dédié aux valeurs éthiques du Groupe, adapté au public concerné - Mettre à jour et garantir la bonne diffusion du système d'alerte permettant de recueillir les signalements de lanceurs d'alerte et assurer leur protection
	100 % des nouveaux fournisseurs et des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur	100 %	- Veiller à la bonne application des procédures pour prévenir et détecter les faits de corruption - Mettre à jour et garantir 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 du Groupe (parties prenantes)

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, partenaires et fournisseurs/prestataires. Elle met en avant en particulier trois Règles Éthiques Fondamentales (et des Principes de Bonne Conduite associés) ayant trait à (1) la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, (2) l'interdiction des pratiques anti-concurrentielles et (3) l'obligation d'exactitude et de transparence dans les domaines comptable et financier.

Relayés par la Direction Conformité Groupe et les Référents Conformité dans les pays, la Direction Juridique Groupe et les Directions Juridiques régionales ainsi que par les managers de zone et de pays, les membres du Directoire de JCDecaux ont la responsabilité directe de la diffusion de la Charte Éthique et des valeurs et principes qu'elle promeut au sein de l'ensemble des filiales. Il incombe au management local de chaque pays de faire respecter et appliquer les règles et principes qui y sont détaillés, au moyen notamment 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.

Publiée initialement en 2001 et disponible sur le site internet public (en français et en anglais) et les sites intranet du Groupe (en 19 langues), elle a été actualisée à plusieurs reprises et dernièrement en 2018.

Pour s'assurer de sa bonne diffusion et compréhension, la version interne de la Charte Éthique associe chaque Règle Éthique Fondamentale à un Principe de Bonne Conduite illustré par 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 2.1.3.1.4.) auquel 100 % des collaborateurs (« connectés » via la JCDecaux Academy, et « non-connectés » 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 Lobbyistes, des mesures sont définies afin de prévenir tout acte de corruption ou de trafic d'influence pouvant être commis par/avec ces tiers. Cela est particulièrement crucial dans les pays jugés à risque, où une enquête approfondie est obligatoire avant l'engagement d'un Lobbyiste (par « Lobbyiste », il faut entendre l'ensemble des tiers utilisés pour orienter, influencer, promouvoir, assister et soutenir le développement de la stratégie, du chiffre d'affaires ou du positionnement marketing du Groupe). Cette procédure s'applique également aux nouveaux partenaires dans les sociétés communes et aux nouveaux sous-traitants et sous-contractants importants,
- Intégrant les vérifications anti-corruption 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 systématique par deux signataires,
- Spécifiquement pour les activités du Groupe sur le marché français, concernant la déclaration des représentations d'intérêts,

- Concernant la prévention des conflits d'intérêts, en vue de s'assurer du respect du principe d'interdiction rappelé dans la Charte Éthique par les membres du Directoire et les titulaires de fonctions dans des domaines sensibles auxquels il sera demandé à compter de 2025 de s'engager sur l'absence de situation de conflit d'intérêts (en particulier les Achats, les Affaires publiques, l'Audit interne, le Commerce, le Marketing, les Fusions-Acquisitions, le Juridique/Conformité et les Systèmes d'Information), et
- Concernant la négociation et la conclusion des contrats de mécénat/parrainage, qui seront spécifiquement encadrées à partir de 2025 par une procédure dédiée.

Des politiques de conduite des affaires

La conduite exemplaire des affaires de JCDecaux repose sur l'engagement de ses instances dirigeantes ainsi que sur l'efficacité de ses mécanismes ou procédures destinés à identifier, signaler et examiner toute préoccupation relative aux comportements illicites ou contraires à ses principes éthiques.

Une cartographie des risques spécifiques

Depuis 2018, la Direction de l'Audit interne de JCDecaux établit chaque année une cartographie des risques et un processus d'évaluation ciblant et détaillant les risques visés spécifiquement par la réglementation anticorruption. Le processus de cartographie correspondant est présenté en dans la section 4.1 *Politique de maîtrise des risques* du présent Document.

L'évaluation des tiers

Une procédure d'évaluation de la situation des fournisseurs de premier rang est mise en œuvre et décrite dans le chapitre 2.1.4.2. *Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2) section Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables* du présent Document.

Depuis 2024, nos principaux clients (y compris les intermédiaires que sont les agences et *mediaspecialists*) dans les pays les plus importants pour le Groupe ainsi que ceux actifs dans les pays considérés les plus à risque en termes de corruption, de respect des droits humains et dans les domaines de la santé-sécurité et de l'environnement, sont désormais évalués avec le soutien d'un partenaire reconnu en intelligence économique. Il est également demandé aux clients identifiés comme présentant les plus grands risques pour le Groupe de répondre à un questionnaire de conformité et de souscrire à des engagements détaillés dans une Charte Client, selon la même approche que celle adoptée pour les fournisseurs.

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/Conformité Groupe aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers de chaque filiale opérationnelle de signer une lettre 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 de façon à assurer la mise en place de mesures de remédiation.

Le bon respect des procédures Groupe en matière d'Éthique, la ratification de la Charte Éthique par les collaborateurs et du Code de Conduite Fournisseur par les fournisseurs, ainsi que 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.

Des organes de gouvernance et d'alerte adaptés (GOV-1)

Conformément au dispositif anti-corruption requis par la réglementation française et européenne, le Groupe a édicté un Code de conduite (voir ci-avant concernant la Charte Éthique Groupe) et mis en place 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, dès 2001, un Comité d'Éthique a été créé avec pour mission principale d'examiner toute violation potentielle des Règles Éthiques Fondamentales du Groupe énoncées dans la Charte Éthique (voir ci-avant), ainsi que d'émettre des recommandations visant à renforcer la politique anticorruption au sein du Groupe. Deux fois par an, ses travaux font l'objet d'un rapport devant le Comité d'Audit et le Conseil de surveillance. Depuis 2017 et l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation 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'Éthique et de la RSE (CERSE) en 2022 et désormais exclusivement composé de membres du Conseil de surveillance – est chargé de recueillir et d'examiner tout signalement relatif à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, transmis via le dispositif d'alerte existant ou tout autre moyen. Le Conseil de surveillance est tenu informé de son activité. Pour plus de détails, voir ci-après et se référer au chapitre 3. *Gouvernement 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-après.

Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)

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 en 2018 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, conformément à la nouvelle réglementation.

Il a été entièrement revu en 2024 pour intégrer les dispositions du nouveau cadre légal et réglementaire applicable, en particulier pour la protection des lanceurs d'alerte (directive européenne du 23 octobre 2019 et loi du 21 mars 2022 dite « loi Wasserman »).

Dans cette dynamique de suivi et d'amélioration continus, le déploiement en 2024 d'une nouvelle plateforme d'alerte externe sécurisée, s'est accompagné d'une refonte des procédures et politiques associées (procédure de Recueil et de Traitement des signalements, politique de Confidentialité, procédure de l'Enquête interne), qui détaillent les garanties apportées aux lanceurs d'alerte (confidentialité, absence de représailles et protection des données personnelles). Elles sont disponibles soit directement via la plateforme d'alerte, elle-même accessible sur les sites intranet de chaque pays et sites web du Groupe et des pays et via un QR code affiché dans les locaux professionnels pour les collaborateurs non-connectés, soit sur la page dédiée à la Conformité sur les sites intranet des pays.

Le module de formation éthique comportant une présentation du système d'alerte, un nouveau module sera diffusé à compter de 2025 afin d'intégrer les caractéristiques et fonctionnalités de la nouvelle plateforme d'alerte.

Le mécanisme de signalement, revu en 2024, permet d'alerter le Référent Conformité géographiquement compétent, ainsi que la Direction de la Conformité du Groupe.

Pour plus d'informations sur le mécanisme de signalement, veuillez vous référer au Plan de Vigilance et à la section 2.1.3.1.10 *Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)*.

En 2024, trois signalements en rapport avec une suspicion de corruption ou de fraude ont été examinés, et il a été rendu compte au CERSE des enquêtes diligentées (dont deux avec le recours à un cabinet d'investigation externe indépendant), lesquelles ont toutes conclu à l'absence d'éléments probants.

En outre, le CERSE a été informé de 14 signalements en rapport avec des suspicions de faits de harcèlement, de discrimination salariale ou fondée sur le genre et l'orientation sexuelle ou de manquements supposés à des engagements environnementaux, les enquêtes correspondantes ayant là encore conclu à l'absence de faits probants, sauf dans un cas où une sanction disciplinaire a été prise.

Au total, en 2024, 13 pays ont été concernés, présents en Europe, Asie, Afrique, Moyen-Orient et Amérique latine. Le Secrétariat du Comité a, en outre, recensé 40 signalements pour lesquels il a relevé l'incompétence du Comité (ex : contenu de campagne publicitaire,

conduite automobile, vandalisme), et qui ont été transmis pour traitement aux Directions opérationnelles concernées. Les dossiers ouverts en 2024 sont désormais clos sauf deux, toujours suivis localement, et pour lesquels le Comité surveille régulièrement les avancées. Compte tenu du fort engagement du Groupe via sa stratégie RSE, au cours de l'exercice 2024, les membres du Conseil de Surveillance, auquel rend compte le CERSE, ont suivi une formation RSE dont une des thématiques abordées était le système de protection des lanceurs d'alerte.

Depuis 2024, JCDecaux dispose d'une procédure d'Enquête Interne, établie à l'attention des Référents Conformité et de la Direction de la Conformité, en charge des enquêtes portant sur tout signalement jugé recevable. Elle détaille les principes et modalités applicables au déroulement d'une enquête, en conformité avec le cadre légal et réglementaire applicable et les Recommandations de l'AFA.

Les fonctions les plus exposées au risque de corruption sont celles en lien avec les Achats, le Commerce, les Systèmes d'Information, le Juridique /Affaires Publiques et le Marketing/Communication.

2.1.4.2. Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)

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. En demandant à tout nouveau fournisseur et à nos principaux fournisseurs de s'engager formellement sur le respect de ses dispositions, il permet de les sensibiliser au risque de corruption et de trafic d'influence et de mieux prévenir les comportements inappropriés et les fraudes impliquant les fournisseurs et autres parties prenantes.

Il s'inscrit dans la démarche développement durable du Groupe. Déployé depuis 2014 et mis à jour en 2018 et 2021 pour tenir compte des nouvelles exigences liées aux évolutions réglementaires 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 liées à la sécurité informatique, le social, l'éthique, la santé-sécurité et la transition écologique et environnementale. Ce Code s'appuie sur les principaux standards internationaux reconnus – principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques, 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, il est intégré aux Conditions Générales d'Achat du Groupe depuis 2016. Pour s'assurer de son bon déploiement dans tous les pays du Groupe et de sa bonne compréhension, JCDecaux a mis en place des formations à destination des collaborateurs, et en particulier des acheteurs au sein de la Direction des Achats-Stocks et Production (se référer au chapitre 2.1.4.2. *Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)* section *Former nos correspondants Achats*).

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 le même temps, leur performance en matière de développement durable, et
- Un audit par JCDecaux ou une tierce partie afin de 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.

Accompagner nos fournisseurs dans le déploiement de pratiques plus responsables

Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. JCDecaux a choisi de confier une partie de la production de ses produits et solutions à des tiers de confiance, notamment la réalisation de tout ou partie de mobiliers non-stratégiques (par exemple, la production des sous-ensembles des mobiliers urbains).

Les « sous-traitants » fournissent, quant à eux, un service pour lequel JCDecaux possède le savoir-faire en interne, mais dispose d'une capacité limitée (par exemple, l'assemblage de mobiliers digitaux.).

La politique de l'entreprise est de recourir à la sous-traitance selon les besoins du projet et de sélectionner, encadrer et contrôler les fournisseurs à travers une Politique Achats Responsables, et ce, depuis la création de l'entreprise. JCDecaux porte une attention particulière aux pratiques de ses fournisseurs clés, identifiés comme stratégiques.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2024	PLAN D'ACTION
Politique Achats Responsables	100 % de fournisseurs clés évalués tous les ans	100 %	Poursuivre la qualification et l'évaluation des fournisseurs clés
	100 % des nouveaux fournisseurs et des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur	100 %	Mettre à jour le Code de Conduite Fournisseur dès lors qu'un changement majeur modifie les attentes du Groupe (parties prenantes)
	30 % de critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs en 2022	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 » annuellement	100 %	Former tous les audits des filiales aux achats responsables
	100 % de fournisseurs clés directs sont audités au moins tous les cinq ans d'ici 2030	53 %	Suivre la complétion des audits des fournisseurs clés directs au moins tous les ans suite à la crise sanitaire

La feuille de route des achats responsables 2024-2030 de JCDecaux met l'accent sur l'intégration des critères ESG et sur l'adoption de pratiques durables avec les fournisseurs. S'inspirant du cadre réglementaire européen, comme la CSRD et la CS3D, cette stratégie englobe la cartographie des risques, l'élaboration de plans d'actions et le suivi des impacts. Les critères ESG seront intégrés dans les appels d'offres et les contrats fournisseurs, avec une attention spécifique portée aux audits ESG et aux formations spécifiques. La collaboration régulière avec les parties prenantes garantit une gouvernance robuste et la mise en œuvre de la politique Achats Responsables.

Nos politiques, actions et résultats

S'approvisionner localement

La Direction des Achats Groupe a pour mission de sélectionner et d'assurer le suivi des fournisseurs pour les familles d'achats directs (composants et sous-ensembles de mobiliers par exemple) et indirects (comme la sous-traitance d'exploitation) pour le compte des filiales. Cela concerne notamment les projets excédant un certain seuil d'investissement, ainsi que l'ensemble des projets digitaux. Cette approche vise à équilibrer les enjeux industriels avec les considérations sociales, sociétales et environnementales.

JCDecaux privilégie l'approvisionnement régional et local lorsque cela est possible. Concernant les nouveaux mobiliers, innovants ou à forte valeur ajoutée (digital, sanitaires, VLS, etc.), JCDecaux bénéficie de l'expertise d'un atelier d'assemblage interne situé en région parisienne (France). Cet atelier travaille en étroite collaboration avec le Bureau d'Études Corporate, certifié ISO 9001 (Système de Management de la Qualité) et ISO 14001 (Système de Management de l'Environnement). Concernant la fabrication des composants de ces mobiliers, JCDecaux s'appuie sur un réseau de fournisseurs sélectionnés selon divers critères. La plupart sont des PME avec lesquelles le Groupe entretient des relations de longue date. Plus de 90 % des fournisseurs clés directs Corporate sont basés en France (69 % de PME) et en Europe.

Sélectionner attentivement nos fournisseurs

Les achats Groupe et ceux réalisés localement par les filiales sont encadrés par un processus défini par la Direction des Achats Groupe. Il inclut 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 repose sur un processus de présélection des fournisseurs potentiels.

Il intègre des critères développement durable (droits de l'homme, droits du travail, environnement et éthique) et de conformité. Cet outil de présélection permet de déterminer si un fournisseur satisfait aux exigences fixées par JCDecaux pour intégrer le panel fournisseurs du Groupe ou d'un pays du Groupe.

Pour de plus amples informations sur les critères sociaux de sélection des fournisseurs veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.2. *Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)*.

Évaluer 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 prioritairement destiné aux fournisseurs clés. L'évaluation annuelle des fournisseurs clés directs est complétée par des audits tous les cinq ans, afin de vérifier la bonne application des principes énoncés dans le Code de Conduite Fournisseur et la capacité du fournisseur à respecter ses engagements contractuels et réglementaires. Depuis 2022, 30 % des critères du questionnaire sont axés sur le développement durable, tels que la certification environnementale des fournisseurs, le respect du droit du travail, etc.

Pour de plus amples informations sur l'évaluation en matière de droits humains et de Santé-Sécurité des fournisseurs, veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.2. *Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)*.

Former nos correspondants Achats

Pour réussir l'intégration du développement durable dans la Politique Achats, il est essentiel que les responsables des achats comprennent bien cette démarche et y adhèrent. En 2016, une formation à l'intégration du développement durable dans les processus Achats a ainsi été mise en place. Afin de maintenir les compétences des équipes Achats, une nouvelle formation dédiée a été lancée en 2021 pour les acheteurs Corporate. Initialement dispensée en présentiel, elle a été adaptée en e-learning et déployée début 2022 dans toutes les géographies du Groupe. Les correspondants Achats identifiés dans chaque filiale, ainsi que tout nouvel entrant occupant des fonctions Achats, étaient tenus de suivre cette formation en 2022. Une mise à jour approfondie de cette formation est prévue en 2025. De plus, elle est accessible aux fonctions transverses aux Achats afin de les sensibiliser à ces enjeux. À ce jour 621 collaborateurs (trices) présents dans le groupe JCDecaux ont intégré le parcours de formation « achats responsables ». Les collaborateurs ayant une fonction achats ont terminés à 100 % formation, soit 428 collaborateurs. 193 collaborateurs ayant des fonctions autres se sont inscrits au parcours facultatif.

Prévenir les risques liés à la chaîne d'approvisionnement

Pour renforcer ce dispositif, prévenir les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et se conformer aux nouvelles législations (le Devoir de Vigilance en France ou le *Modern Slavery Act*⁽¹⁾ au Royaume-Uni), une cartographie des risques achats a été réalisée en 2014 et actualisée en 2024. Elle a identifié, entre autres, sept risques réglementaires et ESG, à savoir : le non-respect des règles de confidentialité par le fournisseur, le non-respect des principes

d'éthique des affaires, le non-respect des clauses contractuelles par le fournisseur, la pratique d'heures de travail excessives des salariés du fournisseur, l'accident du travail majeur sur le site du fournisseur, le non-respect des règles de santé et de sécurité au travail par le fournisseur et le non-respect des normes environnementales par les fournisseurs causant des dommages à l'environnement.

2.1.4.3. Prévention et détection de la corruption (G1-3)

Nos politiques

Conformément à la loi Sapin II, JCDecaux a mis en place les dispositifs nécessaires pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence. Ces dispositifs contribuent à la gestion et à la remédiation du risque matériel (IRO) que représentent la fraude, la corruption et la collusion sur les processus du Groupe.

Tous les risques de corruption du Groupe sont gérés dans ce cadre réglementaire. Cinq types de process sont en place pour détecter la corruption :

- Le système d'alerte (cf. développements plus haut),
- Les contrôles comptables,
- L'Audit interne,
- L'évaluation des tiers, et
- Les procédures Conformité présentées dans la section 2.1.1.2.1. *Présentation de la gouvernance (GOV-1)*.

En particulier, le Comité de Vigilance et le Comité Éthique et RSE revoient et suivent les risques extra-financiers.

Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la section 4. *Facteurs de Risques et contrôle interne*, et au 2.2. *Le déploiement de notre démarche de vigilance*.

Ces mécanismes de détection de la corruption s'accompagnent d'une communication ciblée, visant à informer et sensibiliser les instances dirigeantes ainsi que l'ensemble des collaborateurs sur les politiques/procédures et formations mises en œuvre.

Chaque nouvelle politique ou procédure fait l'objet d'une communication spécifique auprès des dirigeants (Directoire et dirigeants des régions et pays) et des Référents Conformité et Directions Juridiques de zone/pays, puis diffusée à l'ensemble des collaborateurs via les sites intranets pays.

Chaque thème est intégré de manière pédagogique dans le module de formation Éthique, avec des exemples concrets et des questionnaires permettant aux collaborateurs de s'assurer de leur niveau de compréhension.

De même, chaque thème est abordé dans la Charte Éthique Groupe et la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales avec, dans la première, l'insertion de Guides de bonne conduite dédiés, à vocation pratique et opérationnelle.

Afin de prévenir et de détecter la corruption, le Groupe met particulièrement l'accent sur la formation de ses collaborateurs. Les modules existants portent sur les Règles Éthiques Fondamentales (anticorruption, concurrence, transparence financière et comptable) et les Principes de comportement éthique détaillés dans la Charte Éthique Groupe, et sont accessibles en 17 langues via la JCDecaux Academy sur les sites intranet de chaque pays du Groupe. Un module dédié aux Achats responsables a également été développé.

En 2021, la JCDecaux Academy a lancé un module « Principes éthiques, sociaux & relations fournisseurs », auquel 100 % des collaborateurs « connectés » (incluant les instances dirigeantes) via la JCDecaux Academy ont été formés à date. En 2024, le Groupe a continué à s'assurer de la bonne distribution de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, et 100 % des nouveaux collaborateurs (connectés et non-connectés) ont souscrit à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.

Déployé via les sites intranet des pays, ce module est obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs « connectés » présents à son lancement ainsi que pour les nouveaux arrivants (dans le cadre de leur parcours d'intégration). Chaque règle et principe y sont expliqués dans son contexte légal et opérationnel et s'accompagnent de définitions claires et d'exemples métiers.

Par ailleurs, les instances dirigeantes (Conseil de surveillance, Directoire et CERSE en particulier) sont régulièrement informées de la bonne marche du plan de conformité, du contenu et des modalités des procédures, politiques et plans d'actions initiés et déployés.

Les principales fonctions à risque exposées à la corruption sont les Achats, le Commerce, les Systèmes d'Information, le Juridique / Affaires Publiques et le Marketing/Communication.

Cas de corruption et de pots-de-vin (G1-4)

Aucun cas de corruption ou de versement de pots-de-vin n'a été identifié au cours de l'exercice 2024.

⁽¹⁾ 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>

ANNEXE 1 : EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRS COUVERTES PAR L'ÉTAT DE DURABILITÉ (ESRS 2 IRO-2)

Conformément aux normes d'information en matière de durabilité, JCDecaux explicite les modalités de définition des informations matérielles à publier concernant les impacts, risques et opportunités évalués comme matériels. À partir des points de données communiqués par l'EFRAG (*IG 3 List of ESRS Data Points 20240605*), une évaluation de la pertinence des points de données a été réalisée. Elle s'appuie sur deux critères : le point de vue de l'intérêt de l'information relativement à la question qu'elle vise à décrire, et le point de vue de la capacité de l'information à répondre aux besoins des utilisateurs pour leur prise de décision.

Cette analyse a été effectuée par le pôle Performance Extra-Financière, puis validée par la Direction du Développement Durable et de la Qualité.

Ainsi, un point de donnée est considéré comme matériel lorsqu'il est issu d'une thématique ou sous-thématique matérielle, que l'exigence de publication est matérielle et que le point de donnée est important pour l'entreprise ou pour les parties prenantes.

Les données considérées comme matérielles mais non disponibles pour le premier état de durabilité sont mentionnées dans le chapitre *Préambule* du présent document.

Liste des exigences de publication couvertes dans l'état de durabilité :

Informations générales :

Exigences de publication	Référence chapitre
BP-1 Base générale pour la préparation des états de durabilité	2.1.1.1.1. Préambule (BP-1)
BP-2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	2.1.1.1.2. Circonstances particulières (BP-2)
GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	2.1.1.2.1. Présentation de la gouvernance (GOV-1)
GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	2.1.1.2.2. Informations stratégiques de durabilité fournies aux organes de gouvernance (GOV-2)
GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	2.1.1.2.3. Intégration des performances de développement durable dans la rémunération (GOV-3)
GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable	2.1.1.2.4. Déploiement de notre démarche de vigilance en matière de durabilité (GOV-4)
GOV-5 Contrôle interne de l'information en matière de durabilité	2.1.1.2.5. Facteurs de risques et contrôle interne des données ESG (GOV-5)
SBM-1 Stratégie, modèle économique, et chaîne de valeur	2.1.1.3.1. Notre stratégie : le média utile et durable (SBM-1)
SBM-2 Intérêt et point de vue des parties prenantes	2.1.1.3.2. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)
SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	2.1.1.4.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)
IRO-1 Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	2.1.1.4.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)
IRO-2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise	Annexe 1 – IRO-2

Informations environnementales :

Exigences de publication	Référence chapitre
E1 ESRS 2 GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	2.1.1.2.3. Intégration des performances de développement durable dans la rémunération (GOV-3)
E1 ESRS 2 SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1)
E1 ESRS 2 IRO-1 Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat	2.1.1.4.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1) 2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1)
E1-1 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.1.2.1.2. Changement climatique : Nos politiques climat (E1-1 et E1-2)
E1-2 Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.1.2.1.2. Changement climatique : Nos politiques climat (E1-1 et E1-2)
E1-3 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.1.2.1.4. Actions et cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation (E1-3 et E1-4)
E1-4 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.1.2.1.4. Actions et cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation (E1-3 et E1-4)
E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique	2.1.2.1.5. Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)
E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	2.1.2.1.6. Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6)
E1-8 Tarification interne du carbone	2.1.2.1.7. Tarification interne du carbone (E1-8)
E1-9 Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat	2.1.2.1.8. Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat (E1-9)
E5 ESRS 2 IRO-1 Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.1.1.4.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)
E5-1 Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	2.1.2.2.2. Politiques relatives à l'économie circulaire (E5-1)
E5-2 Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.1.2.2.3. Actions et ressources liées à l'économie circulaire (E5-2)
E5-3 Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.1.2.2.4. Objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (E5-3)

Informations sociales :

Exigences de publication	Référence chapitre
S1 ESRS 2 SBM-2 Intérêt et point de vue des parties prenantes	2.1.1.3.2. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2) 2.1.3.1.1. Intérêt et point de vue des parties prenantes, et Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-2 et SBM-3)
S1 ESRS 2 SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	2.1.3.1.1. Intérêt et point de vue des parties prenantes, et Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-2 et SBM-3)
S1-1 Politiques concernant le personnel de l'entreprise	2.1.3.1.2. Politiques relatives à nos collaborateurs (S1-1) 2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17) 2.1.3.1.5. Mettre en place une politique de rémunération équitable (S1-1, S1-10, S1-16) 2.1.3.1.6. Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14) 2.1.3.1.7. Favoriser la diversité et l'inclusion (S1-1, S1-4, S1-5, S1-9) 2.1.3.1.8. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-1, S1-4, S1-5) 2.1.3.1.11. Assurer la protection des données à caractère personnel (S1-1, S1-4, S1-5)
S1-2 Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	2.1.3.1.9. Engagement avec les salariés et ses représentants au sujet des impacts (S1-2)
S1-3 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	2.1.3.1.10. Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)
S1-4 Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions	2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17) 2.1.3.1.6. Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14) 2.1.3.1.7. Favoriser la diversité et l'inclusion (S1-1, S1-4, S1-5, S1-9) 2.1.3.1.8. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-1, S1-4, S1-5) 2.1.3.1.11. Assurer la protection des données à caractère personnel (S1-1, S1-4, S1-5)
S1-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17) 2.1.3.1.6. Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14) 2.1.3.1.7. Favoriser la diversité et l'inclusion (S1-1, S1-4, S1-5, S1-9) 2.1.3.1.8. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-1, S1-4, S1-5) 2.1.3.1.11. Assurer la protection des données à caractère personnel (S1-1, S1-4, S1-5)
S1-6 Caractéristiques des salariés de l'entreprise	2.1.3.1.3. Caractéristiques des salariés de l'entreprise (S1-6)
S1-9 Indicateurs de diversité	2.1.3.1.7. Favoriser la diversité et l'inclusion (S1-1, S1-4, S1-5, S1-9)
S1-10 Salaires décents	2.1.3.1.5. Mettre en place une politique de rémunération équitable (S1-1, S1-10, S1-16)
S1-14 Indicateurs de santé et de sécurité	2.1.3.1.6. Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14)
S1-16 Indicateurs de rémunération	2.1.3.1.5. Mettre en place une politique de rémunération équitable (S1-1, S1-10, S1-16)
S1-17 Cas, plaintes et impacts graves sur les droits humains	2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17)
S2 ESRS 2 SBM-2 Intérêt et point de vue des parties prenantes	2.1.1.3.2. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)
S2 ESRS 2 SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	2.1.3.2.1. Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)
S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	2.1.3.2.2. Les travailleurs chez les fournisseurs 2.1.3.2.6. Les travailleurs chez les clients (annonceurs & mandants)
S2-2 Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts	2.1.3.2.3. Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur amont au sujet des impacts (S2-2)
S2-4 Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	2.1.3.2.4. Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur amont, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur amont, et efficacité de ces actions (S2-4)
S2-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	2.1.3.2.5. Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels (S2-5)

Exigences de publication	Référence chapitre
S4 ESRS 2 SBM-2 Intérêt et point de vue des parties prenantes	2.1.1.3.2. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)
S4 ESRS 2 SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	2.1.3.3. Communication responsable et nos engagements envers les utilisateurs finaux (ESRS S4 SBM-3)
S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	2.1.3.3.1. Communication responsable (S4-1, S4-3, S4-4, S4-5) 2.1.3.3.2. Protection des données à caractère personnel des utilisateurs finaux (S4-1)
S4-2 Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	2.1.1.3.2. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes (SBM-2)
S4-3 Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	2.1.3.3.1. Communication responsable (S4-1, S4-3, S4-4, S4-5)
S4-4 Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	2.1.3.3.1. Communication responsable (S4-1, S4-3, S4-4, S4-5) 2.1.3.3.3. Assurer la sécurité de nos activités digitales (S4-1, S4-4, S4-5)
S4-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	2.1.3.3.1. Communication responsable (S4-1, S4-3, S4-4, S4-5) 2.1.3.3.3. Assurer la sécurité de nos activités digitales (S4-1, S4-4, S4-5)

Informations sur la conduite des affaires :

Exigences de publication	Référence chapitre
G1 ESRS 2 GOV-1 Le rôle des organes de gouvernance	2.1.4.1. Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1)
G1 ESRS 2 IRO-1 IRO importants et leur lien avec le modèle économique et la stratégie	2.1.1.4.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)
G1-1 Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	2.1.4.1. Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1)
G1-2 Gestion des relations avec les fournisseurs	2.1.4.2. Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)
G1-3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	2.1.4.3. Prévention et détection de la corruption (G1-3)
G1-4 Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	Cas de corruption et de pots-de-vin (G1-4)

Liste des points de données dans les normes transversales et thématiques découlant d'autres actes législatifs de l'Union :

Exigence de publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Référence
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		2.1.1.2.1. Présentation de la gouvernance (GOV-1)
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		2.1.1.2.1. Présentation de la gouvernance (GOV-1)
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable paragraphe 30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I				2.1.1.2.4. Déploiement de notre démarche de vigilance en matière de durabilité (GOV-4)
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles paragraphe 40, point d) i)	Indicateur n° 4, tableau 3, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non matériel
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		Non matériel
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	2.1.2.1.2. Changement climatique : Nos politiques climat (E1-1 et E1-2) 2.1.2.1.3. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence « accord de Paris » paragraphe 16, point g)		Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.2.1.3. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)

Exigence de publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi européenne sur le climat	Référence
ESRS E1-4 Cibles de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.2.1.4. Actions et cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation (E1-3 et E1-4)
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat) paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				2.1.2.1.5. Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5)
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphes 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I				Non matériel
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.2.1.6. Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6)
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.2.1.6. Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6)
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Non matériel
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat paragraphe 66			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Phase-in
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel paragraphe 66, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire — Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique			Phase-in

Exigence de publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi européenne sur le climat	Référence
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers — Efficacité énergétique des sûretés			Phase-in
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		Phase-in
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I ; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I ; indicateur n° 1, tableau 2, annexe I ; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-1 Ressources hydriques et marines, paragraphe 9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-1 Politique en la matière paragraphe 13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers paragraphe 14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée paragraphe 28, point c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise paragraphe 29	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I				Non matériel

Exigence de publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi européenne sur le climat	Référence
ESRS 2 IRO-1 - E4 paragraphe 16, point a) i	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I				Non matériel
ESRS 2 IRO-1 - E4 paragraphe 16, point b	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS 2 IRO-1 - E4 paragraphe 16, point c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/ agricoles durables paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/ mers paragraphe 24, point c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation paragraphe 24, point d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E5-5 Déchets non recyclés paragraphe 37, point d)	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I				Non matériel
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs paragraphe 39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I				Non matériel
ESRS 2 SBM-3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				2.1.3.1.1. Intérêt et point de vue des parties prenantes, et Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-2 et SBM-3)
ESRS 2 SBM-3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				2.1.3.1.1. Intérêt et point de vue des parties prenantes, et Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-2 et SBM-3)
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				2.1.3.1.2. Politiques relatives à nos collaborateurs (S1-1) 2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17) 2.1.3.1.5. Mettre en place une politique de rémunération équitable (S1-1, S1-10, S1-16)
ESRS S1-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		2.1.3.1.2. Politiques relatives à nos collaborateurs (S1-1)

Exigence de publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi européenne sur le climat	Référence
ESRS S1-1 Processus e mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				2.1.3.1.2. Politiques relatives à nos collaborateurs (S1-1) 2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17) 2.1.3.1.5. Mettre en place une politique de rémunération équitable (S1-1, S1-10, S1-16)
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				2.1.3.1.6. Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14)
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				2.1.3.1.10. Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		2.1.3.1.6. Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14)
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				Phase-in
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		2.1.3.1.5. Mettre en place une politique de rémunération équitable (S1-1, S1-10, S1-16)
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				2.1.3.1.5. Mettre en place une politique de rémunération équitable (S1-1, S1-10, S1-16)
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17)
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.3.1.4. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17)
ESRS 2 SBM-3 — S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, Tableau 3, annexe I				2.1.3.2.2. Les travailleurs chez les fournisseurs
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				2.1.3.2. Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur paragraphe 18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				2.1.3.2.2. Les travailleurs chez les fournisseurs 2.1.3.2.6. Les travailleurs chez les clients (annonceurs & mandants)

Exigence de publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi européenne sur le climat	Référence
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.3.2. Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)
ESRS S2-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		2.1.3.2.2. Les travailleurs chez les fournisseurs 2.1.3.2.6. Les travailleurs chez les clients (annonceurs & mandants)
ESRS S2-4 Problème et incidents en matière de droits de l'homme* liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				2.1.3.2. Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non matériel
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non matériel
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				2.1.3.3. Communication responsable et nos engagements envers les utilisateurs finaux (ESRS S4 SBM-3)
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.3.3. Communication responsable et nos engagements envers les utilisateurs finaux (ESRS S4 SBM-3)
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				2.1.3.3. Communication responsable et nos engagements envers les utilisateurs finaux (ESRS S4 SBM-3)
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				2.1.4.1. Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1)
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				2.1.4.1. Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1)
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Cas de corruption et de pots-de-vin (G1-4)
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				Cas de corruption et de pots-de-vin (G1-4)

ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉGLEMENTAIRES TAXINOMIE VERTE

CHIFFRE D'AFFAIRES

Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Do No Significant Harm)									
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	%	H	T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																			
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	CCM 6.1	102	2,8%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	2,3%		T
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	252	6,9%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	7,4%		T
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique	CCM 6.4	42	1,2%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	Oui	NA	Oui	3,8%		
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15	1 299	35,8%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	35,0%	H	
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		1 696	46,7%	46,7%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	48,5%		
dont habilitant			35,8%	35,8%						Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	35,0%	H	
dont transitoire			9,7%	9,7%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	9,7%		T
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																			
			%	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	55	1,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,2%		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	44	1,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,4%		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		99	2,7%	2,7%													2,6%		
TOTAL A (A.1. + A.2.)		1 795	49,4%	49,4%													51,1%		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie (B)		1 838	50,6%																
TOTAL A + B		3 633	100,0%																

CAPEX

Données IFRS				Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Do No Significant Harm)								
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 habitante) (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	Oui/ Non	%	H
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																			
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	CCM 6.1	20	3,6%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	1,9%		T
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	15	2,6%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	6,5%		T
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologique	CCM 6.4	15	2,6%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	Oui	NA	Oui	0,5%		
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	7	1,3%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	0,8%		T
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	CCM 6.15	151	26,8%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	30,3%	H	
Installation, maintenance et réparation d'équipements d'efficacité énergétique	CCM 7.3	0,69	0,1%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,0%	H	
Installation, maintenance et réparation de stations de chargement pour les véhicules électriques dans les batiments	CCM 7.4	0,34	0,1%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,0%	H	
Installation, maintenance et réparation d'énergies renouvelables	CCM 7.6	0,01	0,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,0%	H	
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	16,32	2,9%	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)		226	40,0%							Oui	Oui	NA	NA	NA	NA	Oui	40,1%		
dont habitant			27,0%	2,9%						Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	30,3%	H	
dont transitoire			7,5%	0,1%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	9,2%		T
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																			
			%	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	15	2,6%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									1,2%	
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	CCM 6.3	0,42	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,6%	
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	17	3,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									2,3%	
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	40	7,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									7,3%	
Equipements Electroniques	CE 1.2	35	6,2%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									6,4%	
CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		108	19,1%	12,9%				6,2%										17,8%	
TOTAL A (A.1. + A.2.)		334	59,2%	52,9%				6,2%										57,9%	
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																			
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie (B)		230	40,8%																
TOTAL A + B		564	100,0%																

OPEX

Données IFRS				Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Do No Significant Harm)										
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 habitante) (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	%	H	T		
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																					
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																					
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	6.1	1	0,5%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	0,2%		T		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	4	1,7%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	1,9%		T		
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique	6.4	2	0,9%	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	6.15	160	64,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	65,6%	H			
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		167	67,0%	67,0%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	68,7%				
dont habitant			64,0%	64,0%						Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	65,6%	H			
dont transitoire			2,2%	2,2%						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	2,1%		T		
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																					
			%	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL	EL ; N/EL												
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	6.1	0,6	0,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											0,1%	
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	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)		2	0,6%	0,6%																0,5%	
TOTAL A (A.1. + A.2.)		169	67,7%	67,7%																69,2%	
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																					
OpEx des activités non éligibles à la taxinomie (B)		81	32,3%																		
TOTAL A + B		249	100,0%																		

CHIFFRE D'AFFAIRES

PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES / CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL		
	Alignée sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM	46,7 %	49,4 %
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	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM	40,0 %	52,9 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	6,2 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

OPEX

PART DES COÛTS / COÛTS TOTAUX		
	Alignée sur la taxinomie par objectif	Éligible à la taxinomie par objectif
CCM	67,0 %	67,7 %
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 et son Rapport Développement Durable. 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 2024.

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION			
GRI G4 - indicateurs		Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Vérification externe
STRATÉGIE ET ANALYSE			
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'ORGANISATION			
G4-3	Nom de l'organisation	Page de couverture	
G4-4	Principales marques et principaux produits et services	Pages 34-49 du DEU	
G4-5	Lieu où se trouve le siège de l'organisation	Page 406 du DEU	
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	Pages 47, 403-405 du DEU	Pages 252-253 du DEU
G4-7	Mode de propriété et la forme juridique	Page 406 du DEU	
G4-8	Marchés desservis (incluant la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires)	Pages 34-49, 403-405 du DEU	
G4-9	Taille de l'organisation	Page de couverture	Pages 252-253 du DEU
G4-10	Nombre total de salariés (par type de contrat de travail et par sexe)	Pages 77	
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 44	
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	Pages 12-13 du DEU	
G4-14	Démarche ou le principe de précaution est pris en compte par l'organisation	Pages 124-142, 228-239	
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 44, 76, 78-81, 96-98, 124-142, 228-239	
G4-16	Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	Page 44	
ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS			
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation	Pages 403-405 du DEU	Pages 252-253 du DEU
G4-18	Processus de contenu et du Périmètre des Aspects	Pages 30-43	
G4-19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	Pages 30-43	
G4-20	Périmètre de chacun des Aspects pertinents au sein de l'organisation	Pages 30-43	
G4-21	Périmètre de chacun des Aspects pertinents en dehors de l'organisation	Pages 30-43	
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	Pages 34-36 & Pages 12-13 du DEU	Pages 120-123
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES			
G4-24	Liste des Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Pages 44-46, 92-100	
G4-25	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Pages 30-46, 92-100	
G4-26	Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	Pages 44-46, 92-100	
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 30-46, 92-100	
PROFIL DU RAPPORT			
G4-28	Période de reporting pour les informations fournies	Pages 30-31	Pages 120-123

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION			
GRI G4 - indicateurs		Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Vérification externe
G4-29	Date du dernier rapport publié	Pages 30-31	Pages 120-123
G4-30	Cycle de reporting	Pages 30-31	Pages 120-123
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	Page 397 du DEU	
G4-32	Option de « conformité » choisie par l'organisation, Index du contenu GRI pour l'option choisie et référence au Rapport de vérification externe	Pages 30, 115, 98	
G4-33	Politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport	Pages 30-31, 98	
GOUVERNANCE			
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	Pages 124-153	
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ			
G4-56	Valeurs, principes, normes et règles de l'organisation en matière de comportement, tels que les codes de conduite et codes d'éthique	Pages 19-22, 78-81, 96-98, 124-142, 228-239	

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION					
GRI G4 - indicateurs		Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Omission(s) identifiée(s)	Raisons de l'omission	Vérification externe
CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT					
ASPECT PERTINENT : ÉNERGIE					
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 52-68			
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Pages 54-61 et voir notre réponse au CDP			Pages 120-123
G4-EN6	Réduction de la consommation énergétique	Pages 54-61 et voir notre réponse au CDP			
ASPECT PERTINENT : ÉMISSIONS					
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 52-68 et voir notre réponse au CDP			
G4-EN15	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Page 62 et voir notre réponse au CDP			Pages 120-123
G4-EN16	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	Page 62 et voir notre réponse au CDP			Pages 120-123
G4-EN17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 3)	Page 62 et voir notre réponse au CDP			Pages 120-123
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 52-67 et voir notre réponse au CDP			Pages 120-123
ASPECT PERTINENT : EFFLUENTS ET DECHETS					
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Page 51			
G4-EN23	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	Page 51			
ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS					
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 98-100			
G4-EN32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	Page 99			

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX 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 : SOCIAL						
SOUS-CATÉGORIE : PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT						
ASPECT PERTINENT : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 80-82				Pages 120-123
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 80-82	Information non reportée par sexe	L'information est actuellement non disponible		Pages 120-123
ASPECT PERTINENT : FORMATION ET ÉDUCATION						
G4-DMA	Description de l'approche managériale					
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle		Information non reportée par sexe et par catégorie professionnelle	L'information est actuellement non disponible		
ASPECT PERTINENT : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 77, 82-84				
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 77, 82-84	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 PERTINENT : ÉVALUATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI CHEZ LES FOURNISSEURS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 90-92				
G4-LA14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	Page 90				
SOUS-CATÉGORIE : DROITS DE L'HOMME						
ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME CHEZ LES FOURNISSEURS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 98-100				Pages 120-123
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	Page 99				
SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ						
ASPECT PERTINENT : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 78-79, 96-98				Pages 120-123
G4-SO4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Pages 78-79, 96-98				

TABEAU DE CONCORDANCE TCFD

THÈME	RECOMMANDATION DE LA TCFD	CONCORDANCE AVEC CE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RÉPONSE AU CDP 2024
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	CDP : - C4. [4.1.2] Identify the positions (do not include any names) of the individuals or committees on the board with accountability for environmental issues and provide details of the board's oversight of environmental issues. Rapport Développement Durable : - 2.1.1.2.1. Présentation de la gouvernance (GOV-1) / Les organes de Direction - 2.1.1.2.2. Informations stratégiques de durabilité fournies aux organes de gouvernance (GOV-2)
	b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés aux changements climatiques	CDP : - C4. [4.3.1] Provide the highest senior management-level positions or committees with responsibility for environmental issues (do not include the names of individuals). Rapport Développement Durable : - 2.1.1.2.1. Présentation de la gouvernance (GOV-1) / Les organes de Direction - 2.1.1.2.5. Facteurs de risques et contrôle interne des données ESG (GOV-5) - 2.1.2.1.3. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)
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. [2.1] How does your organization define short-, medium-, and long-term time horizons in relation to the identification, assessment, and management of your environmental dependencies, impacts, risks, and opportunities? - C2. [2.4] How does your organization define substantive effects on your organization? - C3. [3.1.1] Provide details of the environmental risks identified which have had a substantive effect on your organization in the reporting year, or are anticipated to have a substantive effect on your organization in the future. - C3. [3.6.1] Provide details of the environmental opportunities identified which have had a substantive effect on your organization in the reporting year, or are anticipated to have a substantive effect on your organization in the future. Rapport Développement Durable : - 2.1.1.4.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3) - 2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1) - 2.1.2.3. Taxinomie verte : évaluer la durabilité de nos activités
	b) Décrire l'impact des risques et opportunités climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation	CDP : - C5. [5.2] Does your organization's strategy include a climate transition plan? - C3. [3.1.1] Provide details of the environmental risks identified which have had a substantive effect on your organization in the reporting year, or are anticipated to have a substantive effect on your organization in the future. - C3. [3.6.1] Provide details of the environmental opportunities identified which have had a substantive effect on your organization in the reporting year, or are anticipated to have a substantive effect on your organization in the future. - C5. [5.3.1] Describe where and how environmental risks and opportunities have affected your strategy. - C5. [5.3.2] Describe where and how environmental risks and opportunities have affected your financial planning. Rapport Développement Durable : - 2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1) - 2.1.2.1.8. Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat (E1-9) - DR avec Phase-in
	c) Résilience de la stratégie dans différents scénarios climatiques	CDP : - C5. [5.1] Does your organization use scenario analysis to identify environmental outcomes? - C5. [5.2] Does your organization's strategy include a climate transition plan? Rapport Développement Durable : - 2.1.2.1.2. Changement climatique : Nos politiques climat (E1-1 et E1-2) [Avec respect des MDR-P] - 2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1)

THÈME	RECOMMANDATION DE LA TCFD	CONCORDANCE AVEC CE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RÉPONSE AU CDP 2024
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. [2.1] How does your organization define short-, medium-, and long-term time horizons in relation to your dependencies, impacts, risks, and opportunities. - C2. [2.2.2] Provide details of your organization's process for identifying, assessing, and managing environmental dependencies, impacts, risks, and/or opportunities. - C2. [2.4] How does your organization define substantive effects on your organization? Rapport Développement Durable : - 2.1.1.4.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1) - 2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1)
	b) Procédures de gestion des risques climatiques	CDP : - C2. [2.2.2] Provide details of your organization's process for identifying, assessing, and managing environmental dependencies, impacts, risks, and/or opportunities. - C2. [2.4] How does your organization define substantive effects on your organization? Rapport Développement Durable : - 2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3 et IRO-1) - 2.1.2.1.2. Changement climatique : Nos politiques climat (E1-1 et E1-2) [Avec respect des MDR-P] - 2.1.2.1.4. Actions et cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation (E1-3 et E1-4)
	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. [2.2.2] Provide details of your organization's process for identifying, assessing, and managing environmental dependencies, impacts, risks, and/or opportunities. - C2. [2.4] How does your organization define substantive effects on your organization? Rapport Développement Durable : - 2.1.2.1.2. Changement climatique : Nos politiques climat (E1-1 et E1-2) [Avec respect des MDR-P] - 2.1.2.1.3. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)
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 : - C3. [3.1.1] Provide details of the environmental risks identified which have had a substantive effect on your organization in the reporting year, or are anticipated to have a substantive effect on your organization in the future. - C3. [3.6.1] Provide details of the environmental opportunities identified which have had a substantive effect on your organization in the reporting year, or are anticipated to have a substantive effect on your organization in the future. Rapport Développement Durable : - 2.1.2.1.4. Actions et cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation (E1-3 et E1-4) - 2.1.2.1.5. Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5) - 2.1.2.1.6. Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6) - 2.1.2.1.8. Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat (E1-9) - DR en Phase-in
	b) Déclaration des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur les scopes 1, 2 & 3 et des risques associés	CDP : - C7. (7.6) / (7.7) What were your organization's gross global Scope 1 & Scope 2 emissions in metric tons CO₂eq. - C7. (7.8) Account for your organization's gross global Scope 3 emissions, disclosing and explaining any exclusions. Rapport Développement Durable : - 2.1.2.1.6. Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6)
	c) Objectifs utilisés pour gérer les risques et opportunités climatiques et les performances réalisées par rapport aux objectifs	CDP : - C7. [7.53.1] / [7.53.2] Provide details of your absolute/intensity emissions targets and progress made against those targets. - C7. [7.54.1] Provide details of your targets to increase or maintain low-carbon energy consumption or production. - C7. [7.54.3] Provide details of your net-zero. Rapport Développement Durable : - 2.1.2.1.2. Changement climatique : Nos politiques climat (E1-1 et E1-2) [Avec respect des MDR-P] - 2.1.2.1.3. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)

RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES CHARGÉ DE LA MISSION DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE CONTRÔLE DES EXIGENCES DE PUBLICATION DES INFORMATIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2024

A l'Assemblée Générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de Commissaire aux Comptes chargé de la mission de certification des informations en matière de durabilité. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans le chapitre 2 Notre Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale du rapport sur la gestion du Groupe.

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce, JCDecaux SE est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport sur la gestion du Groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du Groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires, des résultats et de la situation du Groupe. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du Code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- La conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par le Groupe pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail ;
- La conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le chapitre 2 Notre Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale du rapport sur la gestion du Groupe avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce, y compris avec les ESRS ; et
- Le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de Commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par JCDecaux SE dans son rapport sur la gestion du Groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de JCDecaux SE, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par JCDecaux SE en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par JCDecaux SE pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- Le processus défini et mis en œuvre par JCDecaux SE lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le chapitre 2 Notre Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale du rapport sur la gestion du Groupe, et
- Les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par JCDecaux avec les ESRS.

Concernant la consultation du Comité Social et Economique prévue au dernier alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu et est prévue le 29 avril 2025.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans la section 2.1.1.4.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1) dans le rapport sur la gestion du Groupe relatif au périmètre inclus dans la prise en compte de la chaîne de valeur tel que décrit.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

• Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées à la section 2.1.1.4.1. Procédure d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1) du rapport sur la gestion du Groupe.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 et le cas échéant, ceux qui sont spécifiques à l'entité.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place par l'entité pour déterminer ses impacts et ses dépendances, qui peuvent être source de risques ou d'opportunités, notamment le dialogue mis en œuvre, le cas échéant, avec les parties prenantes.

Nous avons pris connaissance de la cartographie réalisée par l'entité des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette cartographie avec notre connaissance de l'entité et, le cas échéant, avec les analyses de risques menées par les entités du Groupe.

Nous avons :

- Apprécié l'approche utilisée par l'entité pour recueillir les informations au titre des filiales ;
- Apprécié la manière dont l'entité a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- Apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité avec les analyses sectorielles disponibles ;
- Apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités actuels et potentiels identifiés par l'entité, notamment ceux qui lui sont spécifiques, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS avec notre connaissance de l'entité ;
- Apprécié comment l'entité a pris en considération les différents horizons temporels notamment s'agissant des enjeux climatiques ;
- Apprécié si l'entité a pris en compte les risques et opportunités pouvant découler d'événements à la fois passés et futurs du fait de ses activités propres ou de ses relations d'affaires, y compris les actions entreprises pour gérer certains impacts ou risques ;
- Apprécié si l'entité a tenu compte de ses dépendances aux ressources naturelles, humaines et/ou sociales dans l'identification des risques et opportunités.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le chapitre 2 Notre Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale du rapport sur la gestion du Groupe avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce, y compris avec les ESRS.

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- Les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le chapitre 2 Notre Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale du rapport sur la gestion du Groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- La présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- Le périmètre retenu par JCDecaux SE relativement à ces informations est approprié ; et
- Sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le chapitre 2 Notre Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale du rapport sur la gestion du Groupe, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de Commerce, y compris avec les ESRS.

Observations

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant au point 2.1.1.1. Informations relatives à notre reporting et son périmètre dans le rapport sur la gestion du Groupe qui précisent le contexte dans lequel les informations relatives à la durabilité ont été établies et les principes méthodologiques appliqués, notamment pour les omissions de *datapoints* acceptables pour cette première année d'application, ainsi que l'approche pour la ventilation des effectifs et pour les consommations électriques.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées à la section 2.1.2.1. Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le Net Zéro (ESRS E1) du rapport sur la gestion du Groupe.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- Sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes concernées, en particulier, la direction du Développement Durable, nous avons apprécié si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : atténuation du changement climatique et énergies renouvelables ;
- Apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section 2.1.2.1. Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le Net Zéro (ESRS E1) de la section environnementale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du Groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission gaz à effet de serre :

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- Nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- Nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2.
- Concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - La justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - Le processus de collecte d'informations,
- Nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;

- Nous nous sommes entretenus avec la direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur le bilan d'émissions de gaz à effet de serre ;
- Pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- En ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
 - Par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
 - Nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ou s'il y a eu des changements depuis la période précédente, et si ces changements sont appropriés ;
- Nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par JCDecaux SE pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- De la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- Sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Neuilly-sur-Seine, le 6 mars 2025

Le Commissaire aux Comptes
Grant Thornton
Membre français de Grant Thornton International
Vincent Frambourt
Associé

2.2. LE DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE VIGILANCE

2.2.1. 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 (2.2.1.1.), que pour son élaboration et son suivi qui mobilisent plusieurs fonctions transverses, en s'appuyant sur un référentiel et des structures dédiés (2.2.1.2.).

2.2.1.1. 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 l'exercice C.S.R.D (pour plus de détails, veuillez vous référer au chapitre 2.2.2.2. Nos outils et ressources sur p. 127 de ce document).
- Le Directoire de JCDecaux SE entérine chaque année le Plan de Vigilance préparé par le Comité et approuvé par le Comité d'Éthique 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'Éthique et de la RSE entérine le Plan de Vigilance annuel et suit depuis 2023 les questions liées 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.

2.2.1.2. Structures & référentiels dédiés

		COMITÉS SPÉCIALISÉS	DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES	FONCTIONS TRANSVERSES	RÉFÉRENTIELS
DROITS HUMAINS	GRUPE	Le Comité C.I.V.S.F., piloté par les Directions des Ressources Humaines & des Projets Internationaux, assure la gouvernance du suivi des Valeurs Sociales Fondamentales	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'Éthique & 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 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.	EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact ») (depuis 2015) INTERNE Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (édition 2020) Politique Sociale Groupe (édition 2023)
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production		INTERNE Code de Conduite Fournisseur (édition 2022)
SANTÉ - SÉCURITÉ	GRUPE	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 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'Éthique & 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 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 - Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018) - Politique Sociale Groupe (édition 2023) - Priorité « Pour une culture de responsabilité de notre écosystème » (Stratégie RSE 2030) - JCDecaux Health & Safety Policy statement - GRHS.001 Group Health & Safety Minimum Requirements
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS Direction Achats, Stocks & Production SOUS-TRAITANTS Direction des Opérations Internationales		INTERNE - Code de Conduite Fournisseur (2022) - Priorité « Pour une culture de responsabilité de notre écosystème » (Stratégie RSE 2030)
ENVIRONNEMENT	GRUPE	Le Comité Climat est piloté par la Direction Développement Durable & Qualité et sponsorisé par le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information & Administration, membre du Directoire. 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'Éthique & 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 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.	EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact ») (depuis 2015) INTERNE Ambition « Pour une empreinte environnementale optimisée » (Stratégie RSE 2030)
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production		INTERNE Code de Conduite Fournisseur (édition 2022)

2.2.2. BILAN D'EXÉCUTION DU PLAN DE VIGILANCE 2024 & OBJECTIFS DU PLAN DE VIGILANCE 2025

2.2.2.1. Nos réalisations en 2024 et objectifs pour 2025

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 2025 dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, tel qu'inséré dans le rapport de gestion 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 2024 et recense précisément les objectifs assignés pour 2025, en s'appuyant notamment sur les procédures et les textes de référence en vigueur au sein du Groupe (Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, Politique Sociale Groupe, Pacte Mondial des Nations Unies et Code de Conduite Fournisseur).

Le détail des actions réalisées en 2024 et des objectifs projetés pour 2025 figure en Annexe 1 en p. 129 du présent Document.

Compte-rendu du Plan de Vigilance 2024 : poursuite des efforts continus en faveur de la culture Vigilance du Groupe assortis d'un 1er exercice CSRD

En 2024, des efforts collaboratifs importants ont été fournis pour assurer la réalisation des objectifs Vigilance qui avaient été assignés par le Plan 2024.

L'accent a ainsi été porté tout particulièrement sur :

- 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 Achats (fonctions Achats/Audit Interne),
 - Par la mise en œuvre d'une analyse de double matérialité, prérequis de la CSRD, afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe (fonction Développement durable & Qualité),
- La connaissance et le respect par les filiales des valeurs, principes et engagements 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 2023-2024 (fonction Ressources Humaines),
- La diffusion de standards Santé-Sécurité auprès des filiales et sous-traitants, par la tenue en 2024 de 10 audits en présentiel ou distanciel et de 4 réunions du Comité Santé-Sécurité, ainsi que la poursuite du déploiement d'une campagne de sensibilisation à la santé-sécurité auprès des responsables de zone et de pays, et d'une campagne dédiée à la santé-sécurité auprès de l'ensemble des collaborateurs (fonction Opérations Internationales),
- La signature par 100 % des Directeurs et Directeurs financiers des pays de lettres d'affirmation portant sur le respect et la bonne diffusion des Chartes et procédures du Groupe en lien avec la politique Conformité [fonction Juridique/Conformité],
- La signature par 100 % des nouveaux fournisseurs et fournisseurs-clé du Code de Conduite Fournisseur,
- La mise en œuvre du premier exercice CSRD et la réalisation du premier État de durabilité par un nouvel auditeur de durabilité [fonction Développement durable & Qualité],
- La poursuite du déploiement de la Stratégie RSE 2030 du Groupe, enrichie par une Stratégie Climat ambitieuse (fonction Développement durable & Qualité),

- 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 non-connectés) ayant souscrit à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (fonctions Ressources Humaines / Conformité & Juridique), et
 - 100 % des nouveaux acheteurs ayant suivi une formation spécifique aux Achats responsables (fonctions Achats - Stocks & Production / Ressources Humaines / Développement Durable & Qualité).

Plan de Vigilance 2025 : une intensification de notre effort de sensibilisation et d'intégration de la démarche Vigilance dans les stratégies Groupe

En 2025, le Groupe poursuivra et intensifiera ses efforts, en particulier pour :

- Renforcer, en synergie avec la nouvelle cartographie des risques Achats, l'analyse des risques climatiques ainsi que l'analyse de double matérialité dans le cadre de l'exercice annuel CSRD, afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe (fonctions Achats, Audit interne & Développement durable & Qualité),
- Assurer avec le support du nouveau Comité CIVSF le pilotage et le suivi des plans d'action correctifs définis à partir des résultats de l'enquête bisannuelle 2023-2024 en ce qui concerne la conformité des filiales à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (fonction Ressources Humaines & Projets Internationaux),
- Poursuivre le plan d'audit général et santé-sécurité des filiales et des sous-traitants avec des missions d'audit sur le terrain toujours plus approfondies (fonction Audit Interne),
- Assurer la bonne diffusion de la culture Vigilance au sein du Groupe, en poursuivant l'effort de formation et de sensibilisation interne, en particulier auprès des nouveaux collaborateurs et des fonctions exposées comme les acheteurs et le management opérationnel, au moyen du programme existant et en préparation (fonctions Achats - Stocks & Production, Juridique/Conformité et Ressources Humaines),
- Assurer le bon fonctionnement du nouveau système d'alerte mis en œuvre en 2024 et un traitement efficace des signalements des collaborateurs et des parties prenantes, en conformité avec les procédures publiées, avec le support des Référents Conformité dans les pays [fonction Juridique/Conformité], et
- Poursuivre la mise en œuvre des Stratégies RSE 2030 et Climat du Groupe, avec respectivement le Comité Environnement et le Comité des programmes ESG (fonction Développement Durable & Qualité).

En 2025, le Groupe entend poursuivre la mobilisation de ses équipes à travers le monde pour assurer le bon déploiement de sa démarche Vigilance, tant en interne à l'adresse de l'ensemble de ses collaborateurs qu'à l'égard de ses fournisseurs, clients et sous-traitants.

2.2.2.2. Nos outils & moyens

Le Comité d'Éthique & de la RSE

Initialement dédié depuis 2001 au suivi des questions éthiques et, plus particulièrement, du respect des Règles Éthiques Fondamentales décrites dans la Charte Éthique Groupe, le Comité d'Éthique et de la RSE porte depuis 2023 une attention particulière à la stratégie RSE et à la Stratégie Climat de la Société 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'Éthique 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 et de la Politique Sociale Groupe,
- 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 l'État de durabilité établi au titre de l'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 et du décret n°2023-1394 du 30 décembre 2023, ainsi que 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, la Politique Sociale 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'Éthique 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

Ce Comité du Directoire a été créé en 2018 afin d'assurer un suivi régulier et rigoureux de l'action du Groupe en matière de Vigilance, Composé de représentants des principales fonctions concernées (Achats-Stocks & Production, Audit Interne, Communication, Développement Durable & Qualité, Opérations internationales, Juridique/Conformité 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 Climat 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, se référer à 2.2.1, p. 124 de ce 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) participer à la préparation des travaux du Comité d'Éthique & de la RSE en matière de RSE, (iv) traiter les signalements reçus via le dispositif d'alerte 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 Comité d'Éthique & de la RSE et au Directoire toute recommandation qu'il juge nécessaire.

Un suivi rigoureux du programme Vigilance

Le Comité de Vigilance s'est réuni à trois reprises en 2024, en début d'année pour arrêter le bilan du Plan de Vigilance 2023 et arrêter le projet de Plan de Vigilance 2024, en juillet pour faire un état de situation sur sa mise en œuvre à mi-année, et en septembre pour participer à la préparation des travaux du Comité d'Éthique et de la RSE. Il a également été tenu informé par son Secrétariat des signalements parvenus en 2024 et des suites qui y ont été apportées (voir ci-dessous).

Une mise en œuvre satisfaisante du dispositif d'alerte

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace et homogène du dispositif d'alerte dans l'ensemble des filiales du Groupe, en cohérence avec le cadre légal et réglementaire français (et local pour certains pays), la procédure correspondante de recueil et de traitement des signalements prévoit la possibilité de remplir un formulaire via la plateforme dédiée présente sur les sites intranet de toutes nos filiales (aussi accessible via un QR code affiché dans les locaux professionnels) ; elle prévoit également que tout signalement effectué par tout autre moyen (oral, écrit, par courriel) sera pris en compte. Chaque signalement sera traité par le Référent Conformité du pays avec le support de la Direction Conformité Groupe et, si nécessaire, de ressources internes, ce, en respectant strictement les garanties de sécurité et de confidentialité apportées au lanceur d'alerte.

En 2024, le Comité a ainsi examiné 15 signalements pour lesquels il était compétent, impliquant 12 filiales présentes en Afrique, Asie, Europe et Amérique latine concernant des situations de potentielle violation des règles Vigilance dans les domaines suivants : discrimination salariale ou fondée sur le genre ou 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 reçu près de 40 signalements pour lesquels il a relevé l'incompétence du Comité (ex. : contenu de campagne publicitaire, conduite automobile, vandalisme, violation de droits de propriété intellectuelle), transmis pour traitement aux Directions opérationnelles concernées. Tous les dossiers ouverts en 2024 sont désormais clos sauf 2, toujours suivis localement, et pour lesquels le Comité est tenu régulièrement informé.

L'augmentation significative du nombre de signalements traités, pour l'essentiel via la plateforme d'alerte externe, confirme son déploiement satisfaisant et traduit une bonne connaissance globale de son existence et de son mode de fonctionnement par les collaborateurs, accompagnée par un management impliqué.

Le corpus de référence

Le référentiel JCDecaux en matière de devoir de Vigilance est constitué principalement de cinq textes : la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, le Code de Conduite Fournisseur, la Politique Sociale Groupe, 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 de 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, le Directoire a pris la responsabilité directe de la bonne diffusion de la Charte et de son application dans l'ensemble des filiales : 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, qui 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 nouveaux fournisseurs et fournisseurs-clés 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 2022, 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 2024, 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, et
- 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.

La Politique Sociale Groupe

Depuis 2023, le Groupe a défini un socle commun d'engagements en matière de Ressources Humaines, en référence aux normes de l'Organisation Internationale du Travail. Cette Politique Sociale repose sur trois piliers stratégiques : valoriser, prendre soin et accompagner le développement de tous nos collaborateurs. Elle s'applique, au sein de l'ensemble des filiales et sociétés contrôlées du Groupe, à l'ensemble des collaborateurs.

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.

ANNEXE 1 : BILAN D'EXÉCUTION DU PLAN DE VIGILANCE 2024 & PLAN DE VIGILANCE 2025

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 JCDecaux SE figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, le Plan 2025 s'inscrit dans la stratégie Conformité du Groupe. Élaboré par le Comité de Vigilance Groupe puis approuvé par le Comité d'Éthique et de la RSE ainsi que le Directoire, il fait le bilan de notre démarche Vigilance en 2024 et recense précisément les objectifs assignés pour 2025, 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 2024 et des objectifs fixés pour 2025 s'articule autour des domaines d'action suivants :

- (1) la cartographie des risques,
- (2) l'évaluation des filiales, sous-traitants & fournisseurs,
- (3) les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves,
- (4) le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements,
- (5) le dispositif de suivi des mesures mises en œuvre.

Organes de Gouvernance

- Créé en 2018, le **Comité de Vigilance Groupe**, Comité du Directoire, est plus particulièrement en charge de l'élaboration et du suivi du Plan de Vigilance annuel dans le cadre des travaux du **Comité d'Éthique & de la RSE (CERSE)**. Il participe également au traitement des signalements et au suivi des plans d'action en lien avec les risques Extra-Financiers majeurs identifiés par le rapport de durabilité réalisé dans le cadre de la CSRD (pour plus de détails, veuillez vous référer à 2.2.2.2. *Nos outils & moyens* sur p. 127 de ce document). Il participe depuis 2023 aux travaux préparatoires des réunions du **Comité d'Éthique & de la RSE (CERSE)**, Comité du Conseil de surveillance dont les compétences comprennent l'élaboration et le suivi de la politique RSE, et rapporte au Directoire.
- Le **Directoire de JCDecaux SE** entérine chaque année le Plan de Vigilance préparé par le Comité et validé par le CERSE, et se tient régulièrement informé de sa mise en œuvre, 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.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Le déploiement de notre démarche vigilance

Structures & référentiels dédiés

		COMITÉS SPÉCIALISÉS	DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES	FONCTIONS TRANSVERSES	RÉFÉRENTIELS
DROITS HUMAINS	GRUPE	Le Comité CIVSF , piloté par la Direction Ressources Humaines et Projets Internationaux, assure la gouvernance du suivi des Valeurs Sociales Fondamentales.	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 CERSE, ainsi que du traitement des signalements Vigilance - la Direction Conformité 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	EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact ») (depuis 2015) INTERNE Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (édition 2020) Politique Sociale Groupe (édition 2023)
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production	la Direction des Systèmes d'Information Groupe assure le développement et la maintenance des outils d'alerte	INTERNE Code de Conduite Fournisseur (édition 2022)
SANTÉ - SÉCURITÉ	GRUPE	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 des filiales à la Santé-Sécurité	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'Éthique & de la RSE (CERSE), 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 extra-financiers et intègre les enjeux du Développement durable.	INTERNE - Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (édition 2020) - Politique Sociale Groupe (édition 2023) - Priorité « Pour une culture de responsabilité de notre écosystème » [Stratégie RSE 2030] - JCDecaux Health & Safety Policy statement (édition 2023) - GRHS.001 Group H&S Minimum Requirements
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		FOURNISSEURS Direction Achats, Stocks & Production SOUS-TRAITANTS Direction des Opérations Internationales	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 culture de responsabilité de notre écosystème » [Stratégie RSE 2030]
ENVIRONNEMENT	GRUPE	Le Comité Climat est piloté par la Direction Développement Durable & Qualité et est sponsorisé par le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information & Administration, membre du Directoire. Il coordonne et valide toutes les actions visant à améliorer l'empreinte environnementale du Groupe, avant approbation par le Directoire	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 Secrétariats du Comité de Vigilance et du Comité d'Éthique & de la RSE (CERSE), 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 extra-financiers et intègre les enjeux du Développement durable.	EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations-Unies (« Global Compact ») (depuis 2015) INTERNE - Priorité « Pour une empreinte environnementale optimisée » [Stratégie RSE 2030] - Trajectoire Climat validée par SBTi
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production	La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte	INTERNE Code de Conduite Fournisseur (édition 2022)

(1) CARTOGRAPHIE DES RISQUES

DROITS HUMAINS	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
• Méthodologie Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, partie <i>Identification des risques</i>. Prérequis de la CSRD, l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités (IRO) matériels pour le Groupe. • Description Présent dans plus de 80 pays, avec 21,1 % des ETP se situant dans des pays n'ayant pas ratifié tout ou partie des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, le non-respect des droits humains fondamentaux de ses collaborateurs a été identifié comme un impact matériel. La gestion de cet enjeu est décrite dans le Rapport Développement Durable (ESRS S1) dans le chapitre 2.1.3.1.4. <i>Droits humains</i>. • Bilan/compte-rendu 2024 & Plan 2025 [Audit Interne / Développement Durable / Finance] RÉALISÉ 2024 La cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, CERSE, Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). Prérequis de la CSRD, l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe. OBJECTIFS 2025 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, CERSE, Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2025.	• 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 <i>Politique de maîtrise des risques</i>, partie <i>Identification des risques</i>. Les enjeux liés à la chaîne de valeur ont également été pris en compte dans l'analyse de double matérialité. • 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 le chapitre 2.1.3.2. <i>Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)</i> de le Rapport Développement Durable. • Bilan/compte-rendu 2024 & Plan 2025 [Audit Interne / Achats] RÉALISÉ 2024 La mise en œuvre des recommandations de l'étude du Cabinet Deloitte sur la cartographie des risques Achats a débuté, avec pour objectif de refondre la méthodologie utilisée et de renforcer sa gouvernance et les ressources dédiées. Une nouvelle cartographie des risques Achats a été réalisée : 20 risques ont été identifiés, validés et évalués par un collège de directions Corporate et de filiales. Elle a été présentée au CERSE le 26/09/2024. Prérequis de la CSRD, l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités (IRO) matériels pour le Groupe. OBJECTIFS 2025 Sont prévues au 1^{er} semestre la rédaction des 20 fiches de risques Achats et la définition des plans d'actions pour les 8 risques prioritaires (avec l'accompagnement du cabinet Deloitte). Après présentation et validation au Comité de Vigilance et au CERSE, l'analyse d'impact et le déploiement sur les zones géographiques et catégories d'achats seront mis en œuvre. L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2025.
Se référer également : • au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i> (p. 228), <i>Partie 1 Identification des risques</i> et <i>Partie 2 Facteurs de risques</i> (p. 229) • à la partie 2.1.3.1.4. <i>Droits Humains</i> (chapitre ESRS S1 du Rapport Développement Durable) (p. 78)	Se référer également : • au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i> (p. 228), <i>Partie 1 Identification des risques</i> et <i>Partie 2 Facteurs de risques</i> (p. 229) • à la partie 2.1.3.2. <i>Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)</i> du Rapport Développement Durable (p. 89)

SANTÉ-SÉCURITÉ	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
Méthodologie Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, partie <i>Identification des risques</i>. Prérequis de la CSRD, l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités (IRO) matériels pour le Groupe. Description Le personnel opérationnel et de terrain de JCDecaux représente environ 50 % de l'effectif total du Groupe en 2024. Ces collaborateurs sont plus exposés aux risques d'accidents et d'incidents, 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 cet enjeu est décrite dans le rapport Développement Durable (ESRS S1) dans le chapitre 2.1.3.1.6. <i>Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire</i>. Bilan/compte rendu 2024 & Plan 2025 [Audit Interne / Développement Durable / Finance] RÉALISÉ 2024 La cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, CERSE, Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). Prérequis de la CSRD, l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe. OBJECTIFS 2025 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, CERSE, Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2025.	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 <i>Politique de maîtrise des risques</i>, partie <i>Identification des risques</i>. Les enjeux liés à la chaine de valeur ont également été pris en compte dans l'analyse de double matérialité. 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 cet enjeu est décrite dans le rapport Développement Durable (ESRS S2) dans le chapitre 2.1.3.2. <i>Chaine de valeur responsable</i>. Bilan/compte-rendu 2024 & Plan 2025 [Audit Interne / Achats] RÉALISÉ 2024 La mise en œuvre des recommandations de l'étude du Cabinet Deloitte sur la cartographie des risques Achats a débuté, avec pour objectif de refondre la méthodologie utilisée et de renforcer sa gouvernance et les ressources dédiées. Une nouvelle cartographie des risques Achats a été réalisée : 20 risques ont été identifiés, validés et évalués par un collège de directions Corporate et de filiales. Elle a été présentée au CERSE le 26/09/2024. Les enjeux liés à la chaine de valeur ont également été pris en compte dans l'analyse de double matérialité. OBJECTIFS 2025 Sont prévues au 1^{er} semestre la rédaction des 20 fiches de risques Achats et la définition des plans d'actions pour les 8 risques prioritaires (avec l'accompagnement du cabinet Deloitte). Après présentation et validation au Comité de Vigilance et au CERSE, l'analyse d'impact et le déploiement sur les zones géographiques et catégories d'achats seront mis en œuvre. L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2025.
Se référer également : - au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i> (p. 228), <i>Partie 1 Identification des risques</i> et <i>Partie 2 Facteurs de risques</i> (p. 229) - à la partie 2.1.3.1.6. <i>Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire</i> du <i>Rapport Développement Durable (ESRS S1)</i> (p. 80)	Se référer également : - au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i> (p. 228), <i>Partie 1 Identification des risques</i> et <i>Partie 2 Facteurs de risques</i> (p. 229) - à la partie 2.1.3.2. <i>Chaine de valeur responsable (ESRS S2)</i> du <i>Rapport Développement Durable</i> (p. 89)

ENVIRONNEMENT	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
Méthodologie Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, partie <i>Identification des risques</i>. Prérequis de la CSRD, l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe. Description Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie RSE 2030, et les enjeux climatiques (Atténuation, Adaptation et Consommation d'énergie) ont été identifiés comme risques matériels suite à l'analyse de double matérialité (cf. Rapport Développement Durable 2.1.2. <i>Pour une empreinte environnementale optimisée</i>). Bilan/compte-rendu 2024 & Plan 2025 [Audit Interne / Dvt Durable / Opérations intern.] RÉALISÉ 2024 La cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, CERSE, Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). Prérequis de la CSRD, l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe. Une analyse spécifique des risques et opportunités liés au Climat (TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosure) a également été menée. OBJECTIFS 2025 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, CERSE, Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2025. <i>Se référer également :</i> - au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, Partie 1 <i>Identification des risques</i> (p. 228) - au chapitre 2.1.2. <i>Pour une empreinte environnementale optimisée</i> du Rapport Développement Durable (ESRS E1) (p. 52)	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 <i>Politique de maîtrise des risques</i>, partie <i>Identification des risques</i>. Description Les enjeux environnementaux dans notre chaine de valeur sont pleinement intégrés à la Stratégie RSE 2030 (cf. Rapport Développement Durable 2.1.2. <i>Pour une empreinte environnementale optimisée</i> et 2.1.4.2. <i>Gestion des relations avec les fournisseurs</i> (DR G1-2)). Bilan/compte-rendu 2024 & Plan 2025 [Audit Interne / Dvt Durable / Opérations intern.] RÉALISÉ 2024 La mise en œuvre des recommandations de l'étude du Cabinet Deloitte sur la cartographie des risques Achats a débuté, avec pour objectif de refondre la méthodologie utilisée et de renforcer sa gouvernance et les ressources dédiées. Une nouvelle cartographie des risques Achats a été réalisée : 20 risques ont été identifiés, validés et évalués par un collège de directions Corporate et de filiales. Elle a été présentée au CERSE le 26/09/2024. Les enjeux liés à la chaine de valeur ont également été pris en compte dans l'analyse de double matérialité. OBJECTIFS 2025 Sont prévues au 1^{er} semestre la rédaction des 20 fiches de risques Achats et la définition des plans d'actions pour les 8 risques prioritaires (avec l'accompagnement du cabinet Deloitte). Après présentation et validation au Comité de Vigilance et au CERSE, l'analyse d'impact et le déploiement sur les zones géographiques et catégories d'achats seront mis en œuvre. L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2025. <i>Se référer également :</i> - au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, Partie 1 <i>Identification des risques</i> (p. 228) - au chapitre 2.1.2. <i>Pour une empreinte environnementale optimisée</i> du Rapport Développement Durable (ESRS E1) (p. 52) - au chapitre 2.1.4.2. <i>Gestion des relations avec les fournisseurs</i> (G1- 2) (p. 98)

(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	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
- 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 2024 RÉALISÉ 2024 Une nouvelle campagne bisannuelle a été menée sur les années 2023-2024, dont un bilan a été fait au Comité CIVSF, au Comité de Vigilance, au CERSE et au Directoire, établissant que l'essentiel des points de « non-alignement » identifiés concernaient la durée du temps de travail et les discriminations à l'embauche liées à la réglementation locale. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 La mise en œuvre et le suivi des plans d'action définis dans le cadre du bilan de l'enquête bisannuelle 2023-2024 se poursuivront en 2025. - Performance Extra-Financière Groupe [Développement Durable] Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier et ont été étoffés par les data points CSRD matériels. BILAN/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. Un nouvel « auditeur de durabilité » (le cabinet Grant Thornton) a été choisi dans le cadre de la mise en œuvre du premier exercice CSRD et a réalisé l'audit de l'État de durabilité. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. - 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 2024 RÉALISÉ 2024 83 pays / filiales ont été concernés en 2024. La checklist de contrôle interne a été mise à jour, en intégrant notamment les nouveaux contrôles ESG. Une première version de manuel de contrôle interne ESG a également été élaborée avec l'accompagnement du cabinet Deloitte. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 L'autoévaluation des filiales sera mise à jour, sur un périmètre similaire. Le manuel de contrôle interne ESG sera validé et un plan d'action de déploiement sera établi. - 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.	- 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 2024 RÉALISÉ 2024 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2025. (*) Définition d'un Fournisseur-clé : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an sur 3 ans), et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel (ex. : lobbyistes / barbers / agents commerciaux), ou encore social et/ou environnemental (ex. : imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / gestion des déchets) - Performance Extra-Financière Groupe [Développement Durable] Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier et ont été étoffés par les data points CSRD matériels. BILAN/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. Un nouvel « auditeur de durabilité » (le cabinet Grant Thornton) a été choisi dans le cadre de la mise en œuvre du premier exercice CSRD et a réalisé l'audit de l'État de durabilité. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. - 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.

DROITS HUMAINS	
BILAN/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 La stratégie d’audit mise en œuvre depuis 2022 a été poursuivie en 2024, avec 14 missions de contrôle Pays sur place et 4 missions <i>ad hoc</i>. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 14 missions d’audit Pays sur place sont prévues, ainsi que 3 missions <i>ad hoc</i>. <i>Se référer également :</i> - à la partie 2.1.3.1.4. Droits Humains (chapitre ESRS S1 du Rapport Développement Durable) (p. 78) - au point (1) Cartographie des risques <i>supra</i> - au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves <i>infra</i>	BILAN/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 La stratégie d’audit mise en œuvre depuis 2022 a été poursuivie en 2024, avec 14 missions de contrôle Pays sur place et 4 missions <i>ad hoc</i>. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 14 missions d’audit Pays sur place sont prévues, ainsi que 3 missions <i>ad hoc</i>. <i>Se référer également :</i> - à la partie 2.1.3.2. Chaîne de valeur responsable (ESRS S2) du Rapport Développement Durable (p. 89) - au point (1) Cartographie des risques <i>supra</i> - au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves <i>infra</i>
SANTÉ-SÉCURITÉ	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
- Programme d’audit Santé-Sécurité des Filiales [Opérations Internationales] Il a pour objet d’évaluer la maturité des filiales au regard des exigences Santé-Sécurité du Groupe. BILAN/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 10 missions d’audit Santé-Sécurité en filiale ont été menées en distanciel et sur site. 2 autres audits ont été réalisés par les équipes régionales suivant le process Groupe. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Définition d’un programme de 10 missions d’audit Corp. qui sera complété par des audits suivant le process Groupe par les équipes régionales. - 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 2024 RÉALISÉ 2024 Le suivi des indicateurs clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. Un nouvel « auditeur de durabilité » (le cabinet Grant Thornton) a été choisi dans le cadre de la mise en œuvre du premier exercice CSRD et a réalisé l’audit de l’État de durabilité. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le suivi des indicateurs clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. 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 2024 RÉALISÉ 2024 La stratégie d’audit mise en œuvre depuis 2022 a été poursuivie en 2024, avec 14 missions de contrôle Pays sur place et 4 missions <i>ad hoc</i>.	SOUS-TRAITANTS D’EXPLOITATION - Programmes d’inspection des Sous-Traitants réalisés localement par les Filiales [Opérations Internationales] BILAN/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 Audits de gestion de la sous-traitance intégrés aux audits des filiales. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 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. BILAN/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 Le suivi des indicateurs clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. Un nouvel « auditeur de durabilité » (le cabinet Grant Thornton) a été choisi dans le cadre de la mise en œuvre du premier exercice CSRD et a réalisé l’audit de l’État de durabilité. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le suivi des indicateurs clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. FOURNISSEURS - 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 2024 RÉALISÉ 2024 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l’année 2024.

SANTÉ-SÉCURITÉ

PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 14 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi que 3 missions <i>ad hoc</i>. <i>Se référer également :</i> - à la partie 2.1.3.1.6. Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire du Rapport Développement Durable (ESRS S1) (p. 80) - au point (2) Cartographie des risques supra - au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves infra	PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2025. (*) Définition d'un Fournisseur-clé : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an 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) <i>Se référer également :</i> - à la partie 2.1.3.2. Chaîne de valeur responsable (ESRS S2) du Rapport Développement Durable (p. 89) - aux chapitres Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1) et Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2) (p. 96 et p. 98) - au point (1) Cartographie des risques supra - au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves infra
---	--

ENVIRONNEMENT

GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
Performance Extra-Financière Groupe [Développement Durable] Les indicateurs environnementaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier. BILAN/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. Un nouvel « auditeur de durabilité » (le cabinet Grant Thornton) a été choisi dans le cadre de la mise en œuvre du premier exercice CSRD et a réalisé l'audit de l'État de durabilité. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. 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 2024 RÉALISÉ 2024 La stratégie d'audit mise en œuvre depuis 2022 a été poursuivie en 2024, avec 14 missions de contrôle Pays sur place et 4 missions <i>ad hoc</i>. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 14 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi que 3 missions <i>ad hoc</i>. <i>Se référer également :</i> - au chapitre 2.1.2. Pour une empreinte environnementale optimisée du Rapport Développement Durable (ESRS E1) (p. 52) - au point (1) Cartographie des risques supra - au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves infra	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 2024 RÉALISÉ 2024 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2025. (*) Définition d'un Fournisseur-clé : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an 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) <i>Se référer également :</i> - au chapitre 2.1.2. Pour une empreinte environnementale optimisée du Rapport Développement Durable (ESRS E1) (p. 52) - au point (1) Cartographie des risques supra - au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves infra

(3) ATTÉNUATION DES RISQUES & PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES

Le Groupe JCDecaux met en œuvre 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	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
- 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 2024 RÉALISÉ 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d’affirmation 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d’affirmation 2025. - Formation [Ressources Humaines] Une formation en <i>digital learning</i> (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/COMPTE-RENDU 2024 RÉALISÉ 2024 Le pilotage et le suivi du module de formation réservé aux nouveaux entrants dans le Groupe (module « <i>Onboarding</i> ») ont été poursuivis. Un module adapté aux collaborateurs non connectés a été testé en France via la DEX Academy et sera étendu ensuite progressivement à l’ensemble des Pays du Groupe à partir de 2025/26. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le module de formation Conformité existant sera revu et mis à jour pour intégrer les nouvelles procédures Conformité en vigueur. Le module adapté aux collaborateurs non connectés testé en France en 2024 via la DEX Academy sera étendu progressivement à l’ensemble des pays du Groupe à partir de 2025/2026.	- 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 2024 RÉALISÉ 2024 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 2024. 100% des Fournisseurs-clés (*) ont été évalués à fin 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le Code de conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l’année 2025. 100% des Fournisseurs-clés seront évalués. <i>(*) Définition d’un Fournisseur-clé : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an 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)</i> - 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 2024 RÉALISÉ 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d’affirmation 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d’affirmation 2025. Formation 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 2024 RÉALISÉ 2024 100% des nouveaux acheteurs ont validé ce module, de manière à garantir le maintien d’une bonne vigilance des équipes Achats. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 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	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
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 2024 RÉALISÉ 2024 4 réunions se sont tenues avec la poursuite des actions au niveau du Groupe pour améliorer la sécurité au travail. Les recommandations minimum Groupe en matière de Santé-Sécurité ont été diffusées. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 4 réunions sont prévues en 2025. 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 2024 RÉALISÉ 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2025. 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 2024 RÉALISÉ 2024 Un module de sensibilisation à la Santé-Sécurité « Safety Leadership » à destination du management opérationnel a été déployé (disponible en anglais, espagnol et allemand à ce jour). Développement et diffusion d'une grille d'analyse des accidents (volontariat) afin de partager une structure d'enquête commune permettant une analyse et des plans d'action plus approfondis. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Déploiement en filiales du module « Safety Leadership » suivant les priorités locales. 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 2024 RÉALISÉ 2024 Le programme déployé depuis 2022 a été poursuivi avec la réalisation et la diffusion de 1 nouvel épisode pour la série vidéo « We all have a part to play ». PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le programme Safety Out Of Home - Safety Home sera poursuivi, et notamment la réalisation de nouveaux épisodes de la série vidéo.	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 2024 RÉALISÉ 2024 Nos exigences mises en œuvre depuis 2022 sont intégrées dans la mise à jour des recommandations ont été diffusées en 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Intégration des process de qualification des sous-traitants à la plateforme de gestion des fournisseurs Ariba de la Direction des Achats (pilote UK). Formation 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 2024 RÉALISÉ 2024 100% des nouveaux acheteurs ont validé ce module, de manière à garantir une bonne vigilance des équipes Achats. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 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 2024 RÉALISÉ 2024 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2025. (*) Définition d'un Fournisseur-clé : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an 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) 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 2024 RÉALISÉ 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2025.

ENVIRONNEMENT	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
- Le Comité Climat 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 2024 RÉALISÉ 2024 Le Comité Climat s'est réuni à 5 reprises en 2024. Le déploiement de la Stratégie RSE 2030 a été poursuivi, avec notamment la trajectoire de réduction carbone, trajectoire ayant été validée par la S.B.T.I. (« Sciences Based Target Initiative ») en juin 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 En 2025, l'opérationnalisation de la trajectoire Climat sera poursuivie. - Formation [Ressources Humaines] Une formation en <i>digital learning</i> (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 2024 RÉALISÉ 2024 Le pilotage et le suivi du module de formation réservé aux nouveaux entrants dans le Groupe (module « Onboarding ») ont été poursuivis. Un module adapté aux collaborateurs non connectés a été testé en France via la DEX Academy PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le module de formation Conformité en <i>digital learning</i> existant sera revu et mis à jour pour intégrer les nouvelles procédures Conformité en vigueur. Le module adapté aux collaborateurs non connectés testé en France via la DEX Academy en 2024 sera étendu ensuite progressivement à l'ensemble des pays du Groupe en 2025/2026.	- 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 2024 RÉALISÉ 2024 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 Le Code de Conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature de 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2025. (*) Définition d'un Fournisseur-clé : fournisseur représentant une part significative des Achats (500 000 \$/an sur 3 ans), et/ou dont le domaine d'activité peut représenter pour le Groupe un risque éthique et/ou réputationnel (ex. : lobbyistes / barbers / agents commerciaux), ou encore social et/ou environnemental (ex. : imprimeurs / fournisseurs de matériaux composites / d'écrans digitaux / de cartes électroniques / gestion des déchets) - 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 2024 RÉALISÉ 2024 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2024. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2025. - Formation 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 2024 RÉALISÉ 2024 100% des nouveaux acheteurs ont validé ce module, de manière à garantir une bonne vigilance des équipes Achats. PLAN 2025 OBJECTIFS 2025 100% des nouveaux acheteurs devront avoir validé ce module, de manière à garantir le maintien d'une bonne vigilance des équipes Achats.

(4) LE MÉCANISME D'ALERTE & DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Le mécanisme d’alerte et de recueil des signalements relatifs à l’existence ou à la réalisation de risques déployé depuis 2018 sur l’ensemble des filiales du Groupe a été entièrement revu en 2024 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 matière de Vigilance et de traitement des signalements, de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (disponible en 19 langues), de la Charte de Déontologie de la Communication extérieure (disponible en 17 langues), de la procédure de recueil et de traitement des Signalements et de la politique de Confidentialité (disponibles en 17 langues) et de la procédure d’Enquête interne, documents du Groupe JCDecaux et tous publics sauf le dernier. Il se fonde également sur les principes du Pacte Mondial des Nations-Unies (dit « Global Compact ») auquel le Groupe JCDecaux a adhéré en 2015.	Déploiement Conformité / Ressources Humaines / Systèmes d’Information Le mécanisme d’alerte et de recueil des signalements peut désormais être activé par l’ensemble des collaborateurs du Groupe <i>via</i> la plateforme externe sécurisée et confidentielle, à laquelle on accède soit par la page intranet de chaque pays (disponible en 11 langues), soit en activant un QR code disponible <i>via</i> un affichage dédié réalisé dans l’ensemble des locaux de travail des filiales à l’intention des collaborateurs non-connectés aux systèmes d’information du Groupe. Il est également accessible aux parties prenantes du Groupe, <i>via</i> les sites internet publics. Ce mécanisme d’alerte n’est pas exclusif : un signalement peut être fait légalement par tout moyen (courrier, courriel, etc.) et bénéficiera des mêmes garanties.	Modalité Conformité / Ressources Humaines / Systèmes d’Information Le mécanisme d’alerte et de recueil des signalements peut désormais être activé par l’ensemble des collaborateurs du Groupe <i>via</i> la plateforme externe sécurisée et confidentielle, à laquelle on accède soit par la page intranet de chaque pays (disponible en 11 langues), soit en activant un QR code disponible <i>via</i> un affichage dédié réalisé dans l’ensemble des locaux de travail des filiales à l’intention des collaborateurs non-connectés aux systèmes d’information du Groupe. Il est également accessible aux parties prenantes du Groupe, <i>via</i> les sites internet publics. Ce mécanisme d’alerte n’est pas exclusif : un signalement peut être fait légalement par tout moyen (courrier, courriel etc.) et bénéficiera des mêmes garanties.

LE COMITÉ DE VIGILANCE GROUPE		
- Composition Membres 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 - Juridique - Opérations Internationales - Ressources Humaines & Projets Internationaux Présidence Comité du Directoire, il est présidé par le Directeur Général Finance, Systèmes d’Information & Administration Groupe, membre du Directoire de JCDecaux SE.	- Missions & fonctionnement Missions Il a trois missions principales : - élaborer le Plan de Vigilance annuel et faire un bilan d’exécution du Plan de Vigilance de l’année précédente, avant de les présenter au Comité d’Éthique & de la RSE (CERSE) qui les soumet au Directoire dans le cadre du rapport de gestion annuel de la Société, en vue de leur présentation au Conseil de surveillance de JCDecaux SE - identifier et piloter dans le cadre de la CSRD les Impacts, Risques et Opportunités majeurs - examiner les signalements qui lui sont présentés après instruction par le Secrétariat du Comité ou ceux dont il se serait autosaisi, et faire toute recommandation au CERSE à leur sujet ou surtout sujet de sa compétence 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, au Comité d’Audit et au CERSE.	Secrétariat Conformité Son Secrétariat est assuré par le Directeur Juridique Groupe, qui tient un registre anonymisé des signalements, lequel recense l’ensemble des signalements parvenus au Comité, <i>via</i> la plateforme d’alerte ou directement auprès du management ou du Secrétariat du Comité, ainsi que leur traitement (enquêtes menées localement et/ou au niveau du siège de la Société et avec ou sans ressources internes/externes, réponses apportées à leurs auteurs, suivi juridique et opérationnel).

BILAN DU PLAN 2024 & OBJECTIFS DU PLAN 2025

BILAN DU PLAN 2024

- Réunions

RÉALISÉ 2024

Comme prévu par le Plan de Vigilance, le Comité de Vigilance s’est réuni à trois reprises en 2024, en février pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2023 et arrêter le projet de Plan de Vigilance 2024 avant publication du rapport de gestion de la Société, 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 CERSE.

- Signalements Juridique / Systèmes d’Information

RÉALISÉ 2024

Le bon fonctionnement du mécanisme de signalement fait l’objet d’un suivi et d’une maintenance constants en liaison avec le gestionnaire de la plateforme d’alerte. En 2024, la mise en œuvre de cette nouvelle plateforme d’alerte dans l’ensemble des filiales s’est déroulée de manière pleinement satisfaisante, les collaborateurs comme les parties prenantes s’étant appropriés le nouvel outil sans difficulté.

En 2024, le Comité a ainsi examiné 15 signalements pour lesquels il était compétent, impliquant 12 filiales en Afrique, Amérique Latine, Asie et Europe, et concernant des situations de potentielle violation des règles Vigilance dans les domaines suivants : discrimination salariale ou fondée sur le genre et/ou l’orientation sexuelle, harcèlement moral / sexuel, engagements environnementaux. Des enquêtes rigoureuses 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.

En 2024, le Secrétariat du Comité a en outre examiné 40 signalements (vs. 12 en 2023) pour lesquels il a relevé l’incompétence du Comité (ex. : contenu de campagnes publicitaires, conduite automobile, vandalisme, violation de droits de propriété intellectuelle), transmis pour traitement aux Directions opérationnelles concernées.

OBJECTIFS DU PLAN 2025

- Réunions

OBJECTIF 2025

Le Comité de Vigilance se réunira à 3 reprises en 2025, en février pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2024 et le projet de Plan de Vigilance 2025 en vue des réunions du Directoire et du CERSE 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 CERSE.

- Signalements Juridique / Systèmes d’Information

OBJECTIF 2025

Tout comme en 2024, le Comité de Vigilance veillera au bon fonctionnement du mécanisme de signalement dans les filiales et à son accessibilité pour l’ensemble des collaborateurs, ce, dans le cadre légal et réglementaire en vigueur en France applicable à JCDecaux SE et ses filiales à travers le monde (loi sur le devoir de Vigilance et loi Wasserman en particulier) ainsi que déontologique (Recommandations de l’Agence Française Anticorruption, Référentiel de la CNIL), amendé si nécessaire par la réglementation locale pour certaines filiales,

Outre sa mission d’élaboration et de suivi de l’exécution du Plan de Vigilance annuel et d’identification et de pilotage des Impacts, Risques et Opportunités majeurs dans le cadre de la CSRD, il s’assurera du bon traitement des signalements par le Secrétariat du Comité et formulera si nécessaire des recommandations qui seront transmises au CERSE et au Directoire.

(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.

NOS OBJECTIFS

• Contrôle

RÉALISÉ 2024

Un contrôle sur site et/ou sur pièces est exercé par chaque Direction opérationnelle et instances concernées 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 2023-2024)

• par la Direction des Opérations Internationales auprès des filiales et des sous-traitants d'exploitation (audits sur site et en distanciel)

• par la Direction Achats - Stocks & Production auprès des filiales et des Fournisseurs-clés du Groupe (évaluations et audits sur site ou en distanciel)

• par les Directions Juridique Groupe et Direction Conformité (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 de durabilité annuel mené par le nouvel auditeur Grant Thornton au titre de l'année 2024

• par la Direction de l'Audit interne (auto-évaluations annuelles de 83 filiales/ pays et réalisation de 17 missions d'audit en 2024 - sur place et en distanciel, ainsi que de missions consacrées spécifiquement au traitement des données personnelles) et de missions ad hoc

• par le CERSE qui prend connaissance, après chaque réunion du Comité, des travaux de ce dernier qui lui sont présentés par son Président et son Secrétaire, et en particulier du suivi du Plan de Vigilance de l'année et de la Stratégie RSE 2030

• par le Directoire qui prend connaissance, après chaque réunion du Comité, du rapport établi par le Président du CERSE portant sur ses travaux

• Enquêtes

RÉALISÉ 2024

Des enquêtes sont menées si nécessaire, suite aux contrôles exercés (voir ci-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 et les Référents Conformité dans les principaux pays du Groupe, dans le cadre du suivi de la réglementation relative au devoir de Vigilance et des travaux du Comité et du CERSE 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 CERSE, dans le cadre de sa supervision des travaux du Comité de Vigilance et de la mise en œuvre du Plan de Vigilance et de la Stratégie RSE 2030 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 / Conformité

RÉALISÉ 2024

Après chaque réunion du Comité, son Président et son Secrétaire ont rendu compte 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 leur traitement. Ils ont également rendu compte des travaux du Comité au Comité d'Éthique & de la RSE.

OBJECTIF 2025

Cette restitution des travaux du Comité auprès des principaux organes de gouvernance du Groupe sera assurée en 2025, tout comme en 2024.

• Travaux du Comité d'Audit

Audit interne

RÉALISÉ 2024

Son Directeur a rendu compte à quatre reprises au Conseil de surveillance en 2024 de ses travaux en lien avec le devoir de Vigilance (missions d'audit des filiales et cartographie des risques).

OBJECTIF 2025

Le Directeur de l'Audit interne rendra compte en 2025, comme en 2024, 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 / Conformité / Finance

RÉALISÉ 2024

Le Directeur Juridique Groupe a présenté à deux reprises, en juillet 2024 et en janvier 2025, la revue des litiges et risques du Groupe aux Commissaires aux Comptes, au Comité d'Audit et au Directoire. Cette revue est élaborée avec les Directions fonctionnelles intéressées (Finance, Ressources Humaines & Projets Internationaux, 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 de la part des lanceurs d'alerte et traités.

OBJECTIF 2025

Le Directeur Juridique Groupe accomplira les mêmes diligences qu'en 2024 concernant l'identification des principaux risques et litiges au niveau du Groupe (dont ceux ayant trait au devoir de Vigilance) et les contrôles et mesures de remédiation correspondants, ainsi que les signalements reçus et traités durant l'année.

• Développement Durable & pilotage de la Performance Extra-Financière

Développement Durable

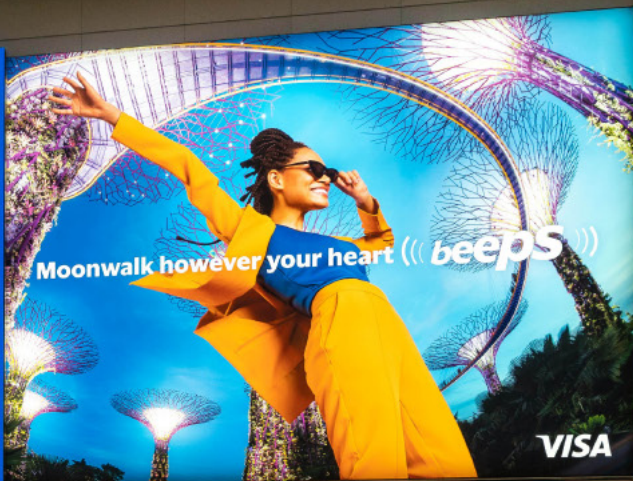
RÉALISÉ 2024

La Direction du Développement Durable & Qualité a rendu compte de ses travaux aux Comités de Vigilance, d'Éthique et de la RSE et d'Audit, ainsi qu'à minima 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 CSRD.

OBJECTIF 2025

La Direction du Développement Durable & Qualité rendra compte, tout comme en 2024, de ses travaux aux Comités de Vigilance, d'Éthique et de la RSE et d'Audit ainsi que, a minima 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 (CSRD).

#Travel
with Visa



JCDecaux

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1	Présentation de la gouvernance	146	3.5	Évolution de la composition du conseil et des comités	172
3.1.1	Mode de gouvernance	146	3.6	Mixité au sein des instances dirigeantes	173
3.1.2	Code de gouvernement d'entreprise	146	3.6.1	Politique de mixité	173
3.2	Le Directoire	147	3.6.2	Résultat en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité	173
3.2.1	Composition	147	3.7	Déontologie des membres du directoire et du conseil de surveillance	174
3.2.2	Mandats des membres du directoire	148	3.8	Rémunérations et avantages	175
3.2.3	Mission, fonctionnement et travaux	153	3.8.1	Politique de rémunération des membres du directoire et du conseil de surveillance	175
3.3	Le conseil de surveillance	154	3.8.2	Rémunérations et avantages versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice	185
3.3.1	Composition	154			
3.3.2	Mandats des membres du conseil de surveillance	160			
3.3.3	Mission, fonctionnement et travaux	166			
3.3.4	Assiduité des membres du conseil	168			
3.4	Les comités	169			
3.4.1	Comité d'audit	169			
3.4.2	Comité des rémunérations et des nominations	170			
3.4.3	Comité d'éthique et de la RSE	171			

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 et à l'Auditeur de durabilité. 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.

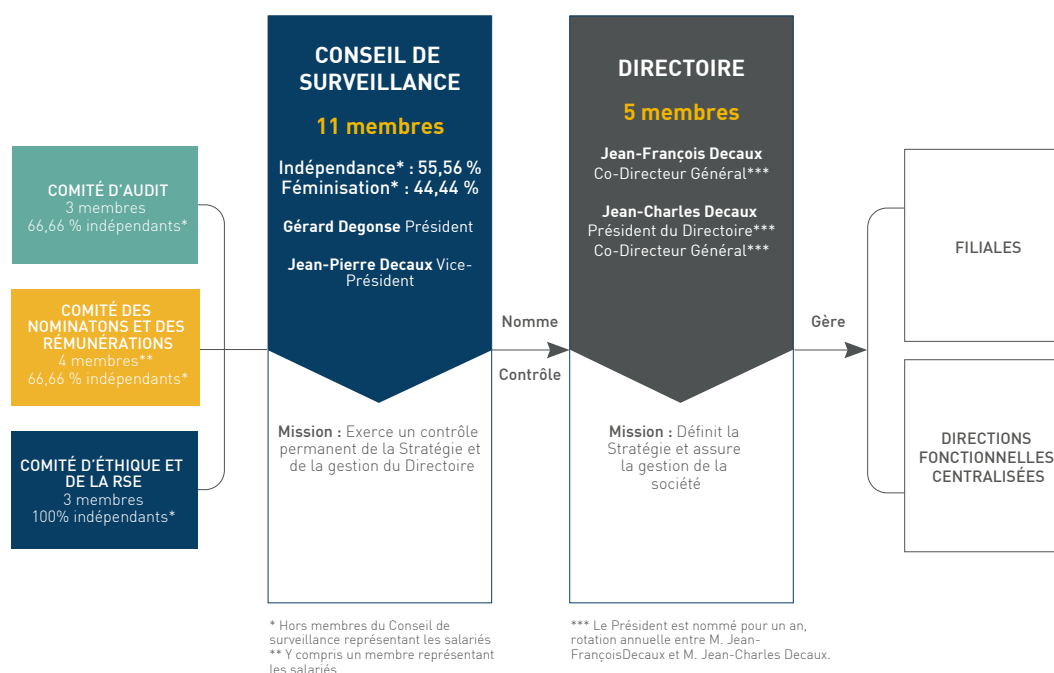
3.1. PRÉSENTATION DE LA GOUVERNANCE

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 2024, elle applique l'ensemble des recommandations du Code AFEP-MEDEF.

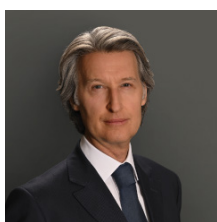
Ce Code peut être consulté sur le site internet du MEDEF : www.medef.com.

3.2. LE DIRECTOIRE

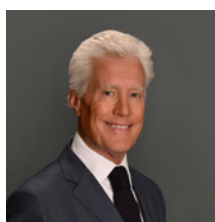
3.2.1. COMPOSITION

Au 31 décembre 2024, le Directoire est composé de cinq membres nommés par le Conseil de surveillance : M. Jean-Charles Decaux (Président du Directoire), M. Jean-François 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-Charles Decaux et M. Jean-François 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-Charles Decaux
 Président du Directoire (mandat d'un an)
 Co-Directeur Général



M. Jean-François 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 2024 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-CHARLES DECAUX

Président du Directoire

55 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyier, 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 :
7 mai 2024

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :
Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2027 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

NOMBRE D'ACTIONS :
1 485 322 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, Israël, Europe du Sud, Asie, Amérique Latine, Moyen-Orient et Afrique

Président du Directoire depuis le 7 mai 2024 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2025 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024), 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 2024 dans les sociétés du groupe

Métrobus (France)
JCDecaux France (France)
JCDecaux Bolloré Holding (France)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 18 novembre 2005)
- Président (1^{ère} nomination : 31 décembre 2011)
- Membre du Conseil Exécutif (1^{ère} nomination : 24 mai 2011)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 7 septembre 2011)

EXTIME MEDIA (Anciennement Média Aéroport de Paris) (France)
JCDecaux España S.L.U

- Président du Conseil d'administration (1^{ère} nomination : 14 mars 2003)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 14 mars 2003)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 1^{er} décembre 2001)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 3 avril 2014)

IGPDecaux Spa (Italie)
JCDecaux Small Cells Limited (Royaume-Uni)

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

Eurazeo (société cotée) (France)

- Président du Conseil de surveillance (depuis le 28 avril 2022)
- Président du Comité financier (depuis le 28 avril 2022)

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 22 juin 1998)
- Directeur Général (depuis le 4 avril 2024)
- Président (jusqu'au 4 avril 2024)

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

- Directeur Général (1^{ère} nomination : 24 octobre 2007)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 24 octobre 2007)
- Gérant (1^{ère} nomination : 14 décembre 2007)
- Représentant permanent de Decaux Frères Investissements, membre du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination : 25 mars 2011)

SCI du Mare (France)
HLD (SCA) (France)

- Gérant (1^{ère} nomination : 1^{er} août 2013)
- Gérant (1^{ère} nomination : 1^{er} août 2013)
- Directeur Général (1^{ère} nomination : 27 novembre 2015)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 27 juillet 2016)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 22 septembre 2016)

SCI Clos de la Chaîne (France)
SCI Troisjean (France)
Apolline Immobilier (SAS) (France)
BDC SAS (France)
Médiavision et Jean Mineur (France)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Directeur Général (jusqu'au 6 avril 2023)
- Président (jusqu'au 1^{er} avril 2021)
- Directeur Général (jusqu'au 3 avril 2020)

Eurazeo (société cotéeFrance)

- Vice-Président du Conseil de Surveillance (jusqu'au 28 avril 2022)
- Vice-Président du Comité financier (jusqu'au 28 avril 2022)



M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX

Directeur Général

65 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
 27 Sale Place, London, W2 1YR
 (Royaume-Uni)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION EN
 QUALITÉ DE MEMBRE DU
 DIRECTOIRE :
 9 octobre 2000

DATE DU DERNIER
 RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE
 MEMBRE DU DIRECTOIRE :
 7 mai 2024

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE
 MEMBRE DU DIRECTOIRE :
 Jusqu'au Conseil de surveillance qui
 se réunira à l'issue de l'Assemblée
 Générale 2027 qui statuera sur les
 comptes de l'exercice clos le
 31 décembre 2026.

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.

Directeur Général depuis le 7 mai 2024 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2025 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024), 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 2024 dans les sociétés du groupe

- | | |
|------------------------------------|--|
| Media Frankfurt GmbH (Allemagne) | • Vice-Président du Conseil de surveillance (1 ^{ère} nomination : 3 avril 2001) |
| JCDecaux UK Limited. (Royaume-Uni) | • Administrateur (1 ^{ère} nomination : 12 septembre 2013) |
| AFA Decaux A/S (Danemark) | • Président du Conseil d'administration (1 ^{ère} nomination : 11 octobre 2013) |

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

- | | |
|--|--|
| JCDecaux Holding (SAS) (France) | • Administrateur (1 ^{ère} nomination : 22 juin 1998) |
| SCI Congor (France) | • Directeur Général (depuis le 6 avril 2023) |
| Decaux Frères Investissements (SAS) (France) | • Gérant (1 ^{ère} nomination : 17 janvier 2000) |
| DF3I (Luxembourg) | • Directeur Général (1 ^{ère} nomination : 24 octobre 2007) |
| Apolline Immobilier (SAS) (France) | • Administrateur (1 ^{ère} nomination : 24 octobre 2007) |
| | • Administrateur (1 ^{ère} nomination : 17 décembre 2007) |
| | • Directeur Général (1 ^{ère} nomination : 27 novembre 2015) |

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

- | | |
|-------------------------------------|---|
| Médiavision et Jean Mineur (France) | • Administrateur (jusqu'au 30 mai 2023) |
| JCDecaux Holding (SAS) (France) | • Président (jusqu'au 6 avril 2023) |
| | • Directeur Général (jusqu'au 31 mars 2022) |
| | • Président (jusqu'au 3 avril 2020) |
| | • Directeur Général (jusqu'au 4 avril 2019) |



M. EMMANUEL BASTIDE

Membre du Directoire

56 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 :

7 mai 2024

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui
se réunira à l'issue de l'Assemblée
Générale 2027 qui statuera sur les
comptes de l'exercice clos le
31 décembre 2026.

NOMBRE D'ACTIONS

32 434 actions

M. Emmanuel Bastide est diplômé de l'Ecole des
Mines de Paris (ENSMIP).

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.

Promu en 2001 Senior Vice-Président de MCDcaux 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 1^{er} janvier 2007, les
fonctions de Directeur Général Asie de JCDecaux avec
notamment, la responsabilité des pays suivants : Chine
(y compris Hong Kong et Macao), Birmanie, Corée, Japon,
Mongolie, Singapour, Thaïlande, Vietnam etc.

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Nanjing Metro JCDecaux Advertising Co., Ltd. (Chine)

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)

MCDcaux, 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)

MNCDcaux Media Utama (Indonésie)

FMIDcaux Co., Ltd. (Myanmar)

• Director (1^{ère} nomination : 6 janvier 2011)

• Director (1^{ère} nomination : 7 décembre 2011)

• Director (1^{ère} nomination : 1er juin 2011)

• Director (1^{ère} nomination : 9 novembre 2012)

• Director (1^{ère} nomination : 7 mai 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 23 janvier 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 23 mai 2005)

• Director (1^{ère} nomination : 23 mai 2005)

• Director (1^{ère} nomination : 14 mars 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 8 mai 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 17 septembre 2008)

• Director (1^{ère} nomination : 24 avril 2014)

• Director (1^{ère} nomination : 5 octobre 2009)

• Director (1^{ère} nomination : 26 octobre 2001)

• Director (1^{ère} nomination : 14 juin 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 28 avril 2014)

• Director (1^{ère} nomination : 26 février 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 26 février 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 26 février 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 17 décembre 2015)

• Director (1^{ère} nomination : 21 juillet 2017)

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 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

55 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 :
7 mai 2024

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :
Jusqu'au Conseil de surveillance qui
se réunira à l'issue de l'Assemblée
Générale 2027 qui statuera sur les
comptes de l'exercice clos le
31 décembre 2026.

NOMBRE D'ACTIONS :
28 268 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 2024 dans les sociétés du groupe

APG SGA SA (société cotée) (Suisse)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 27 avril 2023)

- Président du Comité d'Audit
(1^{ère} nomination : 27 avril 2023)

JCDecaux Finland Oy (Finlande)

- Président du Conseil d'Administration
(1^{ère} nomination : 30 septembre 2022)

JCDecaux AdTech (France)

- Président (1^{ère} nomination : 13 juillet 2022)

JCDecaux Bolloré Holding (France)

- Membre du Conseil Exécutif
(1^{ère} nomination : 15 janvier 2015)

EXTIME MEDIA (Anciennement Média Aéroports de
Paris) (France)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 28 janvier 2015)

IGP Decaux Spa (Italie)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 10 mars 2015)

JCDecaux Small Cells Limited (Royaume-Uni)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 18 juin 2015)

JCDecaux Sub Saharan Africa Holdings (PTY) LTD
(Afrique du Sud)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 18 juin 2015)

JCDecaux Amériques Holding (France)

- Président (1^{ère} nomination : 31 mars 2023)

JCDecaux Europe Holding (France)

- Président (1^{ère} nomination : 28 avril 2023)

JCDecaux Afrique Holding (France)

- Président (1^{ère} nomination : 31 mars 2023)

JCDecaux Asie Holding (France)

- Président (1^{ère} nomination : 31 mars 2023)

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant



M. DANIEL HOFER

Membre du Directoire

61 ANS - NATIONALITÉ SUISSE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
Giesshübelstrasse 4, CH-8045 Zürich
(Suisse)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :
1^{er} septembre 2014

**DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT :**
7 mai 2024

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :
Jusqu'au Conseil de surveillance qui
se réunira à l'issue de l'Assemblée
Générale 2027 qui statuera sur les
comptes de l'exercice clos le
31 décembre 2026.

NOMBRE D'ACTIONS :
41 545 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 Zürcher 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 1^{er} 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 1^{er} septembre 2014, M. Daniel Hofer occupe les fonctions de Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe Centrale et Orientale et Asie Centrale de JCDecaux.

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 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)

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

- Président du Conseil d'administration
(1^{ère} nomination : 21 mai 2014)
- Gérant (1^{ère} nomination : 20 août 2014)
- Vice-Président du Conseil de surveillance
(1^{ère} nomination : 26 septembre 2014)
- Administrateur type A (jusqu'au 3 novembre 2023)
- 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
(1^{ère} 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 2024 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

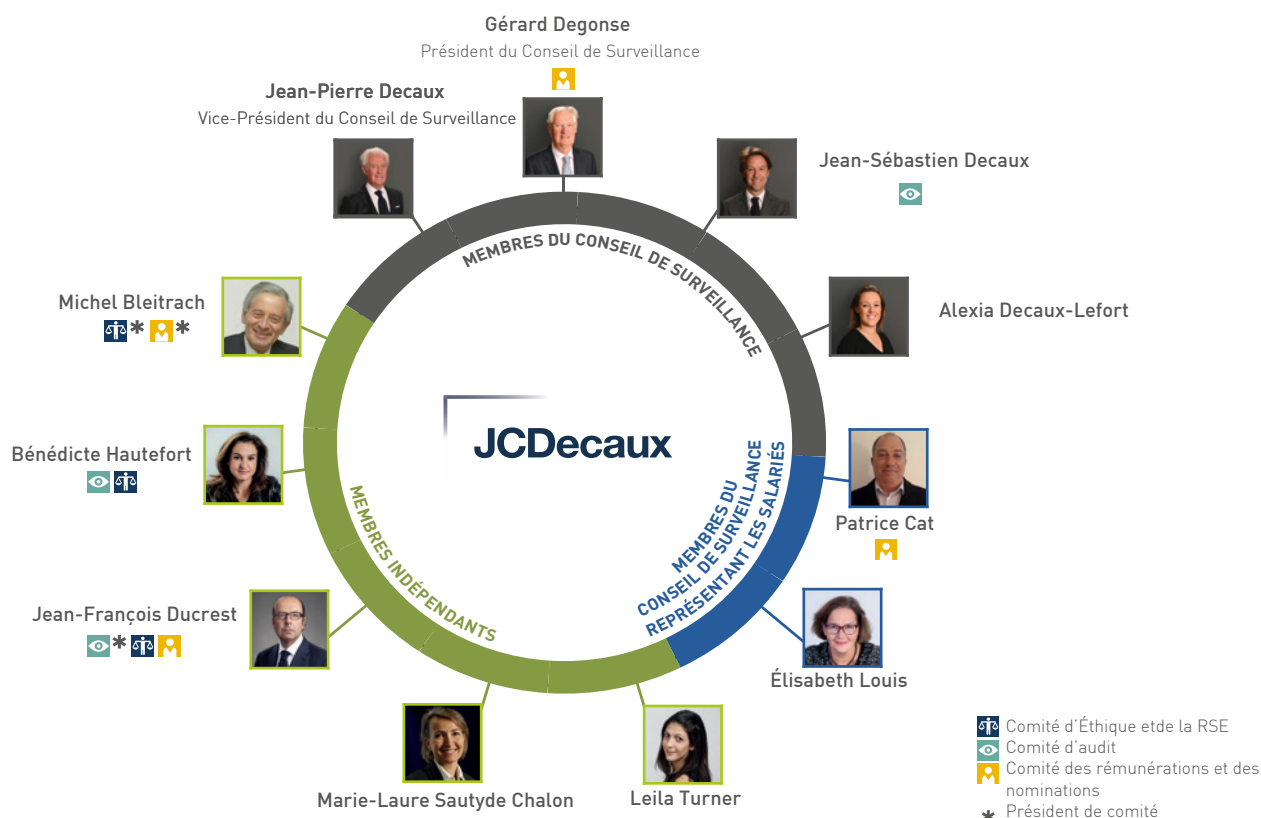
3.2.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

DIRECTOIRE	NOMBRE DE RÉUNIONS 12	TAUX D'ASSIDUITÉ 100%
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. MISSIONS EN MATIERE DE RSE - la revue des risques et des opportunités - la stratégie RSE et son développement « Stratégie développement durable : - Stratégie climat - Taxonomie verte - l'analyse de la double matérialité des data points - La définition d'un plan d'action pour la mise en place de la CSRD - La structuration et la validation du rapport de durabilité 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 2024, le Directoire s'est réuni 12 fois avec un taux de présence de 100 % 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, le rapport de durabilité 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 - 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 stratégie Conformité du Groupe dans le cadre de la réglementation anticorruption, incluant la revue de nouvelles politiques et procédures Groupe portant, notamment, sur les Cadeaux & Invitations, l'engagement et la gestion des Lobbyistes, le nouveau système d'alerte, l'évaluation des tiers et la prévention des conflits d'intérêts - La mise en place d'un plan d'Actions de Performance - 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 2024, le Conseil de surveillance est composé de onze membres : M. Gérard Degonse (Président), M. Jean-Pierre Decaux (Vice-Président), M. Michel Bleitrach, M^{me} Alexia Decaux-Lefort, M^{me} Bénédicte Hautefort, M. Jean-Sébastien Decaux, M. Jean-François Ducrest, M^{me} Marie-Laure Sauty de Chalon, M^{me} Leila Turner (nommés par l'Assemblée Générale), M. Patrice CAT (nommé membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Économique et dont le mandat a été renouvelé par la Comité de la Société Européenne le 22 juillet 2024) et M^{me} Elisabeth LOUIS (nommée membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Economique le 26 septembre 2023).



Nombre de membres	Taux d'indépendance*	Taux d'assiduité	Taux de féminisation*	Âge moyen	Ancienneté moyenne
11	55,5 %	100 %	44,4 %	59 ans	8,2ans

Les Comités du Conseil de Surveillance



* Hors membres du Conseil de surveillance représentant les salariés

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DECEMBRE 2024

	INFORMATIONS PERSONNELLES				EXPÉRIENCE	POSITION AU SEIN DU CONSEIL				PARTICIPATION À DES COMITÉS DE CONSEIL
	Age au 31/12/2024	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Indépendance	Date initiale de nominations	Échéance du mandat	Ancienneté au conseil	
Gérard Degonse (Président)	77 ans	M	Française	17 056	Néant	X	15/05/2013	AG 2025	11 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Jean-Pierre Decaux (Vice-Président)	80 ans	M	Française	1 574	Néant	X	09/10/2000	AG 2025	24 ans	Non
Michel Bleitrach	79 ans	M	Française	1 000	Néant	✓	15/05/2013	AG 2025	11 ans	Président du Comité d'Éthique et de la RSE Président du Comité des rémunérations et des nominations
Alexia Decaux-Lefort	39 ans	F	Française	1 000	Néant	X	15/05/2013	AG 2025	11 ans	Non
Bénédicte Hautefort	56 ans	F	Française	1 000	Néant	✓	11/05/2017	AG 2026	7 ans	Membre du Comité d'audit Membre du Comité d'Éthique et de la RSE
Jean-Sébastien Decaux	48 ans	M	Française	3 752*	Néant	X	14/05/2020	AG 2026	4 ans	Membre du Comité d'Audit
Jean-François Ducrest	59 ans	M	Française	45 000	Néant	✓	14/05/2020	AG 2027	4 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	62 ans	F	Française	1 000	2	✓	11/05/2017	AG 2026	7 ans	Non
Leila Turner	42 ans	F	Française	1 000	Néant	✓	11/05/2017	AG 2026	7 ans	Non
Patrice Cat (membre du Conseil représentant les salariés)	56 ans	M	Française	0	Néant	NA	30/09/2021	AG 2027	3 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Elisabeth Louis (membre du Conseil représentant les salariés)	58 ans	F	Française	0	Néant	NA	26/09/2023	26/09/2026	1 an	Non

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.

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 :

Critère 1 : Salarié, mandataire social au cours des 5 années précédentes	Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes : - Salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société - Salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide - 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.
Critère 3 : Relations d'affaires significatives	Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil : - Significatif de la Société ou de son groupe - Ou pour lequel la Société ou son groupe représente une part significative de l'activité 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 2024 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 cours des 5 années précédentes	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓
Critère 2 : Mandats croisés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 3 : Relations d'affaires significatives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 4 : Lien familial	✓	X	✓	X	✓	X	✓	✓	✓
Critère 5 : Commissaire aux comptes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 6 : Durée de mandat supérieure à 12 ans	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 7 : Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 8 : Statut de l'actionnaire important	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓

(*) 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 exister entre les membres du Conseil de surveillance et le Groupe, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, 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 2024 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 AFEP- MEDEF), cinq membres, soit plus de la moitié des membres du Conseil, étaient indépendants et n'entretenaient aucune relation d'affaires significatives avec la Société.

Les membres ayant été qualifiés d'indépendants sont M. Michel Bleitrach, M^{me} Bénédicte Hautefort, M. Jean-François Ducrest, M^{me} Marie-Laure Sauty de Chalon et M^{me} 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 réglementaires applicables à la Société ainsi que les grandes problématiques du moment (digital, vente programmatique, stratégie climatique, conformité, etc.).

Au cours de l'exercice 2024, compte tenu des enjeux climatiques, et du fort engagement du Groupe au travers de sa stratégie RSE, les membres du Conseil de Surveillance ont suivi une formation RSE dispensée par un organisme extérieur (cabinet d'avocats). Deux thématiques majeures ont été abordées à cette occasion : les obligations pesant sur les sociétés et leurs dirigeants en matière de RSE, et la responsabilité des dirigeants et son évolution à la lumière des nouvelles normes en matière de RSE ainsi que les contentieux émergents.

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 6 mars 2024, 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 a proposé au Conseil de surveillance du 4 mars 2025 de constater les résultats obtenus par application de cette politique au cours de l'exercice écoulé et propose de procéder à une modification de sa composition en 2025.

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 2024, 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 59 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 surveillance au regard de l'âge des membres donne pleine satisfaction car elle garantit 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 2024.

> 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 ou le Comité de la Société Européenne. En pratique, les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés ont été nommés pour une durée de trois ans. Ainsi, Mme Elisabeth Louis a été nommée par le Comité Social et Economique pour une durée de trois ans et M. Patrice Cat a vu son mandat renouvelé par le Comité de la Société Européenne 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 2024 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.

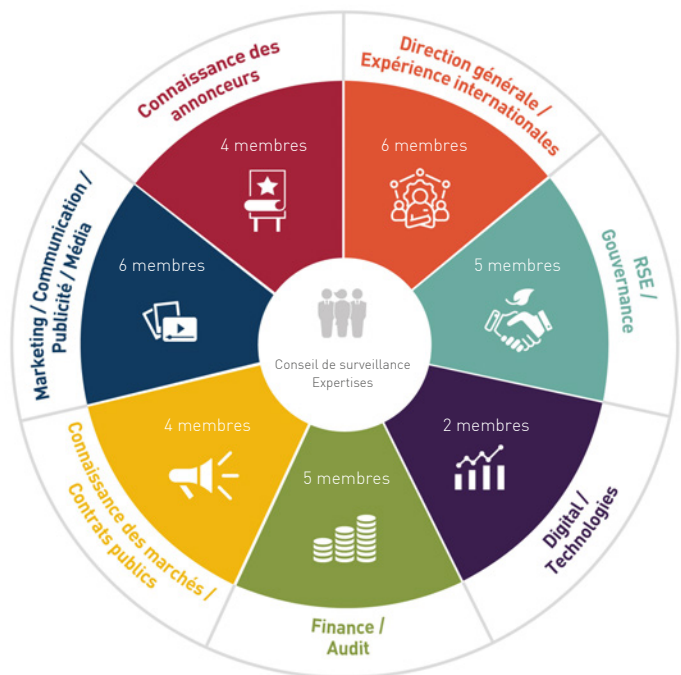
Cette indépendance très marquée du Conseil de surveillance lui donne la possibilité d'ajuster si besoin le nombre de ses membres indépendants.

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 2024, 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, lesquels ne sont pas comptabilisés 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 le Comité de la Société Européenne a désigné 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 2024. Cependant pour l'exercice 2025, M. Michel Bleitrach n'a pas souhaité solliciter le renouvellement de son mandat et le Conseil de surveillance recommandera à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 la nomination de M. Guillaume Pepy en tant que membre du Conseil de surveillance, en remplacement de M. Michel Bleitrach, pour un mandat de trois ans. Cette nomination n'aura pas d'impact sur la composition du Conseil de surveillance en termes de taille (11 membres), d'indépendance (55,5%) et de féminisation (44,4%).

3.3.2. MANDATS DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

M. GÉRARD DEGONSE Président du Conseil de surveillance



77 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION
15 mai 2013

DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT : 7 mai 2024

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 : 17 056 actions

Président du Conseil de surveillance depuis le 15 mai 2013, le Conseil de surveillance du 7 mai 2024 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 2025 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024).

M. Gérard Degonse est diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

M. Gérard Degonse a occupé le poste de Directeur Général Délégué de JCDecaux Holding jusqu'au 30 juin 2017. M. Gérard Degonse a également occupé le poste de Directeur Général Finance et Administration du Groupe JCDecaux, dont il a été membre du Directoire, de 2000 à 2010. Avant de rejoindre le Groupe JCDecaux, M. Gérard Degonse était 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 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

SCI CARO DES PINS (France)

- Gérant (1^{ère} nomination : 22 mars 2018)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Octo Technology (France)

- Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 27 septembre 2019)

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

- 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



80 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 : 7 mai 2024

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 : 1 574 actions

Vice-Président du Conseil de surveillance depuis le 9 octobre 2000, le Conseil de surveillance du 7 mai 2024 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 2025 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024).

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 Atribus® 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 Publicitaire) de 1995 à 2001.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

SCI Bagavi
SCI Criluca
SCI JPJM

- Gérant (1^{ère} nomination : nc)
- Gérant (1^{ère} nomination : nc)
- Gérant (1^{ère} nomination 15 janvier 2016)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

M. MICHEL BLEITRACH Membre (indépendant) du Conseil de surveillance



79 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :
15 mai 2013

DATE DU DERNIER RENOUELEMENT : 7 mai 2024

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

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).

M. 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 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

SPIE SA (France) (société cotée)

• Administrateur (jusqu'au 14 mai 2021)

SOCOTEC (France)

• Administrateur (jusqu'au 31 décembre 2019)

INDIGO (France)

• Président du Conseil de surveillance (jusqu'au 9 janvier 2024)

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)



56 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 DU DERNIER RENOUELEMENT :
22 juillet 2024

NOMBRE D'ACTIONS :
Ne détient aucune action

M. Patrice Cat a rejoint le Groupe en 1994 en 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.

M. Patrice Cat a été nommé membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Économique le 30 septembre 2021 pour une durée de 3 ans. Le Comité de la Société Européenne du 22 juillet 2024 a renouvelé le mandat de Monsieur Patrice CAT en qualité de membre du Conseil de surveillance représentant les salariés pour une durée de 3 ans

Conformément à la loi, M. Patrice Cat a renoncé à ses mandats de représentant du personnel au sein de l'UES JCDecaux.

M. Patrice Cat est également membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 7 décembre 2023.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 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%

M^{ME} ALEXIA DECAUX-LEFORT

Membre du Conseil de surveillance



M^{me} Alexia Decaux-Lefort est diplômée de l'Université de Warwick (Royaume-Uni).

M^{me} Alexia Decaux-Lefort a occupé différents postes 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.

39 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} 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

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

M. JEAN-SÉBASTIEN DECAUX

Membre du Conseil de surveillance



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 1^{er} 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. En 2024, Terre & Fils Investissement a notamment investi et pris la présidence de la société Terre Sauvage Média.

M. Jean-Sébastien Decaux est membre du Comité d'audit depuis le 16 mai 2023.

48 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} 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 (dont 1 752 détenues en nue- propriété) et 466 950 actions au travers de la société Holding des Dhuits

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

IGPDecaux Spa (Italie)

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

Holding des Dhuits (Luxembourg)

Apolline Immobilier (SAS) (France)

Terre & Fils Investissement (SAS) (France)

Galatée Films (SAS) (France)

Médiavision et Jean Mineur (France)

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

- Président du Conseil d'administration (1^{ère} nomination : 30 juin 2015)

- Directeur Général (jusqu'au 4 avril 2024)
- Président (depuis le 4 avril 2024)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 22 juin 2009)
- Directeur Général (1^{ère} nomination : 24 octobre 2007)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 24 octobre 2007)
- Gérant (1^{ère} nomination : 21 décembre 2023)
- Administrateur (jusqu'au 21 décembre 2023)
- Directeur Général (1^{ère} nomination : 27 novembre 2015)
- Président (1^{ère} nomination : 3 juillet 2019)
- Président du Comité stratégique (depuis le 28 octobre 2022)
- Administrateur (1^{ère} 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 1^{er} 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



59 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :
14 mai 2020

DATE DU DERNIER RENOUELEMENT :
7 mai 2024

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :
Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2027 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

NOMBRE D'ACTIONS : 45 000 actions

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. Co-fondateur 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, co-fondateur et portfolio 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.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

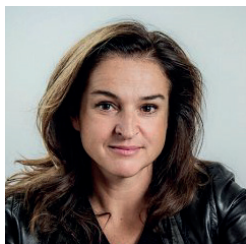
Lytica Therapeutics (USA)

- Administrateur (depuis le 13 juin 2022)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

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 %

M^{ME} BÉNÉDICTE HAUTEFORT (Membre indépendant) Membre du Conseil de surveillance



55 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :
11 mai 2017

DATE DU DERNIER RENOUELEMENT :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

M^{me} Bénédicte Hautefort est une entrepreneuse fintech et une experte en gouvernance à Paris, cofondatrice et présidente 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 14 pays d'Europe, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

M^{me} 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 intégrer Havas Paris en 2011.

M^{me} Bénédicte Hautefort a créé l'Hebdo des AG en 2018, devenu Scalens en 2022 en fusionnant avec l'entreprise Praexo.

M^{me} 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.

M^{me} Bénédicte Hautefort est également membre du Comité d'audit depuis le 11 mai 2017 et membre du Comité d'Éthique et de la RSE depuis le 16 mai 2023.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS OU MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

Groupe Flo (société cotée)

SCALENS

- Administrateur (jusqu'en mars 2023)

- Président (depuis le 1er mars 2022)

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 COMITE D'ETHIQUE ET DE LA RSE : 100%

M^{ME} ELISABETH LOUIS Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés depuis le 26 septembre 2023



M^{ME} Elisabeth Louis est diplômée d'un Master 1 Ressources Humaines (ESSEC Executive Management).

M^{ME} Elisabeth Louis est actuellement Assistante de la Direction du Contrôle Financier Groupe, de la Direction Juridique Groupe et de JCDecaux Link.

M^{ME} 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.

M^{ME} 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.

58 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

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

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 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 %

M^{ME} MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON Membre (indépendant) du Conseil de surveillance



M^{ME} Marie-Laure Sauty de Chalon détient une maîtrise en droit et est diplômée de l'Institut d'Études Politiques de Paris.

Elle a fondé Factor K en juillet 2018 et est professeur à l'Institut d'Études Politiques de Paris.

Après une carrière dans diverses régies publicitaires au sein de la presse et de la télévision, M^{ME} Marie-Laure Sauty de Chalon a pris la Direction générale de Carat Interactive en 1997.

M^{ME} Marie-Laure Sauty de Chalon était également membre de l'Autorité de la concurrence entre 2014 et 2021.

En 2001, elle devient Président-directeur général de Consodata North America.

M^{ME} 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.

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.

62 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

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans des sociétés hors groupe

LVMH (France) (société cotée)
Carrefour (France) (société cotée)
FACTOR K (France)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 1er mai 2011)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 1er juillet 2017)
- Président (1^{ère} nomination : 18 juillet 2018)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Coorpacademy (France)

- Administrateur (jusqu'en mars 2022)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

M^{ME} LEILA TURNER

Membre (indépendant) du Conseil de surveillance



M^{me} 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, M^{me} 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.

M^{me} Leila Turner rejoint la maison CHANEL et s'installe à New York en 2018 pour participer 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.

42 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

SOCIÉTÉ

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2024 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2024 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 %

3.3.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

CONSEIL DE SURVEILLANCE	NOMBRE DE RÉUNION 4	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. MISSIONS EN MATIERE DE RSE - Contrôle la stratégie RSE (dont la stratégie climat) et les réalisations - Revue des informations de durabilité (DPEF et rapport de durabilité) - Examen des risques et opportunités (financiers, juridiques, opérationnels, RSE) et les mesures prises en conséquence) - Vérifie la mise en oeuvre d'une politique de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence - Vérifie la mise en oeuvre d'une politique de non-discrimination et de diversité (notamment au sein des instances dirigeantes) 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 procès-verbal 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 2024, 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 abordés : - Fonctionnement du Conseil de surveillance: efficacité des réunions, pertinence des interventions, qualité des échanges - Identification des sujets que le Conseil de surveillance souhaite aborder en 2025. 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.	TRAVAUX En 2024, le Conseil de surveillance s'est réuni 4 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 dans le rapport de durabilité, 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 compris 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 - Présentation de la zone Amériques du Nord - Présentation sur l'écosystème Adtech JCDecaux - Présentations post mortem sur les acquisitions en France	

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 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 ci-après.

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 5 décembre 2024 afin de le mettre notamment en conformité avec la loi attractivité du 13 juin 2024 et l'augmentation du nombre de réunions du Comité d'Ethique et de la RSE.

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 3 décembre 2024 a arrêté le questionnaire d'évaluation du fonctionnement du Conseil et des Comités pour l'exercice 2024 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'expliquer 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 3 mars 2025 puis du Conseil de surveillance du 4 mars 2025.

Les résultats de l'évaluation 2024 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 :

- de poursuivre les efforts mis en oeuvre pour simplifier les agendas et favoriser les temps d'échanges lors des réunions du Conseil de surveillance
- de continuer à organiser des sessions thématiques sur les sujets opérationnels, géographiques et technologiques notamment sur la Chine et l'Intelligence Artificielle.
- de réaliser un nouveau sondage en 2025 pour évaluer la nécessité d'augmenter le nombre d'exécutive session ; en attendant, des exécutives sessions supplémentaires peuvent être organisées selon les besoins.

Au cours de l'exercice 2024, il a été décidé de mettre en oeuvre les suggestions faites par les membres du Conseil lors de l'évaluation 2023. En effet, le Conseil de surveillance :

- a mis en place une formation en matière de RSE dispensée par un organisme externe à tous les membres du Conseil de surveillance,
- a pris des dispositions afin de rendre le Conseil de surveillance plus efficace (contenir la durée tout en élargissant les échanges)
- a mis en oeuvre le processus de sélection d'un nouveau membre au Conseil de surveillance

3.3.4. ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL

A noter qu'au cours de l'exercice 2024 :

- l'ensemble des Conseils de surveillance ont été organisés en présentiel
- sur cinq Comités d'audit quatre ont été organisés en visioconférence exclusivement
- sur quatre Comités des rémunérations et des nominations un a été organisé en visioconférence exclusivement
- l'ensemble des Comités d'éthique et de la RSE ont été organisés en présentiel

Assiduité moyenne

	ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'ETHIQUE ET DE LA RSE	ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS	ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT	ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE	NATURE DE LA PARTICIPATION	
					 (1)	 (2)
GÉRARD DEGONSE (PRÉSIDENT)	NA	100 %	NA	100 %	75 %	25 %
JEAN-PIERRE DECAUX (VICE-PRÉSIDENT)	NA	NA	NA	100 %	75 %	25 %
MICHEL BLEITRACH	100 %	100 %	100 %	100 %	75 %	25 %
PATRICE CAT	NA	100 %	NA	100 %	100 %	0 %
JEAN-SEBASTIEN DECAUX	NA	NA	100 %	100 %	75 %	25 %
JEAN-FRANÇOIS DUCREST	100 %	100 %	100 %	100 %	25 %	75 %
ALEXIA DECAUX-LEFORT	NA	NA	NA	100 %	50 %	50 %
BÉNÉDICTE HAUTEFORT	100 %	NA	100 %	100 %	50 %	50 %
ELISABETH LOUIS	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON	NA	NA	NA	100 %	50 %	50 %
LEILA TURNER	NA	NA	NA	100 %	50 %	50 %

(1) Physique.

(2) Visioconférence.

NA : non-applicable.

3.4. LES COMITÉS

3.4.1. COMITÉ D'AUDIT

MEMBRES				NOMBRE DE RÉUNION	TAUX D'ASSIDUITÉ
	M. Jean-François Ducrest Président - membre indépendant	M^{me}. Bénédicte Hautefort Membre indépendant	M. Jean-Sébastien Decaux	5	100 %

COMPOSITION

M. Jean-François Ducrest (Président), M^{me} 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 est notamment chargé :

- de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et, le cas échéant, de formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité.
- 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.
- 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.
- de contrôler les conditions d'exercice de la mission des Commissaires aux comptes.

MISSIONS EN MATIERE DE RSE

- Assure le suivi des processus d'élaboration de l'information extra-financière
- Suit et pilote le déploiement de la stratégie RSE
- Suit l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques extra-financiers
- Veille à la conformité de la société avec la réglementation
- Suit l'élaboration et contrôle des informations de durabilité
- Suit l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de durabilité
- Emet une recommandation au Conseil de surveillance sur l'auditeur de durabilité proposé à la désignation
- Suit la réalisation des missions de certification de l'auditeur de durabilité

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 2024, le Comité d'audit s'est réuni cinq 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 choix de l'Auditeur de durabilité
- 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 réglementées et courantes
- L'approbation de la fourniture des services autres que de certification des comptes
- Le point sur la politique Cyber Sécurité
- 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 et de l'audit de durabilité

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					NOMBRE DE RÉUNION	TAUX D'ASSIDUITÉ
	M. Michel Bleitrach Président - membre indépendant	M. Jean-François Ducrest Membre indépendant	M. Gérard Degonse Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés	M. Patrice Cat Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés	4	100 %

COMPOSITION

Au 31 décembre 2024, 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).

Conformément aux exigences du Code AFEP-MEDEF, ce Comité ne comporte aucun dirigeant mandataire social et est composé pour deux tiers de membres indépendants (hors membre du Conseil de surveillance représentant les salariés).

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.

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.

MISSIONS EN MATIERE DE RSE

- Veille à ce que les critères RSE soient inclus dans la rémunération variable des dirigeants et évalue l'atteinte de ces derniers
- Examine la politique en matière d'égalité professionnelle et salariale
- Examine la politique de diversité appliquée aux membres du CS
- Examine les écarts de représentation femmes / hommes au sein des cadres dirigeants et instances dirigeantes

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 2024 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 2024, le Comité s'est réuni quatre 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				NOMBRE DE RÉUNION	TAUX D'ASSIDUITÉ
	M. Michel Bleitrach	M ^{me} . Bénédicte Hautefort	M. Jean-François Ducrest		
	Président - membre indépendant	Membre indépendant	Membre indépendant		
COMPOSITION Au 31 décembre 2024, 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 M^{me} Bénédicte Hautefort (membre indépendant).				Au cours de l'année 2024, le Comité s'est réuni deux fois avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.	
MISSIONS La mission du Comité d'Ethique et de la RSE consiste plus particulièrement à : • s'assurer de la prise en compte des sujets éthiques et RSE par le groupe • s'assurer du bon déploiement et de la bonne application de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et de la Charte Éthique Groupe • examiner la stratégie RSE du groupe, les objectifs fixés et les résultats obtenus : cartographie des risques RSE - définir les indicateurs clés pour piloter la politique RSE • examiner l'ensemble de l'information de durabilité publiée par la société : - rapport de durabilité - plan de vigilance - plan de prévention de la corruption • examiner toute situation contraire aux règles et procédures du groupe en matière de RSE • examiner et suit les notations RSE obtenues				Les sujets suivants y ont été abordés • Les travaux du Comité de Vigilance (plan de Vigilance) • Examen de la cartographie des risques Groupe et des risques Achats • Avancement des travaux sur la mise en œuvre de la Directive CSRD • Plan d'action RSE pour 2025 • Suivi du plan d'action Conformité et des procédures et politiques associées • Point sur les résultats de l'enquête RH Bisannuelle • Point sur les alertes Ethiques et Vigilance (domaines et pays concernés, traitement et décisions arrêtées) • Point sur la poursuite et les résultats d'un plan d'action spécifique suite à un signalement mettant en cause des collaborateurs en Europe ;	
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.					

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 MEDEF 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 définie 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 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 2024

SITUATION ARRÊTÉE LE 31 DÉCEMBRE 2024	DÉPART	NOMINATION	RENOUVELLEMENT
CONSEIL DE SURVEILLANCE			M. Gérard DEGONSE en qualité de Président (lors de l'AG du 7 mai 2024 pour un an)
			M. Michel BLEITRACH (lors de l'AG du 7 mai 2024 pour un an)
			M. Jean-Pierre DECAUX (lors de l'AG du 7 mai 2024 pour un an)
			M. Jean-François DUCREST (lors de l'AG du 7 mai 2024 pour trois ans)
COMITÉ D'AUDIT			M. Jean-François DUCREST en qualité de Président (lors du Conseil de surveillance du 7 mai 2024 pour un an)
COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS			M. Michel BLEITRACH en qualité de Président (lors du Conseil de surveillance du 7 mai 2024 pour un an)
			M. Gérard DEGONSE (lors du Conseil de surveillance du 7 mai 2024 pour un an)
			M. Jean-François DUCREST (lors du Conseil de surveillance du 7 mai 2024 pour trois ans)
COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE			M. Michel BLEITRACH en qualité de Président (lors du Conseil de surveillance du 7 mai 2024 pour un an)
			M. Jean-François DUCREST (lors du Conseil de surveillance du 7 mai 2024 pour trois ans)

Les mandats de membres du Conseil de surveillance de MM. Gérard Degonse, Michel Bleitrach, Jean-Pierre Decaux et M^{me} Alexia Decaux-Lefort arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 14 mai 2025.

Conformément à la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance, il sera proposé à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025, le renouvellement des mandats suivants :

- M. Gérard Degonse, pour une durée d'un an*
- M. Jean-Pierre Decaux, pour une durée d'un an*
- M^{me}. Alexia Decaux-Lefort, pour une durée de trois ans

M. Michel Bleitrach n'a pas souhaité solliciter le renouvellement de son mandat et il sera proposé à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025, la nomination de M. Guillaume Pepy en remplacement de M. Michel Bleitrach 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 tout d'abord validé fin 2020 un 1er plan de féminisation de ses instances dirigeantes (le « Plan de Féminisation »).

Le Plan de Féminisation, 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 assure une approche globale cohérente composée de leviers d'action adaptés localement afin de garantir l'adaptation aux pratiques des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Toutefois, au vu de l'évolution du contexte réglementaire et de la nécessité d'aligner la cohérence des politiques sur ce sujet, le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, a validé la décision du Directoire de renforcer le Plan de Féminisation de 2020 par la mise en place d'une nouvelle politique Groupe d'égalité professionnelle s'insérant à la stratégie RSE à horizon 2030 et en conséquence, d'aligner l'horizon de temps du précédent plan de féminisation.

Le Plan de Féminisation 2020 renforcé (tel que détaillé dans le rapport de durabilité) vise l'objectif d'atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40 % d'ici 2030 à l'échelle du Groupe.

Le nouveau Plan d'égalité professionnelle vise à favoriser l'évolution des femmes qui en ont les compétences au niveau des instances dirigeantes au travers des mesures mises en place au sein du Groupe telles que le Mentoring des femmes cadres supérieurs, l'équité salariale, la parité de formation, l'optimisation de gestion des carrières ainsi que l'application de congés personnels (enfant malade, congés parentaux...).

Les précédentes mesures sont également maintenues à savoir :

- 100% des managers et des salariés formés aux stéréotypes et aux préjugés
- Présentation d'une candidature de femmes - si possible - à chaque ouverture de poste de management à pourvoir
- Intégration dans les critères ESG de la rémunération variable des dirigeants d'un critère de la féminisation des instances dirigeantes.

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 34,4% à fin décembre 2024 et s'élevait à 32,7% à fin 2020.

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 2024 (en dehors des membres du Directoire) sur 44 des 80 pays où opère JCDecaux. Il en est ressorti une proportion de femmes de 31,2 % c'est-à-dire 108 femmes parmi les 346 collaborateurs toujours bénéficiaires au 31 décembre 2024.

Pour rappel, en 2023, la Société avait retenu comme référence l'ensemble des bénéficiaires du précédent plan d'actions de performance (en dehors des membres du Directoire) et la proportion de femmes était de 28,4 % (81 femmes parmi les 285 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.

Des dispositions similaires sont prévues pour les dirigeants et collaborateurs occupant des fonctions les exposant potentiellement à un risque de conflit d'intérêts, ce, dans l'ensemble des filiales de la société JCDecaux SE à compter de l'exercice 2025. La politique de prévention des conflits d'intérêts correspondante comporte la signature d'un engagement sur l'honneur d'absence de conflit d'intérêts ou d'une déclaration d'existence d'un potentiel conflit d'intérêt soumise à l'appréciation de la Direction Juridique et Conformité du Groupe et à la tenue d'un Registre dédié.

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 (en dehors de leur obligation de conservation des actions conformément à l'article L225-197-1 du Code de commerce) 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. M^{me} 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)
- 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 2025 ainsi que les éléments de rémunération des mandataires sociaux relatifs à l'exercice 2024.

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 2025 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 14 mai 2025 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025. 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 le Groupe JCDecaux est un Groupe familial, fondé par Monsieur Jean-Claude Decaux il y a plus de soixante ans, la société JCDecaux SE est 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 également 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 non-mandataires 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 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 aux augmentations appliquées aux salariés et aux 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 a recommandé à l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 d'augmenter l'enveloppe globale de la rémunération des membres du Conseil de surveillance

Pour 2025, le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé :

- de ne pas augmenter la rémunération fixe des membres du Directoire ; et
- d'augmenter la rémunération du Président du Conseil de surveillance afin de réduire l'écart résiduel par rapport à la moyenne du marché qui avait pu être constatée suite à l'étude du Cabinet Mercer menée en décembre 2023 et de conserver la même répartition qu'en 2024 entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération des membres du Conseil de surveillance. Le Conseil de surveillance recommandera à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 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 7 mai 2024 (12^{ème} résolution adoptée à 89,17 % et 13^{ème} résolution adoptée à 99,96 %).

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'intérêts 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 opérationnelle 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 les axes suivants :
 - La performance extra-financière
 - 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'appréciation de 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 fonde 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 éventuelle d'actions de performance aux membres du Directoire sera soumise à des critères de performance à satisfaire sur plusieurs années consécutives déterminés par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Méthode d'évaluation

L'appréciation de l'atteinte de ces critères relève de l'appréciation du Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Les critères financiers sont constatés sur la base des comptes arrêtés au 31 décembre.

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 Conseil de surveillance du 5 décembre 2024 sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a décidé pour 2025 d'augmenter le nombre de réunions de 2 à 4 réunions par an afin de répondre à l'exigence croissante des réglementations en matière Ethique et RSE.

Le Président et les membres du Comité d'Ethique et de la RSE 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'Ethique 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 sa 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.

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.

3.8.1.2. Politique de rémunération des membres du Directoire

1) Mandats et contrats de travail

M. Jean-Charles Decaux et M. Jean-François 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 les

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 détaillées 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 du 31/08/2023 jusqu'au 31/08/2025	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

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.

Le Conseil de surveillance du 5 décembre 2024, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations a décidé de ne pas augmenter la rémunération fixe des membres du Directoire.

Pour l'exercice 2025, 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.

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 2025	30,00 %
• PAR RAPPORT AU RÉEL 2024 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2024 : - 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 %	15,00 %
• PAR RAPPORT AU BUDGET 2025 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2025 : - 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2025 - Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2025 - 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2025	15,00 %
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	15,00 %
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2025: - 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2025 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2025 - 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2025	
ATTEINTE DU BUDGET 2025 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 2025 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 2025 - Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2025 - 5 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2025 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 2025	46,66 %
• PAR RAPPORT AU RÉEL 2024	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2024 :	
- 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 2025	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2025 :	
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2025 - Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2025 - 23,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2025	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2025 :	
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2025 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2025 - 23,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2025	
ATTEINTE DU BUDGET 2025 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 2025 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 2025 - Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2025 - 5 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2025 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 2024	25,00 %
25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2024 :	
- 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 2025	25,00 %
25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2025 :	
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2025 - Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2025 - 25 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2025	
ATTEINTE DU BUDGET 2025 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT DE LEUR ZONE DE RESPONSABILITÉ	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 2025 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 2025 - Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2025 - 8,33 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2025 pour le segment concerné	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	10,00 %
10,00 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2025 :	
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2025 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2025 - 10 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2025	
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 % du 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 :

- renforcer la gouvernance ESG locale
- mise en oeuvre des exigences de la CSRD
- déploiement de l'Eco Design Index et déploiement progressif d'Empreinte 360 à l'international

CRITÈRES ESG		CLÉ D'ALLOCATION
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE/ CONFORMITE 1 % du total bonus	• Maintien de JCDecaux dans les indices Extra-Financier (Focus CDP / EcoVadis)	1 %
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE 9 % du total bonus	Environnement-Objectifs Scope 1 & 2 (location based): • Émissions de carbone des mobiliers: 171,4 KtCO2eq d'ici la fin de l'année 2025 (-29,8%vs 2019 ; +13% vs 2024) (4%) • Émissions de carbone des véhicules: 18,0 KtCO2eq d'ici la fin de l'année 2025 (-27,7% vs. 2019 ; -2,7% vs 2024) (3%) • Émissions de carbone des bâtiments: 7,7 KtCO2eq d'ici la fin de l'année 2025 (-29,6% vs. 2019 ; 11,5% vs 2024) (1%)	8%
	Environnement – Scope 3: • Etablir une feuille de route pour décarboner les actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants (scope 3)	1%
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME 5% du total bonus	Santé & Sécurité : • Taux de fréquence des accidents du travail Groupe d'ici la fin de l'année 2025 : 14 accidents par mio d'heures travaillées (-20,4% vs. 2019; stable vs 2024) • Visites et communications faites par la Direction Générale sur le thème de la Santé-Sécurité et le bien-être au travail	3%
	Social : • Déployer la Politique Sociale du Groupe et assurer l'alignement avec la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales • Préparer la mise en conformité avec la nouvelle CSRD et la directive européenne sur les rémunérations • Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeante (34,4% in FY2024)	1%
	Achats responsables : • Définir et déployer une feuille de route achats responsables pour renforcer nos pratiques à l'horizon 2030 • Evaluation: 100 % des fournisseurs clés évalués d'ici la fin de l'année 2025 • Code of conduct: 100 % des fournisseurs clés ont signé le code de conduite avant la fin de l'année 2025	1 %
TOTAL		15 %

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, l'optimisation de la structure financière du groupe, contrôle des coûts, la gestion optimisée du besoin en fonds de roulement, la 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 programmation 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 puis en 2024.

Au cours de l'exercice 2024, le Directoire n'a donc procédé à aucune attribution de Stock-options et a procédé à une attribution d'actions de performance.

Actions de performance

Dans le cas où une attribution serait décidée par le Directoire en 2025, 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.

En cas d'attribution d'actions de performance par le Directoire, le Conseil de Surveillance détermine le plafond maximum d'attribution aux membres du Directoire bénéficiaires qui correspond à un pourcentage de leur rémunération fixe.

- 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.

Ces 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.

A titre d'exemple, les actions de performances attribuées aux membres du Directoire en 2021 ont été définitivement acquises en 2024 en vertu des conditions de performance suivantes :

- Atteinte d'un niveau de marge opérationnelle aux titres des exercices 2023 ou 2024 ou 2025 par rapport à la marge opérationnelle de 2019.
- Atteinte des objectifs de performances individuelles de chaque bénéficiaire sur la période.

- 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 2025, les conditions suivantes arrêtées par le Conseil de surveillance viendraient à s'appliquer :

- Attribution

En cas d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions par le Directoire, le Conseil de Surveillance déterminera le plafond maximum d'attribution aux membres du Directoire bénéficiaires qui correspond à un pourcentage de leur rémunération fixe.

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.

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 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.

Ils 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 (7^{ème} résolution).

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. 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

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.

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 2025, le Conseil de surveillance du 5 décembre 2024 sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a décidé d'augmenter la rémunération du Président du Conseil de surveillance afin de réduire l'écart résiduel par rapport à la moyenne du marché qui avait pu être constaté suite à l'étude du Cabinet Mercer menée en décembre 2023 et de conserver la même répartition qu'en 2024 entre la partie fixe et la partie variable des membres du Conseil de surveillance.

Le Conseil de surveillance du 5 décembre 2024, 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 2025 de la façon suivante :

CONSEIL DE SURVEILLANCE (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 4 RÉUNIONS)		Réunion supplémentaire d'un Comité
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	
14 500 € (soit 3 625 € par réunion)	15 500 € (soit 3 875 € par réunion)	48 000 € (soit 12 000 € par réunion)	52 000 € (soit 13 000 € 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)	16 500 € (soit 4 125 € par réunion)	11 000 € (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.

Par ailleurs, afin de répondre à l'exigence croissante des réglementations en matière Ethique et RSE, le Conseil de surveillance du 5 décembre 2024 sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a décidé :

- d'augmenter le nombre de réunions du Comité d'Ethique et de la RSE de 2 par an à 4 par an
- d'augmenter mécaniquement la rémunération des membres du Comité d'Ethique et de la RSE
- de modifier le montant de la partie variable du Président du Comité d'Ethique et de la RSE
- de conserver la même partie variable qu'en 2024 pour les membres des Comités d'audit et du Comité des rémunérations et de nominations ainsi que pour leur Président.

Le Conseil de surveillance recommandera à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 d'augmenter l'enveloppe globale de la rémunération des membres du Conseil de surveillance afin de porter son montant de 542 000€ à 590 000€.

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.

3.8.2. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE

Pour rappel, l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 a approuvé dans ses 14^{ème} résolution (87,31 %), 15^{ème} résolution (99,41 %), 16^{ème} résolution (99,41 %), 17^{ème} résolution (87,43 %) et 18^{ème} résolution (99,99 %) les éléments de rémunérations versés ou attribués au titre de l'exercice 2023 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 14 mai 2025 (11^{ème} résolution) de voter sur les éléments versés ou attribués au titre de l'exercice 2024 à l'ensemble des mandataires sociaux (membres du Directoire et du Conseil de surveillance).

3.8.2.1. 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 2024 par l'ensemble des membres du Directoire (M. Jean-Charles Decaux, M. Jean-François Decaux, M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer) sont décrites ci-dessous.

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 2024 des taux de change de la livre sterling, soit un taux de change de 1 livre sterling pour 1,180917 euro
- Pour les rémunérations payées en franc suisse, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2024 des taux de change du franc suisse, soit un taux de change de 1 franc suisse pour 1,049529 euro
- Pour les rémunérations payées en dollar de Singapour, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2024 des taux de change du dollar de Singapour, soit un taux de change de 1 dollar de Singapour pour 0,691559 euro.

II. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-CHARLES DECAUX, PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE ET MEMBRE DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

a) Éléments composant la rémunération de M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2024

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de +2 % la rémunération fixe de M. Jean-Charles Decaux. Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Jean-Charles Decaux est de 1 096 938 €.

- 15% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2024
- 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 2024.

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, à l'acquisition de sociétés et à l'exécution de la stratégie digitale.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2024, 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 2024, se décomposant ainsi :
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2023
 - 15% au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2024

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2024	30,00%	30,00%
PAR RAPPORT AU RÉEL 2023	15,00%	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%	15,00%
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%	15,00%
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%	15,00%
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%	60,00 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00%	2,00%
Maintien dans les indices EF (Focus CDP / EcoVadis)		
DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE 2030	3,00 %	3,00%
- Stratégie Climat : promouvoir la rénovation des mobiliers (scope 3 et les plans d'action LED extinctions - Déployer la politique sociale Groupe et assurer l'alignement avec la Charte des Valeurs Sociales Internationales - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (34,1 % en 2023)		
EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	5,00%	5,00%
- Mobiliers : 31,8% de réduction de nos émissions carbone liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2024 (vs. 2019) soit 166,5 ktCO2eq- Location-Based (avant deduction de l'électricité d'origine renouvelable) - Electricité d'origine renouvelable : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) - 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 224gCO2/km - Déchets valorisés : 90,9% des déchets valorisés		
CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME	5,00 %	3,50 %
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 - Visites et communications faites par la Direction Générale sur le thème de la Santé-Sécurité et le bien être au travail	3,00%	1,50 %
ACHATS RESPONSABLES	2,00%	2,00%
- Mise à jour de la cartographie des risques achats 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2024 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2024		
TOTAL	15,00%	13,50 %
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2024	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 %	98,50% DU PLAFOND SOIT 1 620 726,16€

⁽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. Jean-Charles Decaux, 98,50% du plafond de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et des principales réalisations stratégiques de l'année 2024, plus particulièrement au travers des gains ou renouvellements de contrats dans différents pays, de l'optimisation en continu du portefeuille du Groupe, de l'optimisation des opérations de croissance externe, de la poursuite des activités digitales et programmatiques, de l'optimisation de la structure financière du Groupe, et du renforcement de l'approche RSE du Groupe.,

Pour l'exercice 2024, la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux s'élève à 1 620 726,16 €.

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	2023	2024
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 411 934	2 738 040
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	2 411 934	2 738 040
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	-8,71 %	+13,52%

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)

	2023		2024	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024
<i>En euros</i>				
Rémunération fixe	1 075 430	1 075 430	1 096 938	1 096 938
Rémunération variable annuelle	1 315 512 ⁽¹⁾	1 565 699 ⁽²⁾	1 620 726 ⁽³⁾	1 315 512 ⁽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⁾	4 669	4 669	4 053	4 053
Assurances vie/retraite spécifique	16 323	16 323	16 323	16 323
TOTAL	2 411 934	2 662 121	2 738 040	2 432 826

- (1) Rémunération variable versée en 2024 au titre de l'exercice 2023, soit 81,55 % du plafond de sa 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 2023). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 16 de l'Assemblée Générale du 7 mai 2024.
- (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-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.
- (3) Rémunération variable à verser en 2025 au titre de l'exercice 2024, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.
- (4) 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. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2024 de 2 738 040 €, la rémunération fixe représente 40,06% et la rémunération variable représente 59,19%.

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 (depuis le 4 avril 2024) et de Président (jusqu'au 4 avril 2024) de la société JCDecaux Holding, les montants suivants :

- Au cours de l'exercice 2024 : une rémunération fixe de 200 000 €
- Au cours de l'exercice 2023 : une rémunération fixe de 200 000 €.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		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
	✓		✓		✓		✓

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Jean- Charles Decaux durant l'exercice

Néant.

7. 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.

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 2024, cet effectif représente un total de 412 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 559 salariés à fin décembre 2024.

(iii) 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 2024, cet effectif représente un total de 2 448 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 231 salariés à fin décembre 2024.

- 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 d'Actions de performance
 - › 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 d'Actions de performance
 - › Valorisation des avantages en nature
 - › Assurance vie/retraite.

TABEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2020 VS 2019	EXERCICE N-4 2021 VS 2020	EXERCICE N-3 2022 VS 2021	EXERCICE N-2 2023 VS 2022	EXERCICE N-1 2024 VS 2023
Évolution (en %) de la rémunération de M. Jean-Charles Decaux, Président du Directoire	-11,1 %	21,1 %	67,9 %	13,7 %	-8,6 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	25,5	21,2	30,7	31,3	27,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-9,90 %	-16,90 %	44,80 %	2,0 %	-13,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	30,0	25,5	36,0	36,5	32,8
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-10,20 %	-15,00 %	41,2 %	1,4 %	-10,1 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	42,4	32,1	47,7	49,8 %	42,4
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-12,40 %	-24,30 %	48,6 %	4,4 %	-14,9 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	58,9	42,3	62,8	65,2	57,5
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-10,40 %	-28,20 %	48,5 %	3,8 %	-11,8 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	-604,6 M€	-14,5 M€	132,1 M€	209,2 M€	258,9 M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3 %	+23,8 %

⁽¹⁾ 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.

III. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX DIRECTEUR GENERAL, AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

a) Éléments composant la rémunération de M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2024

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de +2 % la rémunération fixe de M. Jean-François Decaux. Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Jean-François Decaux est de 1 096 938 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2024, 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 2024, se décomposant ainsi :
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2023
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2024

- 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2024
- 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 2024

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 2024	30,00%	30,00%
PAR RAPPORT AU RÉEL 2023	15,00 %	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%	15,00%
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%	15,00%
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%	15,00%
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 %	60,00%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00%	2,00 %
Maintien dans les indices EF (Focus CDP/EcoVadis)		
DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE 2030	3,00%	3 ,00%
- Stratégie climat : promouvoir la rénovation des mobiliers (scope 3 et les plans d'action LED extinctions - Déployer la politique sociale du Groupe et assurer l'alignement avec la Charte des Valeurs Sociales Internationales - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (34,1 % en 2023)		
EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	5,00%	5,00%
- Mobiliers :31,8% de réduction de nos émissions carbonees liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2024(vs. 2019) – soit 166,5 ktCO2eq-Location-Based (avant deduction de l'électricité d'origine renouvelable) - Electricité d'origine renouvelable : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) - Bâtiments : 16,5% deréduction 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 - Déchets valorisé : 90,9% des déchets valorisés		
CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME	5,00%	3,50%
Santé & Sécurité	3,00 %	1,50%
- Réduction de 20% du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2024 (vs. 2019 soit 14 accidents par mio d'heures travaillées) - Visites et communications faites par la Direction Générale sur le thème de la Santé Sécurité et le bien être au travail		
Achats responsables	2,00%	2,00%
- Mise à jour de la cartographie des risques achat 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2024 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2024		
TOTAL	15,00%	13,50%
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2024	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%	98,50% DU PLAFOND SOIT 1 620 726,16 €

⁽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. Jean-François Decaux, 98,50% du plafond de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et des principales réalisations stratégiques de l'année 2024, plus particulièrement au travers des gains ou renouvellements de contrats dans différents pays, de l'optimisation en continu du portefeuille du Groupe, de l'optimisation des opérations de croissance externe, de la poursuite des activités digitales et programmatiques, de l'optimisation de la structure financière du Groupe, et du renforcement de l'approche RSE du Groupe.

Pour l'exercice 2024, la rémunération variable de M. Jean-François Decaux s'élève à 1 620 726,16€.

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 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-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	2023	2024
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 390 942	2 717 664
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	2 390 942	2 717 664
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	-10,8° %	+ 13,7%

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)

En euros	2023		2024	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024
Rémunération fixe	1 075 430	1 075 430	1 096 938	1 096 938
Rémunération variable annuelle	1 315 512 ⁽²⁾	1 565 699 ⁽¹⁾	1 620 726 ⁽³⁾	1 315 512 ⁽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	0	0	0	0
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	2 390 942	2 641 129	2 717 664	2 412 450

- (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-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.
- (2) Rémunération variable versée en 2024 au titre de l'exercice 2023, soit 81,55 % du plafond de sa 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 2023). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 7 mai 2024.
- (3) Rémunération variable à verser en 2025 au titre de l'exercice 2024, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.

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 2024 de 2 717 664€, la rémunération fixe représente 40,36% et la rémunération variable représente 59,64 %.

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 Directeur Général (depuis le 6 avril 2023) de la société JCDecaux Holding, les montants suivants :

- Au cours de l'exercice 2024 : une rémunération fixe de 200 000 €
- Au cours de l'exercice 2023 : une rémunération fixe de 200 000 €.

6. 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.

9. Actions de performance attribuées à M. Jean-François Decaux devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		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	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 2024, cet effectif représente un total de 412 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 559 salariés à fin décembre 2024.

(iii) 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 2024, cet effectif représente un total de 2 448 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 231 salariés à fin décembre 2024.

- 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 d'actions de performance
 - › 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 d'actions de performance
 - › Valorisation des avantages en nature
 - › Assurance vie/retraite.

TABEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2020 VS 2019	EXERCICE N-4 2021 VS 2020	EXERCICE N-3 2022 VS 2021	EXERCICE N-2 2023 VS 2022	EXERCICE N-1 2024 VS 2023
Évolution (en %) de la rémunération de M. Jean-François Decaux, Directeur Général	-10,90 %	-20,40 %	64,90 %	11,0 %	-8,7%
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5%
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	26,1	22	31,2	31,1	26,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-10,00 %	-15,70 %	41,80 %	-0,3 %	-13,5%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	30,8	26,4	36,6	36,2	32,5
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-9,70 %	-14,30 %	38,60 %	-1,1 %	-10,2%
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3%
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	43,5	33,3	48,4	49,4	42,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-12,10 %	-23,40 %	45,30 %	2,1 %	-14,8%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	60,4	43,8	63,8	64,7	57,0
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-10,10 %	-27,50 %	45,70 %	1,4 %	-11,9%
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%	+23,8%

⁽¹⁾ 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.

IV. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. EMMANUEL BASTIDE, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL ASIE, AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

a) Éléments composant la rémunération de M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2024

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de 2% la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide. Ainsi, la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide est de 463 669 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2024, 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 2024:
 - 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au réel 2023
 - 25% au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au budget 2024.
- 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 2024.
- 10% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle Groupe par rapport au budget 2024.

Critères RSE :

- 15 % du plafond liés à l'atteinte des objectifs RSE.

Complément de réalisations stratégiques :

- Si 85 % du plafond 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 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-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 2023	25,00%	0,00%
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%	0,00 %
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 SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	25,00%	12,50%
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 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%
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 CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	22,50%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00%	2,00%
Maintien dans les indices EF (Focus CDP /EcoVadis))		
STRATEGIE ESG 2030	3,00%	3,00%
- Stratégie climat : promouvoir la rénovation des mobiliers (scope 3 et les plans d'action LED extinctions - Déployer la politique sociale Groupe et assurer l'alignement avec la Charte des Valeurs Sociales Internationales - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (34,1 % en 2023)		
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE	5,00%	5,00%
- Mobiliers : 31,8%: de réduction de nos émissions carbonees liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2024 (vs. 2019) soit 166,5 kt CO2 eq- Location-Based (avant deduction de l'électricité d'origine renouvelable) - Electricité d'origine renouvelable : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) - 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 224g CO2/km - Déchets valorisés: 90,9% des déchets valorisés		
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME		
Santé & Sécurité	3,00%	1,50%
- Réduction de 20% du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2024 (vs. 2019) soit 14 accidents par mio d'heures travaillées - Visites et communications faites par la Direction Générale sur le thème de la Santé-Sécurité et le bien être au travail		
Achats responsables	2,00%	2,00%
- Mise à jour de la cartographie des risques achats 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2024 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2024		
TOTAL CRITÈRES RSE	15,00 %	13,50 %
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00%	36,00%
COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous)	85,00%	29,10%
TOTAL	85,00 %	29,10%
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	65,10 % SOIT 301 674,88 €

⁽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, 65,1% 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 et notamment en Chine:

- le contrat de l'aéroport de Shenzhen pour 6 ans
- le contrat de l'aéroport de Macao pour 10 ans
- le contrat du métro de Suzhou (lignes 1,2,5 & 6) pour 12 ans et demi
- le contrat du MTR à Hong Kong pour 5 ans

Pour l'exercice 2024, la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide s'élève à 301 674,88€.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Néant.

Avantages en nature

Au cours de l'exercice 2024, 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.

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.

Actions de performance

Le Directoire du 6 septembre 2024 a attribué 37 534 actions de performance à M. Emmanuel Bastide.

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	2023	2024
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	1 019 367	962 430
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	1 019 367	962 430
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	-17,00%	-5,59%
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	516 843
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 019 367	1 479 273
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	-17,00%	+45,12%

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)

	2023		2024	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024
<i>En euros</i>				
Rémunération fixe	454 578	454 578	463 669	463 669 ⁽¹⁾
Rémunération variable annuelle	370 764 ⁽²⁾	441 208	301 675 ⁽³⁾	370 764 ⁽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⁾	194 025	194 025	197 086	197 086
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	1 019 367	1 089 811	962 430	1 031 519

- (1) En tant qu'expatrié, M. Emmanuel Bastide bénéficie d'une clause contractuelle de garantie de taux de change. Au titre de 2024, et compte tenu de l'appréciation du dollar de Singapour par rapport à l'Euro, cet ajustement est négatif de 1887 dollars de Singapour. Pour rappel, 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.
- (2) Rémunération variable versée en 2024 au titre de l'exercice 2023, 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). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 17 de l'Assemblée Générale du 7 mai 2024.
- (3) Rémunération variable à verser en 2025 au titre de l'exercice 2024 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.
- (4) 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.

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 2024 de 962 430€, la rémunération fixe représente 48,18 % et la rémunération variable représente 31,35 %.

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 2024, ni au cours de l'exercice 2023.

8. Actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Membre du Directoire	N° ET DATE DU PLAN	NOMBRE D'ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE	VALORISATION DES ACTIONS SELON LA MÉTHODE RETENUE POUR LES COMPTES CONSOLIDÉS EN (€)*	DATE D'ACQUISITION	DATE DE DISPONIBILITÉ	CONDITIONS DE PERFORMANCE
Emmanuel BASTIDE	plan n°2 du 6 septembre 2024	37 534	516 843	Date de la décision du Directoire constatant la réalisation des conditions de performance après l'arrêté des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026 et/ou après l'arrêté des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027	Aucune période de conservation autre que celle applicable aux mandataires sociaux**	Conditions de performance notamment liées au niveau de la marge opérationnelle du Groupe et au niveau du Free Cash Flow du Groupe.

(*) Valorisation des actions de performance sur la base de la juste valeur de l'action déterminée par un actuaire indépendant soit 13,77€.

(**) Le Conseil de surveillance du 24 juillet 2024 a décidé que 35% des actions devront être conservées pendant toute la durée du mandat de M. Emmanuel Bastide en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce

Conformément à l'article 27-2 du Code AFEP-MEDEF, la part des actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide rapportée au capital social est de 0,017%.

9. Actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide devenues disponibles durant l'exercice

Membre du Directoire	N° ET DATE DU PLAN	NOMBRE D'ACTIONS DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE
Emmanuel BASTIDE	Plan n°1 du 23 juillet 2021	27 556*

(*) Le Conseil de surveillance du 28 juillet 2021 a, conformément à l'article L225-197-1 du Code de commerce, décidé que les membres du Directoire devront conserver au nominatif au moins 35 % des actions qui leur ont été attribuées pendant toute la durée de leur mandat

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		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
✓			✓		✓	✓	

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 2024, cet effectif représente un total de 412 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 559 salariés à fin décembre 2024.

(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 2024, cet effectif représente un total de 2 448 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 231 salariés à fin décembre 2024.

- 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 d'Actions de performance
 - › 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 d'Actions de performance
 - › Valorisation des avantages en nature
 - › Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ 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.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2020 VS 2019	EXERCICE N-4 2021 VS 2020	EXERCICE N-3 2022 VS 2021	EXERCICE N-2 2023 VS 2022	EXERCICE N-1 2024 VS 2023
Évolution (en %) de la rémunération de M. Emmanuel Bastide, membre du Directoire et Directeur Général Asie	-9,40 %	-7,80 %	33,5 % ⁽¹⁾	-11,6 %	42,1 % ⁽²⁾
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,9 %	-1,2 %	-5,2 %	11,4 %	5,5%
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,1 %	-1,1 %	-7,4 %	12,1 %	1,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	15,7	14,4	14,1	12,8	17,3
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	4,0 %	-8,3 %	-2,1 %	-21,0 %	35,2%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	18,5	17,0	16,9	15,0	20,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	3,9 %	-8,1 %	-0,6 %	-21,1 %	39,3%
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,5 %	1,5 %	4,0 %	8,8 %	7,3%
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	4,0 %	-0,9 %	9,8 %	9,5 %	3,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	26,9	24,0	21,3	20,4	27,0
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	3,9 %	-10,8 %	-11,3 %	-18,7 %	32,4%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	36,5	33,4	28	26,7	36,6
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	4,6 %	-8,5 %	-16,2 %	-19,3 %	37,1%
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%	+23,8%

⁽¹⁾ hors attribution d'Action de performance 25,08%

⁽²⁾ hors attribution d'Action de performance -5,65%

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 2024

a) Eléments composant la rémunération de M. David Bourg au titre de l'exercice 2024

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, 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 441 590 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2024, 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 2024 :
 - 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2023
 - 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2024

23,33% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2024.

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.

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, le contrôle des coûts, la gestion optimisée du besoin en fonds de roulement, la 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 2024	46,66 %	46,66%
- PAR RAPPORT AU RÉEL 2023 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 %	23,33 %	23,33%
- PAR RAPPORT AU BUDGET 2024 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	23,33 %	23,33%
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2024	23,33%	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 GROUPE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	15,00%	15,00%
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 2024 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 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 DES CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	85,00 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE Maintien dans les indices EF (Focus CDP /Ecovadis))	2,00%	2,00%
- STRATÉGIE ESG 2030 - Stratégie climat : promouvoir la rénovation des mobiliers (scope 3 et les plans d'action LED extinctions - Déployer la politique sociale Groupe et assurer l'alignement avec la Charte des Valeurs Sociales Fondamentales - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (34,1 % en 2023)	3,00%	3,00 %
- POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE - Mobiliers : 31,8 % de réduction de nos émissions carbonees liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2024 (vs. 2019) soit 166,5 kt CO2 eq- Location-Based (avant deduction de l'électricité d'origine renouvelable) - Electricité d'origine renouvelable : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) - 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 224g CO2/Km - Déchets valorisés : 90,9% des déchets valorisés	5,00%	5,00 %
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME Santé & Sécurité	5,00 %	3,50%
- Réduction de 20% du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2024 (vs. 2019) soit 14 accidents par mio d'heures travaillées - Visites et communications faites par la Direction Générale sur le thème de la Santé-Sécurité et le bien être au travail	3,00%	1,50 %
- Achats responsables - Mise à jour de la cartographie des risques des achats 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2024 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2024	2,00%	2,00%
TOTAL DES CRITÈRES RSE	15,00 %	13,50%
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00%	98,5%
COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous)	85,00%	NA
TOTAL	85,00%	NA
TOTAL DE L'ENSMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	98,50 % SOIT 434 966,02 €

⁽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. David Bourg 98,50 % de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE.

Pour l'exercice 2024, la rémunération variable de M. David Bourg Bourg s'élève à 434 966,02 €.

Rémunération exceptionnelle

Par ailleurs, M. David Bourg bénéficie d'une rémunération supplémentaire correspondant à la règle du 1/10^{ème} des congés payés.

En 2024, M. David Bourg a bénéficié d'une rémunération correspondant à l'intéressement collectif dépassant le plafond légal (75% du plafond annuel de sécurité sociale).

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

Le Directoire du 6 septembre 2024 a attribué 35 747 actions de performance à M. David Bourg.

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	2023	2024
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	914 124	942 381
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	914 124	942 381
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+2,87%	+ 3,09%
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	492 236
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	914 124	1 434 617
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+2,87%	+56,94%

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)

En euros	2023		2024	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024
Rémunération fixe	432 931	432 931	441 590	441 590
Rémunération variable annuelle	424 273 ⁽²⁾	420 198 ⁽¹⁾	434 966 ⁽³⁾	424 273 ⁽²⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle ⁽⁴⁾	54 574	54 574	64 210	64 210
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature ⁽⁵⁾	2 346	2 346	1 615	1 615
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	914 124	910 049	942 381	931 688

- (1) 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. |
- (2) Rémunération variable versée en 2024 au titre de l'exercice 2023, 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). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 17 de l'Assemblée Générale du 7 mai 2024.
- (3) Rémunération variable à verser en 2025 au titre de l'exercice 2024, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2025.
- (4) en 2023 :54 574€ correspondant à la règle du 1/10ème des congés payés et en 2024, 64 210€ dont 60 036€ correspondant à la règle du 1/10ème des congés payés et 4 174€ correspondant à l'Intéressement collectif dépassant le plafond légal | 75% du plafond annuel de sécurité sociale
- (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 2024 de 942 381€, la rémunération fixe représente 46,86% et la rémunération variable représente 46,16%.

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 2024, ni au cours de l'exercice 2023.

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

Membre du Directoire	N° ET DATE DU PLAN	NOMBRE D'ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE	VALORISATION DES ACTIONS SELON LA METHODE RETENUE POUR LES COMPTES CONSOLIDÉS EN (€)*	DATE D'ACQUISITION	DATE DE DISPONIBILITÉ	CONDITIONS DE PERFORMANCE
David BOURG	plan n°2 du 6 septembre 2024	35 747	492 236	Date de la décision du Directoire constatant la réalisation des conditions de performance après l'arrêté des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026 et/ou après l'arrêté des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027	Aucune période de conservation autre que celle applicable aux mandataires sociaux**	Conditions de performance liées notamment au niveau de la marge opérationnelle du Groupe et au niveau du Free Cash Flow du Groupe.

(*) Valorisation des actions de performance sur la base de la juste valeur de l'action déterminée par un actuaire indépendant soit 13,77€.

(**) Le Conseil de surveillance du 24 juillet 2024 a décidé que 35% des actions devront être conservées pendant toute la durée du mandat de M. David BOURG en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce

Conformément à l'article 27-2 du Code AFEP-MEDEF, la part des actions de performance attribuées à M. David Bourg rapportée au capital social est de 0,017%.

9. Actions de performance attribuées à M. David Bourg devenues disponibles durant l'exercice

Membre du Directoire	N° ET DATE DU PLAN	NOMBRE D'ACTIONS DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE
David BOURG	Plan n°1 du 23 juillet 2021	26 243*

(*) le Conseil de surveillance du 28 juillet 2021 a, conformément à l'article L225-197-1 du Code de commerce, décidé que les membres du Directoire devront conserver au nominatif au moins 35 % des actions qui leur ont été attribuées pendant toute la durée de leur mandat

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		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
✓			✓		✓	✓	

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 2024, cet effectif représente un total de 412 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 559 salariés à fin décembre 2024.

(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 2024, cet effectif représente un total de 2 448 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 231 salariés à fin décembre 2024.

- 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 d'Actions de performance
 - › 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 d'Actions de performance
 - › Valorisation des avantages en nature
 - › Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ 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

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2020 VS 2019	EXERCICE N-4 2021 VS 2020	EXERCICE N-3 2022 VS 2021	EXERCICE N-2 2023 VS 2022	EXERCICE N-1 2024 VS 2023
Évolution (en %) de la rémunération de M. David Bourg, membre du Directoire et Directeur Général Finance et Administration Groupe	-8,40 %	-10,90 %	27,50 % ⁽¹⁾	1,9%	56,0% ⁽²⁾
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5%
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	11,3	10,7	11,7	10,7	15,8
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-7,40 %	-5,30 %	9,30 %	-8,5 %	47,7%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	13,3	12,8	13,7	12,5	19,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-7,60 %	-3,80 %	7,00 %	-8,8 %	53,6%
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3%
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	18,8	16,1	18,2	17	24,8
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-9,60 %	-14,40 %	13,00 %	-6,6 %	45,9%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	26,2	21,3	23,9	22,3	33,5
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-7,40 %	-18,70 %	12,20 %	-6,7 %	50,2%
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%	+23,8%

⁽¹⁾ hors attribution d'Actions de performance 21,58%

⁽²⁾ hors attribution d'Actions de performance 2,32%

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 2024

a) Éléments composant la rémunération de Daniel Hofer au titre de l'exercice 2024

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de 2% la rémunération fixe de M. Daniel Hofer. Ainsi, la rémunération fixe de M. Daniel Hofer est de 673 079 CHF (706 416€).

- 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 2024
- 10% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2024

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).

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2024, la rémunération variable de M. Daniel Hofer peut 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 2024, 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 2023
 - 25% au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au budget 2024.

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION DES PAYS DE SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	50,00 %	50,00%
PAR RAPPORT AU RÉEL 2023	25,00%	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%	25,00 %
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 SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	25,00%	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 sa 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%
0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2024 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2024 25 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2024		
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	85,00%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	2,00%	2,00%
Maintien dans les indices EF (Focus CDP /EcoVadis))		
STRATEGIE ESG 2030	3,00 %	3,00%
- Stratégie climat: promouvoir la rénovation des mobiliers (scope 3 et les plans d'action LED extinctions - Déployer la politique sociale du Groupe et assurer l'alignement avec la Charte des Valeurs Sociales Internationales - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (34,1 % en 2023)		
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE	5,00%	5,00%
- Mobiliers: 31,8% de réduction de nos émissions carbonees liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2024 (vs. 2019) soit 166,5 kt CO2 eq – Location-Based (avant deduction de l'électricité d'origine renouvelable) - Electricité d'origine renouvelable : 100 % de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) - 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 déchets valorisés		
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME	5,00%	3,50%
Santé & Sécurité	3,00%	1,50%
- Réduction de 20% du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2024 (vs. 2019) soit 14 accidents par mio d'heurs travaillées - Visites et communications faites par la Direction Générale sur le thème de la Santé-Sécurité et le bien être au travail		
Achats responsables	2,00%	2,00%
- Mise à jour de la cartographie des risques achats 100 % des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2024 100 % des fournisseurs clés ont signés le code de conduite à fin 2024		
TOTAL CRITÈRES RSE	15,00%	13,50 %
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00%	98,50%
COMPLÈMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous)	85,00 %	NA
TOTAL	85 ,00%	NA
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	98,50% SOIT 709 577,26 €

⁽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 98,50% de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers et RSE.

Pour l'exercice 2024, la rémunération variable de M. Daniel Hofer s'élève à 709 577,26 €.

Rémunération exceptionnelle

Sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil de surveillance du 5 décembre 2024 a décidé d'attribuer une rémunération exceptionnelle d'un montant de 1 millions d'euros du fait de sa contribution décisive et multiforme de M. Hofer dans le succès de la cession partielle d'APG.

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

Le Directoire du 6 septembre 2024 a attribué 56 745 actions de performance à M. Daniel Hofer.

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 GmbH (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 (4^{ème} 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 1^{er} 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 1.8.2.).

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	2023	2024
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	1 603 404	2 544 182
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	1 603 404	2 544 182
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+1,34%	+58,67%
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	781 379
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 603 404	3 325 561
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+1,34%	+107,41%

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) ⁽¹⁾

	2023		2024	
<i>En euros</i>	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024
Rémunération fixe	679 104	679 104	706 416	706 416
Rémunération variable annuelle	798 603 ⁽³⁾	828 711 ⁽²⁾	709 577 ⁽⁴⁾	798 603 ⁽³⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	1 000 000 ⁽⁴⁾	0
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature	12 349	12 349	12 594	12 594
Assurances vie/retraite spécifique	113 348	113 348	115 595	115 595
TOTAL	1 603 404	1 633 512	2 544 182	1 633 208

(1) Le montant de la rémunération varie selon le taux de change appliqué en 2023 et en 2024.

(2) 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.

(3) Rémunération variable versée en 2024 au titre de l'exercice 2023, 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) Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 17 de l'Assemblée Générale du 7 mai 2024.

(4) Rémunération variable à verser en 2025 au titre de l'exercice 2024, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2025

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 2024 de 2 544 182€, la rémunération fixe représente 27,77% et la rémunération variable représente 27,89 %.

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 2024, ni au cours de l'exercice 2023.

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

<i>Membre du Directoire</i>	N° ET DATE DU PLAN	NOMBRE D'ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE	VALORISATION DES ACTIONS SELON LA METHODE RETENUE POUR LES COMPTES CONSOLIDÉS EN (€)*	DATE D'ACQUISITION	DATE DE DISPONIBILITÉ	CONDITIONS DE PERFORMANCE
Daniel HOFER	plan n°2 du 6 septembre 2024	56 745	781 379	Date de la décision du Directoire constatant la réalisation des conditions de performance après l'arrêté des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026 et/ou après l'arrêté des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027	Aucune période de conservation autre que celle applicable aux mandataires sociaux**	Conditions de performance liées notamment au niveau de la marge opérationnelle du Groupe et au niveau du Free Cash Flow du Groupe.

(*) Valorisation des actions de performance sur la base de la juste valeur de l'action déterminée par un actuaire indépendant soit 13,77€.

(**) Le Conseil de surveillance du 24 juillet 2024 a décidé que 35% des actions devront être conservées pendant toute la durée du mandat de M.Daniel HOFER en application des dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce

Conformément à l'article 27-2 du Code AFEP-MEDEF, la part des actions de performance attribuées à M.Daniel Hofer rapportée au capital social est de 0,027%.

⁽¹⁾ Le montant de la rémunération varie selon le taux de change appliquée en 2022 et en 2023.

9. Actions de performance attribuées à M. Daniel Hofer devenues disponibles durant l'exercice

Membre du Directoire	N° ET DATE DU PLAN	NOMBRE D'ACTIONS DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE
Daniel HOFER	Plan n°1 du 23 juillet 2021	36 545*

(*) Le Conseil de surveillance du 28 juillet 2021 a, conformément à l'article L225-197-1 du Code de commerce, décidé que les membres du Directoire devront conserver au nominatif au moins 35 % des actions qui leur ont été attribuées pendant toute la durée de leur mandat

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		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
✓		✓			✓	✓	

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 2024, cet effectif représente un total de 412 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 559 salariés à fin décembre 2024.

(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 2024, cet effectif représente un total de 2 448 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 231 salariés à fin décembre 2024.

- 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 d'Actions de performance
 - › Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - › Épargne 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 d'Actions de performance
 - › Valorisation des avantages en nature
 - › Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ 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.

TABEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2020 VS 2019	EXERCICE N-4 2021 VS 2020	EXERCICE N-3 2022 VS 2021	EXERCICE N-2 2023 VS 2022	EXERCICE N-1 2024 VS 2023
Évolution (en %) de la rémunération de M. Daniel Hofer, membre du Directoire et Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe centrale et orientale et Asie centrale	-5,50 %	-6,30 %	25,20 % ⁽¹⁾	6,7 %	47,8% ⁽²⁾
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5%
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	18,8	18,6	20,1	19,2	27,0
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-4,60 %	-1,10 %	8,1 %	-4,5 %	40,6%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	22,2	22,4	23,6	22,4	32,6
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-4,70 %	1,40 %	5,4 %	-5,1 %	45,5%
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3%
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	31,3	28,2	31,2	30,6	42,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-6,80 %	-9,90 %	10,60 %	-1,9 %	37,6%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	43,5	37,1	41,1	40,0	57,0
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-4,60 %	-14,70 %	10,8 %	-2,7 %	42,5%
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3%	+23,8%

⁽¹⁾ hors attribution d'Actions de performance 20,12%

⁽²⁾ hors attribution d'Actions de performance -0,01%

3.8.2.2. 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 542 000 euros par an depuis le 1^{er} janvier 2024 (autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 7 mai 2024) 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)		COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS (PAR MEMBRE - POUR 2 RÉUNIONS)		COMITÉ D'ÉTHIQUE (PAR MEMBRE - POUR 2 RÉUNIONS)		RÉUNION SUPPLÉMENTAIRE D'UN COMITÉ
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	
14 500 €	15 500 €	34 000 €	36 000 €	2 500 €	19 000 €	11 000 €	9 000 €	5 500 €	9 000 €	5 500 €	1 500 €
(soit 3 625 € par réunion)	(soit 3 875 € par réunion)	(soit 8 500 € par réunion)	(soit 9 000 € par réunion)		(soit 4 750 € par réunion)	(soit 2 750 € par réunion)	(soit 4 500 € par réunion)	(soit 2 750 € par réunion)	(soit 4 500 € par réunion)	(soit 2 750 € par 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.

Les membres du Conseil de surveillance ne disposent pas d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'actions gratuites.

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.

ii. Montants bruts de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2024 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 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	42 000	42 000	70 000	70 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	5 000	5 000	8 500	8 500
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	47 000	47 000	78 500	78 500

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 2024, cet effectif représente un total de 412 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 559 salariés à fin décembre 2024.

(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 2024, cet effectif représente un total de 2 448 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 231 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 d'Actions de performance
 - › 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 d'Actions de performance
 - › 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 2020 VS 2019	EXERCICE N-4 2021 VS 2020	EXERCICE N-3 2022 VS 2021	EXERCICE N-2 2023 VS 2022	EXERCICE N-1 2024 VS 2023
Évolution (en %) de la rémunération de M. Gérard Degonse, Président du Conseil de surveillance	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	67,0 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDecaux SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	0,7	0,7	0,6	0,6	0,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	0,00 %	-14,3 %	0,0 %	50,0 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	0,8	0,9	0,7	0,6	1,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	12,50 %	-22,2 %	-14,3 %	83,3 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	1,50 %	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-0,9 %	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,1	1,1	1	0,9	1,4
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	0,00 %	-9,1 %	-10,0 %	55,6 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	1,6	1,4	1,3	1,2	1,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	-12,50 %	-7,1 %	-7,7 %	58,3 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %	+58,3 %	+23,8 %

⁽¹⁾ 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 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	30 000	30 000

M. MICHEL BLEITRACH – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	8 500	8 500	12 000	12 000
- Comité d'éthique et de la RSE	8 500	8 500	9 000	9 000
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	44 000	44 000	51 000	51 000

M^{ME} ALEXIA DECAUX-LEFORT – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	30 000	30 000

M^{ME} BÉNÉDICTE HAUTEFORT – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	10 000	10 000	12 500	12 500
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	5 000	5 000	5 500	5 500
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	42 000	42 000	48 000	48 000

M^{ME} MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	30 000	30 000

M^{ME} LEILA TURNER – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	30 000	30 000

M. JEAN-SEBASTIEN DECAUX – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	5 000	5 000	12 500	12 500
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	32 000	32 000	42 500	42 500

M. JEAN-FRANCOIS DUCREST – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	17 500	17 500	20 500	20 500
- Comité des rémunérations et des nominations	5 000	5 000	8 500	8 500
- Comité d'éthique et de la RSE	5 000	5 000	5 500	5 500
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	54 500	54 500	64 500	64 500

M PATRICE CAT – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIÉS

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	8 500	8 500
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	38 500	38 500

M^{ME} ELISABETH LOUIS – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIÉS

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2023	MONTANTS VERSÉS EN 2023	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	6 750	6 750	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	6 750	6 750	30 000	30 000

3.8.2.3. 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 2024 ou attribués au titre du même exercice :

- Au Président du Directoire : M. Jean-Charles Decaux
- Au Directeur Général et membre du Directoire : M. Jean-François 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 2024 ne pourront être versés aux personnes concernées qu'après approbation de l'Assemblée Générale du 14 mai 2025.

En conséquence, il est proposé à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 (12^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2024 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Jean-Charles Decaux (Président du Directoire à compter du 7 mai 2024 et Directeur Général jusqu'au 7 mai 2024).

M. JEAN-CHARLES DECAUX

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTRÔLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	1 096 938	Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de 2% la rémunération fixe de M. Jean-Charles Decaux. Ainsi, la rémunération fixe 2024 de M. Jean-Charles Decaux était de 1 096 938€.
Rémunération variable annuelle	1 620 726	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 a approuvé (16 ^{ème} résolution) la rémunération variable de 1 315 512 € attribuée au titre de 2023. La rémunération variable au titre de 2024 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 2024 a été évalué par le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, à 1 620 726€, soit 98,50% du plafond de sa rémunération variable. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2024 de 2 738 040€, la rémunération fixe représente 40,06% et la rémunération variable représente 59,19%.
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 2024.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : NA Actions de performance : NA Autre attributions de titres : NA 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	4 053	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 supplémentaire	0	M. Jean-Charles Decaux ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire. En revanche, M. Jean-Charles Decaux bénéficie en 2024 d'une assurance-vie pour un montant de 16 323 €.

Il est également proposé à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 (13^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2024 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Jean-François Decaux (Directeur Général à compter du 7 mai 2024 et Président du Directoire jusqu'au 7 mai 2024).

M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTRÔLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	1 096 938	Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de 2% la rémunération fixe de M. Jean-François Decaux. Ainsi, la rémunération fixe 2024 de M. Jean-François Decaux était de 1 096 938 €.
Rémunération variable annuelle	1 620 726	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 a approuvé (15^{ème} résolution) la rémunération variable de 1 315 512 € attribuée au titre de 2023. La rémunération variable au titre de 2024 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). Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2024 a été évalué par le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, à 1 620 726€, soit 98,50% du plafond de sa rémunération variable. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2024 de 2 717 664€, la rémunération fixe représente 40,36% et la rémunération variable représente 59,64 %
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 2024.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : NA Actions de performance : NA Autre attributions de titres : NA 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. Jean-François 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 ensuite proposé à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 (14^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2024 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

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTRÔLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	463 669	Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'augmenter de 2% la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide Ainsi, la rémunération fixe 2024 de M. Emmanuel Bastide était de 463 669€.
Rémunération variable annuelle	301 675	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 a approuvé (17^{ème} résolution) la rémunération variable de 370 764€ attribuée au titre de 2023. La rémunération variable au titre de 2024 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 2024 a été évalué par le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, à 301 675€, soit 65,10% de sa rémunération fixe annuelle. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2024 de 962 430€ (hors actions de performance), la rémunération fixe représente 48,18 % et la rémunération variable représente 31,35 %.
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 2024.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	516 843	Option d'actions : 0 Actions de performance : le Directoire du 6 septembre 2024 a attribué 37 534 Actions de performance à M. Emmanuel Bastide. 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	197 086	En 2024, 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 de non-concurrence	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. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 30 juillet 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (7^{ème} résolution). Aucun montant n'a été attribué au titre de 2024.
Régime de retraite supplémentaire	0	M. Emmanuel Bastide ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.

M. DAVID BOURG

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2024 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	441 590	Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, 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 2024 de M. David Bourg était de 441 590 €.
Rémunération variable annuelle	434 966	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 a approuvé (17^{ème} résolution) la rémunération variable de 424 273 attribuée au titre de 2023. La rémunération variable au titre de 2024 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 2024 a en conséquence été évalué par le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, à 434 966€, soit 98,50% de sa rémunération fixe annuelle. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. David Bourg au titre de l'exercice 2024 de 942 381€(hors actions de performance), la rémunération fixe représente 46,86% et la rémunération variable représente 46,16%.
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 2024. Ce dernier bénéficie d'une rémunération supplémentaire de 60 036 € correspondant à la règle du 1/10ème des congés payés. En 2024, M. David Bourg a bénéficié d'une rémunération de 4 174€ correspondant à l'Intéressement collectif dépassant le plafond légal (75% du plafond annuel de sécurité sociale).
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	492 236	Option d'actions : 0 Actions de performance : le Directoire du 6 septembre 2024 a attribué 35 747 actions de performance à M. David Bourg. 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	1 615	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 de non-concurrence	0	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. 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 2024.
Régime de retraite supplémentaire	0	M. David Bourg ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.

M. DANIEL HOFER

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2024 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	706 416	Pour l'exercice 2024, le Conseil de surveillance du 6 mars 2024, 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 2024 de M. Daniel Hofer était de 706 416€.
Rémunération variable annuelle	709 577	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 7 mai 2024 a approuvé (17^{ème} résolution) la rémunération variable de 798 603 € attribuée au titre de 2023. La rémunération variable au titre de 2024 de M. Daniel Hofer 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-François Decaux. Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Daniel Hofer, au titre de l'exercice 2024, a été évalué par le Conseil de surveillance du 4 mars 2025 à 709 577 €, soit 98,50 % de sa rémunération fixe. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Daniel Hofer au titre de l'exercice 2024 de 2 544 182€ (hors actions de performance), la rémunération fixe représente 27,77% et la rémunération variable représente 27,89 %.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	1 000 000	Le Conseil de surveillance du 5 décembre 2024 a attribué de rémunération exceptionnelle à M. Daniel Hofer du fait de sa contribution décisive et multiforme dans le succès de la cession partielle d'APG.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	781 379	Option d'actions : 0 Actions de performance :Le Directoire du 6 septembre 2024 a attribué 56 745 actions de performance à M.Daniel Hofer. 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	12 594	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 2024.
Régime de retraite supplémentaire	115 595	M. Daniel Hofer bénéficie d'un contrat de travail régi par le droit suisse et conclu avec la société JCDecaux Corporate Services Gmbh (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

Enfin, il est proposé à l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 (15^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2024 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

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2024 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTRÔLÉES		
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 2024.
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	78 500	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.

3.8.2.4. 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 2024 (article 223-26 du Règlement général de l'AMF)

Les opérations réalisées au cours de l'exercice 2024 sur les titres de JCDecaux par les personnes mentionnées ci-dessus sont les suivantes

PERSONNE CONCERNÉE	QUALITÉ	DESCRIPTION DE L'INSTRUMENT FINANCIER	NATURE DE L'OPÉRATION	DATE	NOMBRE D'OPÉRATIONS	MONTANT DES OPÉRATIONS
M. David BOURG	Membre du Directoire	Action	Acquisition définitive d'actions attribuées gratuitement sous conditions de performance	16/09/2024	1	0 euro
M. Emmanuel BASTIDE	Membre du Directoire	Action	Acquisition définitive d'actions attribuées gratuitement sous conditions de performance	16/09/2024	1	0 euro
M. Daniel HOFER	Membre du Directoire	Action	Acquisition définitive d'actions attribuées gratuitement sous conditions de performance	16/09/2024	1	0 euro
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	08/11/2024	1	104 865,34 euros
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	11/11/2024	1	38 285,68 euros
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	12/11/2024	1	53 188,74 euros
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	29/11/2012	1	1 945,40 euros
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	02/12/2024	1	33 267,61 euros
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	03/12/2024	1	844,42 euros
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	04/12/2024	1	17 051,39 euros
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	05/12/2024	1	5 583,14 euros
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	08/11/2024	1	2 097 485,47 euros
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	11/11/2024	1	765 890,23 euros
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	12/11/2024	1	1 063 529,69 euros
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	29/11/2024	1	38 964,03 euros
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	02/12/2024	1	665 449,54 euros
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	03/12/2024	1	16 985,61 euros
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	04/12/2024	1	340 985,99 euros
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	05/12/2024	1	111 442,19 euros

King's Cross Station

JCDecaux



Official
Travel Partner

Let the Games begin



Proudly taking
Team GB and
ParalympicGB
to Paris

TOGETHER WE GO FURTHER
5 countries | 1 network

ABRIBUS DIGITAL
Londres

 ROYAUME-UNI

4

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1	Politique de maîtrise des risques	228	4.3	Contrôle interne et gestion des risques	237
4.1.1	Identification des risques	228	4.3.1	Objectifs du contrôle interne	237
4.1.2	Facteurs de risques	229	4.3.2	Organisation générale et procédures du contrôle interne	237
4.2	Assurance et couverture des risques	236	4.3.3	Procédures de contrôle interne relatives à l'élaboration et au traitement de l'information financière et comptable	238
			4.4	Politique fiscale	240

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'Études, 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

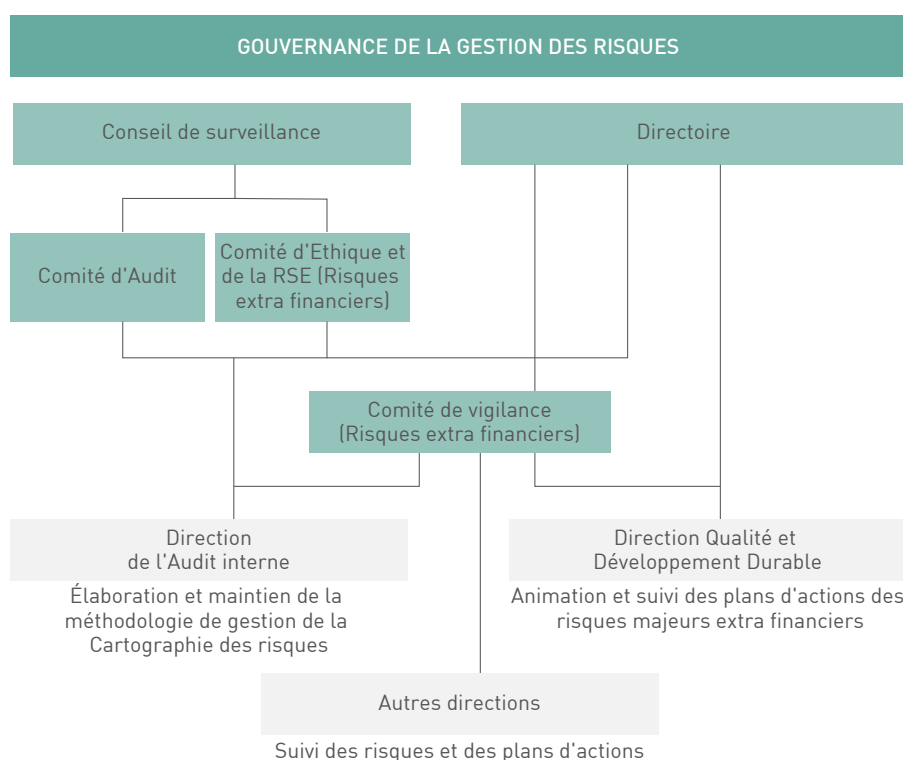
que la surveillance à instaurer. Elles sont établies en lien avec les Fonctions en charge du suivi opérationnel des risques majeurs identifiés et elles permettent de veiller à ce que les plans d'actions appropriés soient mis en œuvre.

En particulier, le Comité de Vigilance et le Comité Ethique et RSE revoient et suivent les risques extra financiers.

En 2023, un travail a notamment été initié sur l'évaluation des risques (risques physiques et risques de transition) et opportunités climatiques. Une série d'entretiens a été menée avec plusieurs directions et métiers afin d'obtenir une perception spécifique de ces risques par métier, par activité et par géographie. Ce travail s'est poursuivi en 2024 avec une évaluation de l'impact qualitatif plus précise. Les risques et opportunités matériels ont été validés par le Directoire en 2024 (voir chapitre 2.1.2.1.1 *Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM- 3 et IRO- 1)*).

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.

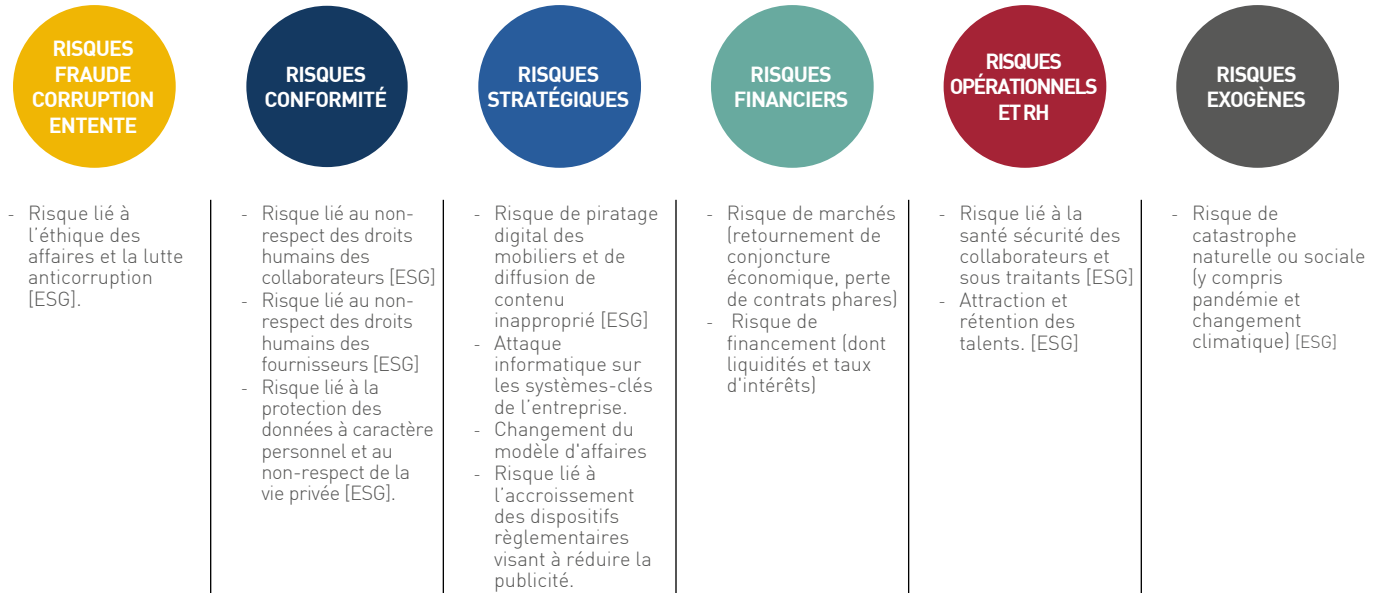
Le Directoire et le Comité d'Audit assurent un suivi régulier de l'identification et de l'évaluation des risques et en rendent compte au Conseil de surveillance.



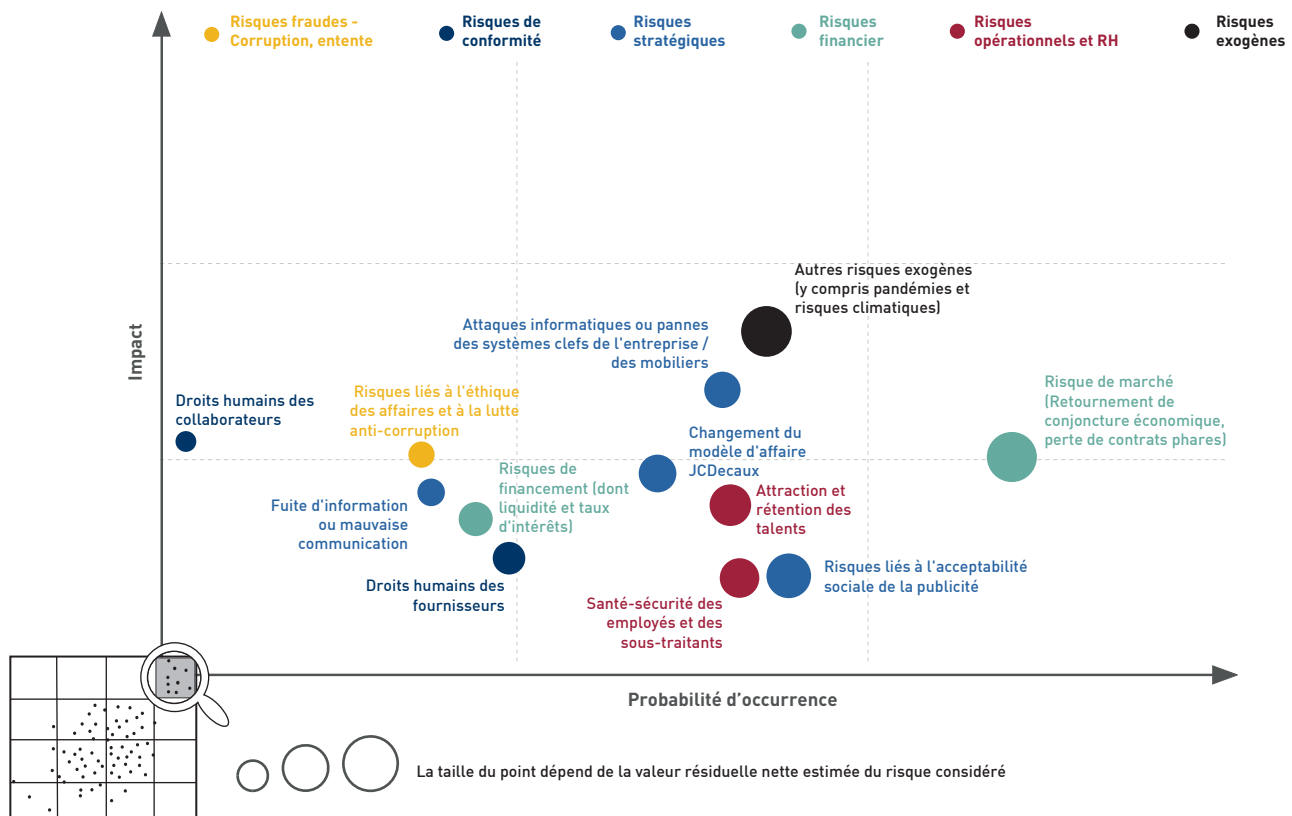
4.1.2. FACTEURS DE RISQUES

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.



Dans le cadre de sa revue 2024 des risques, le Groupe a identifié 119 risques dont les principaux sont détaillés dans les chapitres suivants. Les risques les plus significatifs sont présentés dans le graphique ci-dessous :



Les procédures mises en place au sein du Groupe pour la gestion des risques sont présentées en p. 260 du Document d'Enregistrement Universel.

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 [ESG]	***	**	*

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. 96 et p. 171 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 2.1.4 Adopter une conduite exemplaire des affaires (ESRS G1) en p. 96 du présent document.

4.1.2.1.2. Famille : Risques de Conformité aux lois et réglementations

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 RÈGLEMENTATIONS			
Risque lié au non-respect des droits humains / salariés [ESG]	***	**	*
Risque lié au non-respect des droits humains / fournisseurs [ESG]	***	**	*
Risque lié à la protection des données à caractère personnel et au non-respect de la vie privée [ESG]	***	**	*

RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / SALARIÉS [ESG]

Présentation du risque

Le Groupe JCDecaux est présent dans plus de 80 pays et 21,2 % 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 2.1.3.1.4 Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17), en p. 78 du présent rapport.

RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / FOURNISSEURS [ESG]

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 les chapitres Promouvoir l'éthique avec nos partenaires et 2.1.4.2 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2) en p. 98 et p. 100 du présent rapport. 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 [ESG]

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 les chapitres 2.1.3.1.11. Assurer la protection des données à caractère personnel (S1-1, S1-4, S1-5) et 2.1.3.3.2. Protection des données à caractère personnel des utilisateurs finaux (S4-1) en p. 88 et p.95 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. 342 à 344 du Document d'Enregistrement Universel.

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 de financement (dont liquidité et taux d'intérêts)	**	**	*

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 du budget 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. 8 du présent Document d'Enregistrement Universel.

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 DE FINANCEMENT

Présentation du risque

Le Groupe est exposé à différents risques financiers notamment les risques de liquidité et de financement. Son objectif est de minimiser ces risques, par le choix de politiques financières adaptées.

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre 7.1. Risques liés à l'activité et politique de gestion de ces risques, en p. 342 du Document d'Enregistrement Universel.

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. Les principaux risques de cette famille sont les suivants :

FACTEUR DE RISQUE	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
RISQUES STRATÉGIQUES			
Risque lié à l'accroissement des dispositifs réglementaires visant à réduire la publicité	***	**	**
Attaque informatique sur les systèmes-clés de l'entreprise	***	***	**
Risque de piratage digital des mobiliers et de diffusion de contenu inapproprié [ESG]	***	**	*

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 réglementaire 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 Réglementaire et un Pôle Affaires Publiques composé de juristes spécialisés) pour veiller à l'application de la réglementation 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 2024, JCDecaux est référencé dans la prestigieuse liste A du CDP (Carbon Disclosure Project) pour la seconde année consécutive, 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 validée par l'initiative Science-Based Targets (SBTi) en 2024 avec des objectifs de réduction de ses émissions en valeur absolue à court et long terme.

Dans une démarche proactive, JCDecaux a souhaité renforcer en 2024 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 2.1.2.1. Déployer une Stratégie Climat ambitieuse visant le net zéro (ESRS E1), et 2.1.2.1.1. Évaluation des impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (ESRS 2 SBM-3 et IRO-1).

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 dysfonctionnements sur les métiers du Groupe, les différents risques (sinistre affectant les centres informatiques, défaillance d'équipements, de moyens de 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 [ESG]

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 guides 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 2024, 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 2.1.3.3 Assurer la sécurité de nos activités digitales (S4-1, S4-4, S4-5).

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 [ESG]	***	**	**
Attraction et rétention des talents [ESG]	***	***	**

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 2024, 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 2.1.3.1.6 Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14).

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.

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre 2.1.3.1 Agir en employeur responsable (ESRS S1).

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, climatique ou pandémique.

En effet, du fait de son implantation dans de très nombreux pays, le Groupe peut subir les effets liés à de tels événements.

FACTEUR DE RISQUE	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
RISQUES EXOGENES			
Risque de catastrophe naturelle ou sociale (y compris pandémie et changement climatique) [ESG]	***	*	**

RISQUE DE CATASTROPHE NATURELLE OU SOCIALE (Y COMPRIS PANDEMIE)

Présentation du risque

Le risque de catastrophe naturelle ou de pandémie recouvre de nombreux enjeux couverts par plusieurs risques de la cartographie:

- Enjeux d'ordre général:
 - Risque lié à la dégradation de la conjoncture économique
 - 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 événements 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

Focus Risques climatiques

Les risques climatiques représentent à la fois les risques de transition et les risques physiques liés au changement climatique.

La transition vers une économie bas-carbone peut nécessiter d'importants changements politiques, juridiques, technologiques et commerciaux pour répondre aux exigences d'atténuation et d'adaptation liées au changement climatique. En fonction de la nature, de la rapidité et de l'orientation de ces changements, les risques de transition peuvent poser des niveaux variables de risques financiers et de réputation aux organisations.

Les risques physiques résultant du changement climatique peuvent être liés à des événements (aigus) ou à des modifications à plus long terme (chroniques) des régimes climatiques. Les risques physiques peuvent avoir des implications financières pour les organisations, comme des dommages directs sur leurs actifs ou des impacts indirects dus à la perturbation de la chaîne d'approvisionnement. Les performances financières des organisations peuvent également être affectées par des changements dans la disponibilité, l'approvisionnement et la qualité de l'eau, la sécurité alimentaire et les événements de températures extrêmes affectant les locaux, les opérations, la chaîne d'approvisionnement, les besoins en transport et la sécurité des employés.

Le changement climatique constitue donc un défi majeur d'adaptation des activités et des opérations de JCDecaux dans plus de 80 pays d'implantation, avec des risques physiques et de transition à différents niveaux d'exposition et de sévérité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur : accès aux ressources, hausse du coût de l'énergie, pression des régulateurs et autres parties prenantes (clients, collaborateurs, partenaires, usagers, société civile...).

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 ainsi que dans le chapitre Adaptation au changement climatique en p. 74 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Le Groupe considère que cette présentation couvre les principaux risques significatifs.

Les risques jugés non-significatifs mais présentés en conformité avec la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sont décrits en p. 51 du document.

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.

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 du Contrôle Financier Corporate et en rend compte au Directoire, au Comité d'Audit et aux Commissaires aux comptes deux fois par an.

La Direction du Contrôle Financier 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 du Contrôle Financier 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 réglementations 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. 30 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.

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. Revu 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.

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.

Au sein de la Direction Générale Finance et Administration Groupe, l'ensemble de ces cycles est placé sous la responsabilité de :

- La Direction du Contrôle Financier Corporate, composée d'une Direction de la Consolidation, d'une Direction de la Performance et des systèmes Financiers Groupe (notamment en charge du Budget, du Reporting, du Contrôle de gestion international et de l'administration des systèmes financiers), et d'une Direction de la Transformation du Reporting Financier
- 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.

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 12 000 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, IT 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 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 de points fiscaux dans 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 pratiquons une politique de transparence pour développer des relations de confiance avec les autorités fiscales. Notamment, 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 pénalisé par la réforme imposant aux entreprises françaises de divulguer publiquement cette information à compter de l'exercice 2025 que ce soit aux termes des législations française ou étrangères. 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 estimé et comptabilisé dans les comptes consolidés 2024 la charge d'impôt complémentaire instaurée par la réforme dite "Pilier 2", 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. L'équipe en charge de cette nouvelle réglementation en suit les évolutions et les précisions données par l'OCDE et l'administration fiscale française.

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 Soyier
92523 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tél. : + 33 (0)1 30 79 79 79
www.jcdecaux.com

www.jcdecaux.com