



Abribus végétalisé
Paris, France

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2025



1

PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

1.1	Notre modèle d'affaires	16
1.2	Implantation géographique de JCDECAUX	18
1.3	Stratégie du Groupe	19
1.4	Recherche et développement	23

2

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

2.1	État de durabilité.....	36
	Annexe 1 : Exigences de publication au titre des esrs couvertes par l'État de durabilité (ESRS 2 IRO-2)	113
	Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte	123
	Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels)	127
	Tableau de concordance TCFD	130
	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	132
2.2	Le déploiement de notre démarche vigilance.....	137
	Annexe 1 : bilan d'exécution du plan de vigilance 2025 & plan de vigilance 2026	142

3

GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1	Présentation de la gouvernance	158
3.2	Le Directoire	159
3.3	Le conseil de surveillance	166
3.4	Les comités	180
3.5	Évolution de la composition du conseil et des comités	183
3.6	Mixité au sein des instances dirigeantes	185
3.7	Déontologie des membres du directoire et du conseil de surveillance	186
3.8	Rémunérations et avantages.....	187

4

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1	Politique de maîtrise des risques	238
4.2	Assurance et couverture des risques	246
4.3	Contrôle interne et gestion des risques	247
4.4	Politique fiscale	250

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

MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX



Madame, Monsieur, Chers Actionnaires,

En 2025, JCDecaux a enregistré une **performances très solide** dans un environnement géopolitique et économique toujours incertain.

Porté par notre modèle d'entreprise de communication extérieure, unique au monde et reposant sur une large diversification géographique, JCDecaux a réalisé une croissance organique sous-jacente de son **chiffre d'affaires de + 3,2 %**, hors impact des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris et de l'Euro UEFA 2024, pour atteindre **3 967,1 millions d'euros**, illustrant **notre progression dans quasiment toutes les zones géographiques où nous sommes présents**.

Sur le **segment du DOOH (Digital Out-of-Home), un média en forte croissance**, notre chiffre d'affaires a enregistré une croissance organique de +10,0 %, représentant désormais **41,7 % de notre chiffre d'affaires global**.

Dans un contexte d'accélération du digital sur le marché publicitaire mondial, JCDecaux a démontré le dynamisme de son activité DOOH notamment **au Brésil, où 79 % du chiffre d'affaires provient du digital, aux Etats-Unis, digitalisés à 78 %, et au Royaume-Uni où le DOOH représente 75 % du chiffre d'affaires**. Nous avons notamment doublé le parc de mobiliers urbains digitaux 2 m² à Londres dans le cadre du contrat avec TfL. **La digitalisation de nos mobiliers, appuyée par le programmation et la data, constitue un puissant accélérateur de croissance** pour JCDecaux et pour l'ensemble du secteur, où nous jouons un rôle moteur, tout en s'inscrivant dans le développement continu de notre écosystème AdTech. Grâce à **VIOOH, SSP la plus connectée du marché, et à Displayce, notre DSP opérationnelle dans 79 pays**, JCDecaux est aujourd'hui le seul acteur de son secteur à disposer de solutions intégrées, ouvertes aux tiers, couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, ce qui nous positionne comme un partenaire de référence pour des campagnes plus puissantes, flexibles et contextualisées. **Le chiffre d'affaires généré par la publicité programmatique** est essentiellement composé de revenus additionnels issus de campagnes innovantes, dynamiques et basées sur la data, ainsi que de nouveaux annonceurs. Il a progressé de **+ 19,2 % en organique en 2025 pour s'établir à 180,5 millions d'euros, soit 10,9 % de notre chiffre d'affaires digital**.

L'année 2025 est aussi celle d'une montée en puissance dans l'intelligence artificielle. Portés par nos actifs physiques premium exclusifs qui nous offrent un avantage durable face aux transformations de l'IA, nous tirons parti de cette technologie dans la publicité et l'expérience client pour accélérer notre croissance et industrialiser nos opérations. Pour nos clients, Displayce a lancé **CampaignAI**, un assistant intelligent qui transforme la manière de concevoir les campagnes DOOH, devenant **la première plateforme à intégrer pleinement l'IA générative en programmation DOOH**. Avec la startup Doohde, JCDecaux France a lancé « The mAlker », un service en ligne qui permet aux annonceurs locaux ou en réseau de créer eux-mêmes leurs affiches, démocratisant l'accès au média tout en respectant les standards de qualité de JCDecaux. **L'ensemble de cette digitalisation démontre notre ambition de devenir une « AdTech company »**.

Nos résultats financiers de cette année ont démontré la force de notre modèle et son levier opérationnel important. Malgré l'absence d'événements sportifs biennaux, nous avons enregistré une **forte croissance de nos résultats**, avec un taux de marge opérationnelle atteignant 20,9 %, en hausse de +150 points de base, un résultat d'exploitation récurrent en hausse de +18,6 % et un résultat net en hausse +22,8 %, en excluant la vente d'actions APGISGA en 2024, combinés à une génération record de cash-flow disponible de 342,9 millions d'euros, en hausse de +47,9 % sur un an. **Nous avons donc atteint avec succès nos objectifs financiers 2026, un an à l'avance**. Compte tenu de nos résultats 2025 très solides, de notre cash-flow disponible record et de notre structure financière solide, nous proposerons à l'Assemblée Générale un dividende de **0,65 € par action, en hausse de +18,2 % par rapport au dividende de 0,55 € par action versé en 2025**.

La forte dynamique enregistrée en 2025 illustre l'engagement constant de nos collaborateurs, qui a permis de nouveaux succès et progrès. **En particulier, les gains et renouvellements de contrats ont contribué à consolider notre position de numéro un mondial de la communication extérieure** : citons, en mobilier urbain, les contrats de Barcelone et de Rennes que nous avons reconquis ; en transport, les espaces publicitaires du métro, du tram et des bus de la STIB et de l'aéroport à Bruxelles, les gares norvégiennes avec Bane Nor, ainsi que les métros d'Helsinki, d'Espoo et de São Paulo, ce dernier reposant sur **une forte digitalisation de nos actifs**. En parallèle, nous avons posé les bases d'une accélération en matière de Retail Media grâce à **un partenariat stratégique avec Carrefour, Carmila et Unlimitail**.

“

« En 2025, JCDecaux a enregistré une performance très solide. »

S'agissant des opérations de croissance externe, qui constituent un pilier de notre stratégie, notre filiale du Panama JCDecaux Top Media, détenue majoritairement, a acquis High Traffic Media pour renforcer sa présence sur cette géographie et nous avons annoncé le projet d'une vente d'une part supplémentaire de notre participation dans APG|SGA à NZZ. La gestion dynamique de notre portefeuille d'actifs illustre notre capacité à saisir des opportunités décisives pour l'avenir de l'entreprise. **En 2026, nous entendons poursuivre le développement de JCDecaux en combinant à la fois croissance organique et croissance externe.**

Notre entreprise a une nouvelle fois prouvé sa capacité à se transformer et à innover, afin de renforcer sa performance, de rester le média préféré de ses clients et de répondre au mieux à leurs besoins. Cette culture d'innovation s'appuie sur une R&D ancrée en France, à l'origine **d'un portefeuille d'environ 734 modèles détenus par l'entreprise et de 169 brevets actifs à ce jour.**

En tant que média utile et durable, JCDecaux a renforcé ses engagements en 2025. Cette exigence s'est traduite très concrètement dans nos activités avec une nouvelle étape en matière de mobilités douces : en France, **les vélos en libre-service ont enregistré près de 29 millions de locations au cours de l'année, en croissance de 69 %.** Notre modèle économique contribue de manière vertueuse à la transition écologique, en poursuivant la mise en œuvre de notre trajectoire climat et des objectifs définis dans notre Stratégie RSE 2030. Grâce à nos actions environnementales, le Groupe a réduit ses émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2, 3 – market-based) de près de 40,9 % en 2025 par rapport à 2019.

Fondée sur la mise à disposition de services utiles aux villes, aux citoyens et aux voyageurs, notre activité affiche près de 50 % de son chiffre d'affaires aligné à la taxinomie verte européenne, confirmant son caractère vertueux et durable. De nouveau référencée en 2025 dans la liste A du CDP pour notre stratégie climat, l'entreprise est reconnue pour la rigueur de sa démarche et la mobilisation des équipes, en cohérence avec notre engagement auprès du Pacte mondial des Nations Unies. Ceci nous encourage à **poursuivre nos efforts de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, l'éco-conception de nos mobiliers et à proposer de nouvelles solutions à faible impact environnemental.**

Entreprise responsable, JCDecaux a poursuivi son engagement pour la sécurité routière aux côtés des Nations Unies, en déployant la campagne dans de nouveaux territoires (France, Amérique latine, Japon, Nigéria, Slovaquie). Diffusée depuis 2023 dans plus de 50 pays et appelée à l'être dans nos 79 pays d'ici fin 2026, elle **illustre le rôle utile de notre média de proximité et de mobilité au service de l'intérêt général.**

Forts des accomplissements de l'année 2025, qui a été très dynamique, nous continuerons de développer notre entreprise avec confiance, passion et détermination et nous réaffirmerons nos atouts en 2026 : notre capacité à innover et à nous adapter dans un monde en mutation rapide, porté par la digitalisation et l'intelligence artificielle ; la pertinence de notre rôle de média au service de nos clients et partenaires, bénéficiant de perspectives de croissance solides.

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

“

« Notre activité affiche près de 50 % de son chiffre d'affaires aligné à la taxinomie verte européenne, confirmant son caractère vertueux et durable. »

“

« Nous réaffirmerons nos atouts en 2026 : notre capacité à innover et à nous adapter dans un monde en mutation rapide, porté par la digitalisation et l'intelligence artificielle. »

Jean-François Decaux

Président du Directoire
Co-Directeur Général

Jean-Charles Decaux

Co-Directeur Général

MESSAGE DE LA DIRECTRICE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET QUALITÉ



Depuis 1964, JCDecaux conçoit, installe et entretient des infrastructures utiles et innovantes dans l'espace public et les lieux de mobilité (Abribus®, vélos en libre-service, sanitaires à entretien automatique), financées par la communication des marques. Fidèle à sa mission d'**améliorer durablement la qualité de vie en ville**, JCDecaux place l'exigence sociale et la qualité environnementale au cœur de ses solutions métiers.

Ce rapport Développement Durable, destiné à l'ensemble de nos parties prenantes, rassemble les principaux éléments ESG de notre Document d'Enregistrement Universel, notamment notre état de durabilité, et est établi conformément à la directive CSRD, aux normes européennes d'informations en matière de durabilité (ESRS) et à la taxinomie européenne, renforçant la transparence et la comparabilité de nos engagements.

“

« 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. »

Acteur engagé dans la transition écologique, JCDecaux consacre près de la moitié de son chiffre d'affaires à des activités alignées à la **Taxinomie Verte européenne**, illustrant un modèle 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. Le développement durable est ainsi un moteur d'innovation et de compétitivité du Groupe qui, depuis sa création, développe des mobiliers et des services utiles pour tous, à impact réduit sur tout leur cycle de vie, grâce à l'éco-conception et à l'économie circulaire.

En 2025, JCDecaux a enregistré une **croissance solide**, confirmant son leadership, tout en déployant sa **Stratégie Climat. Validée par le SBTi⁽¹⁾** en juillet 2024, notre trajectoire vise à réduire de 73 % nos émissions de scopes 1 et 2 (*market-based*) et de 46 % celles du scope 3 d'ici 2030, pour atteindre le Net Zéro en 2050, après une baisse déjà réalisée entre 2019 et 2025 de 68,0 % sur les scopes 1 et 2 et de 42,0 % le scope 3, démontrant la crédibilité de cette trajectoire et la mobilisation de nos équipes.

Depuis 2014, le **Groupe déploie une démarche responsable associant innovation, accompagnement de ses parties prenantes** (collaborateurs, territoires, annonceurs et agences médias, fournisseurs) et diffusion de bonnes pratiques. En interne, **100 % de nos consommations électriques sont couvertes par de l'électricité d'origine renouvelable depuis 2022**, et nous optimisons en continu la performance énergétique de nos mobiliers (éclairage LED, dimming, extinction...). Avec nos clients annonceurs, le dispositif 360 Footprint mesure l'empreinte environnementale, économique et sociale des campagnes pour en faire un levier de transition. Dans les territoires, des projets pionniers de mobiliers urbains préservant la biodiversité (végétalisation, nichoirs, abreuvoirs...), illustrent notre volonté de concilier performance, utilité publique et responsabilité environnementale.

⁽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.

Pour ancrer cette stratégie et garantir son déploiement dans nos 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, est maintenue à 15 % depuis 2022.

JCDecaux a également renforcé ses **engagements sociaux avec sa Politique Sociale Groupe**, comprenant une politique Anti-Harcèlement diffusée en 2025, affirmant une tolérance zéro envers toute forme de violence au travail. Le Groupe a accéléré son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes grâce à une politique dédiée lancée en 2024, faisant progresser la part de femmes dans les instances dirigeantes de 34,4 % en 2024 à 37 % en 2025, en ligne avec l'objectif de 40 % d'ici 2030.

Ces **engagements produisent une performance ESG saluée par les principaux organismes de notation extra-financière** en figurant à nouveau dans le Top 5 % des entreprises les plus exemplaires avec la médaille d'Or EcoVadis, ainsi que dans la « Liste A » du CDP (Carbon Disclosure Project) pour la lutte contre le changement climatique pour la troisième année consécutive et en conservant la note maximale AAA de MSCI.

Dans un monde en transformation, l'implication de tous est essentielle. Avec une audience journalière de 850 millions de personnes, JCDecaux est pleinement conscient de sa **capacité d'influence et de la responsabilité de la communication extérieure** pour générer des impacts positifs et nourrir un lien de confiance entre citoyens-consommateurs et marques.

En 2026, dans un contexte de transitions accélérées, nous poursuivons résolument nos engagements et réaffirmons notre ambition : ancrer encore davantage le Développement Durable au cœur de notre modèle de croissance et de nos métiers, afin de créer toujours plus de valeur partagée au service des territoires et des citoyens.

Lénaïc Pineau

Directrice Développement Durable et Qualité

“

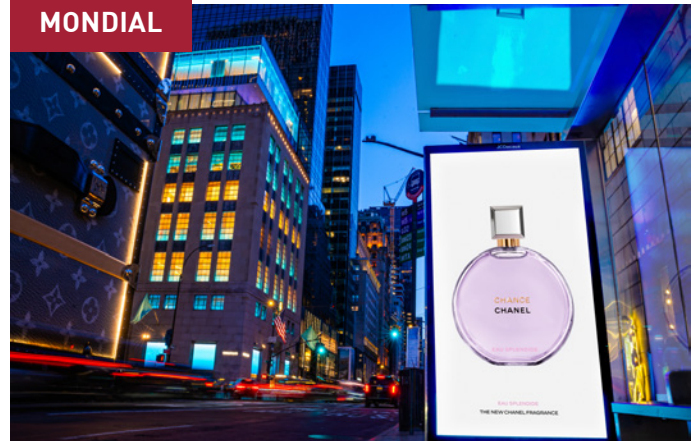
« Nous sommes conscients de notre capacité d'influence et considérons que la communication a un rôle à jouer et une responsabilité à prendre pour générer des impacts positifs. »

POSITION DE LEADER

**N°1 MONDIAL
COMMUNICATION
EXTÉRIEURE
CA 2025 3 967 M€**

3 ACTIVITÉS

**N°1
MONDIAL**



New York, États-Unis

MOBILIER URBAIN

**N°1
MONDIAL**



Madrid, Espagne

TRANSPORT

**N°1
EN EUROPE**



Manchester, Royaume-Uni

AFFICHAGE

DANS 79 PAYS



**N°1
en Europe**
(740 067 faces
publicitaires)



**N°1
en Asie-Pacifique**
(168 815 faces
publicitaires)



**N°4
en Amérique du
Nord**
(27 606 faces
publicitaires)



**N°1
en Amérique
Latine**
(103 865 faces
publicitaires)

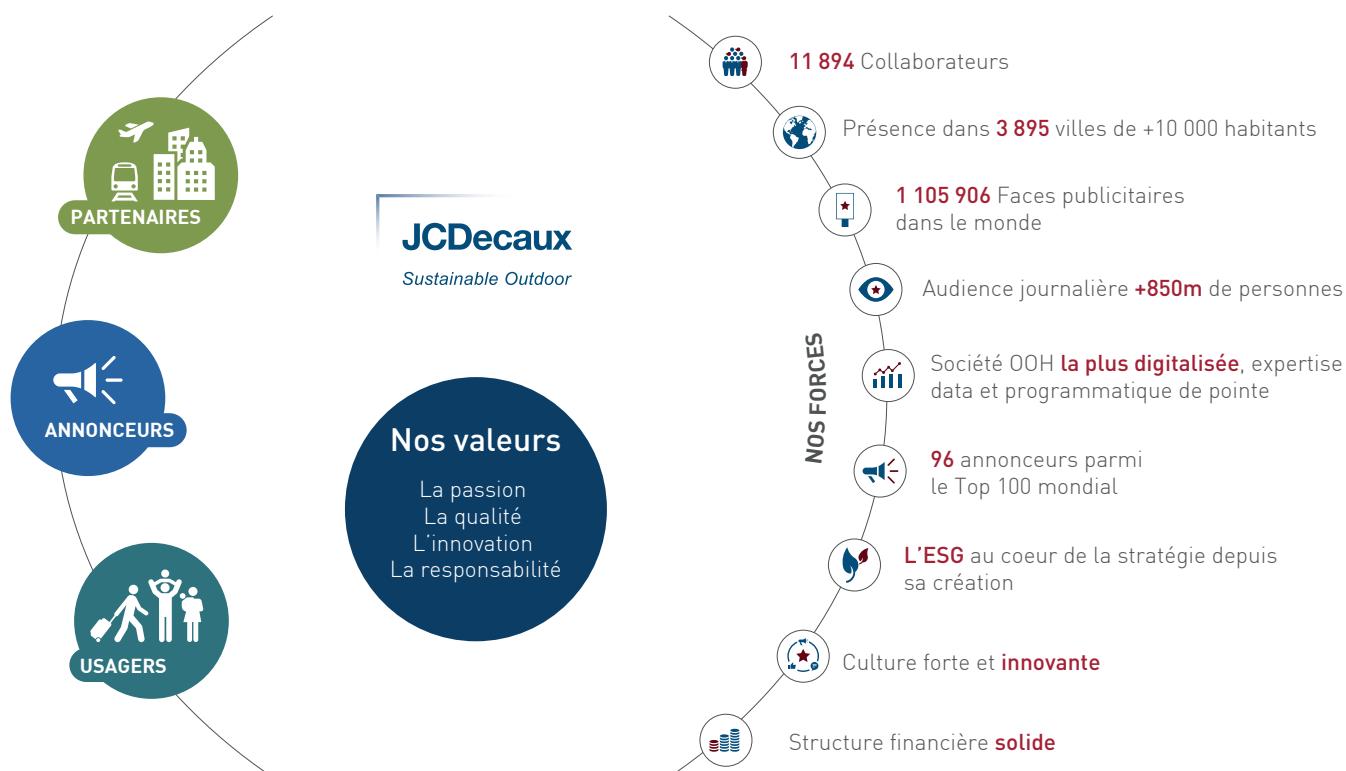


**N°1
en Afrique**
(31 364 faces
publicitaires)



**N°2
au Moyen-Orient**
(20 852 faces
publicitaires)

UN MODÈLE D'AFFAIRES EFFICACE ET DURABLE



ÉVÉNEMENTS MARQUANTS EN 2025

ACTIVITÉ

- Poursuite de la dynamique commerciale soutenue**, malgré l'absence d'événements sportifs majeurs et de reprise en Chine
- Croissance tirée par le Transport et le Mobilier Urbain**
- Gains et renouvellements de contrats emblématiques** : Mobilier urbain de Barcelone, retail media Carrefour Carmila, métro, trams, bus et aéroport de Bruxelles, gares Bane NOR en Norvège, métro de Helsinki
- Renforcement en Amérique centrale** : Acquisition de High Traffic Media, acteur majeur de la communication extérieure au Panama

DIGITAL

- Contribution record du digital** : 41,7% du chiffre d'affaires total, en hausse de 10,0% en organique
- Poursuite du déploiement sélectif de nos actifs numériques** dans les emplacements les plus premium
- Forte progression du chiffre d'affaires programmatique** : en hausse de 19,2% en organique, atteignant 10,9% du chiffre d'affaires digital
- Écosystème programmatique en pleine croissance** dont les plateformes ouvertes aux tiers Displayce (DSP) et VIOOH (SSP)

RÉSULTATS FINANCIERS

- Croissance organique sous-jacente solide** : Chiffre d'affaires en hausse de 3,2%, hors impact des Jeux Olympiques de Paris et de l'Euro UEFA en 2024
- Objectifs financiers 2026 atteints 1 an en avance**
- Forte amélioration de la rentabilité** : taux de marge opérationnelle +150 points de base à 20,9%, résultat net part du groupe +22,8 % hors vente de titres APG/SGA en 2024
- Cash-flow disponible record** : 342,9 millions €, +47,9%
- Structure financière solide** : Réduction de l'endettement net de 22,3%, la dette représente 0,7 fois la marge opérationnelle
- Dividendes** : Proposition de verser 0,65 € par action pour 2025, +18,2%, avec une stratégie d'augmentation progressive

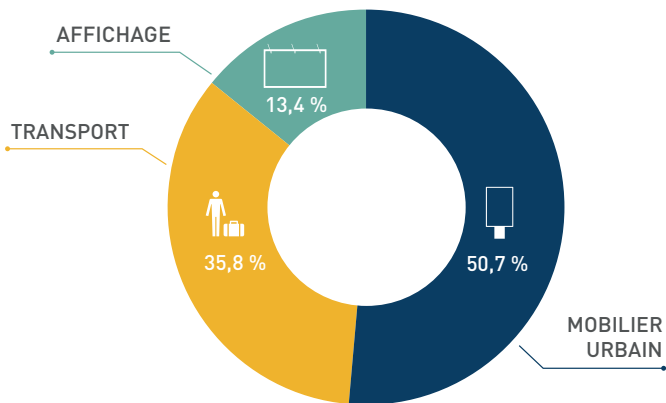
ESG

- Reconnaissance de notre performance ESG** par les acteurs de référence de la notation extra-financière (CDP, Ecovadis, MSCI, Sustainalytics)
- Stratégie alliant trajectoire de décarbonation validée par le SBTi** et renforcement de nos politiques sociales
- Près de 50% de notre chiffre d'affaires aligné** à la Taxinomie Verte Européenne
- Déploiement international de l'outil « 360 Footprint »** pour aider nos clients à mesurer et piloter l'impact de leurs campagnes publicitaires

CHIFFRES CLÉS

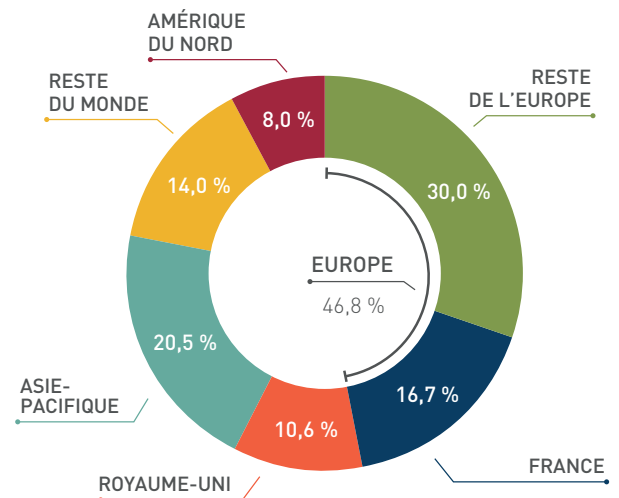
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ

2025



RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

2025

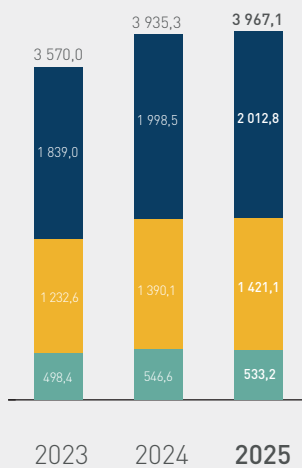


DONT **DIGITAL 41,7 %** DU CHIFFRE D'AFFAIRES



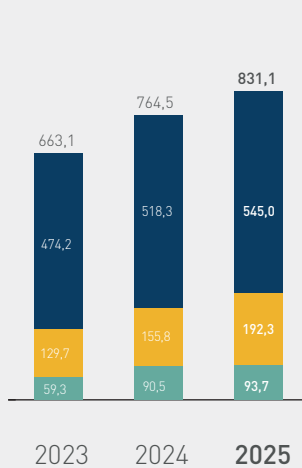
CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ

(En millions d'euros)



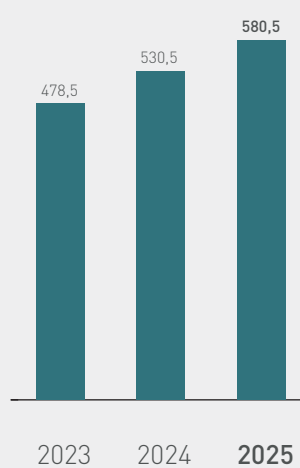
MARGE OPÉRATIONNELLE PAR ACTIVITÉ

(En millions d'euros)



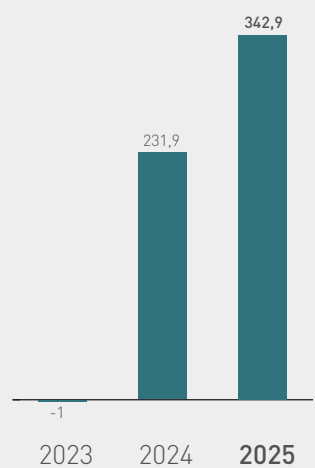
CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT

(En millions d'euros)



CASH-FLOW DISPONIBLE

(En millions d'euros)



MOBILIER URBAIN TRANSPORT AFFICHAGE

Données ajustées (Indicateurs alternatifs de performance, IAP)

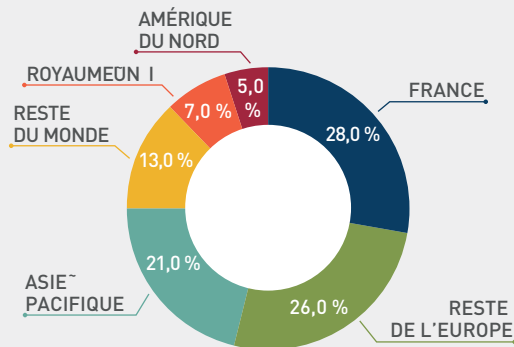
À la suite de l'application de la norme IFRS 11 depuis le 1^{er} janvier 2014 et de la norme IFRS 16 depuis le 1^{er} janvier 2019, les données opérationnelles présentées ci-dessus sont ajustées pour prendre en compte l'impact en proportionnel des sociétés sous contrôle conjoint et exclure l'impact d'IFRS 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 de notre Document d'Enregistrement Universel pour la définition de ces indicateurs alternatifs de performance ainsi que pour la réconciliation avec les données IFRS.



CONSUMMATION ÉNERGÉTIQUE PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

(En MWh)



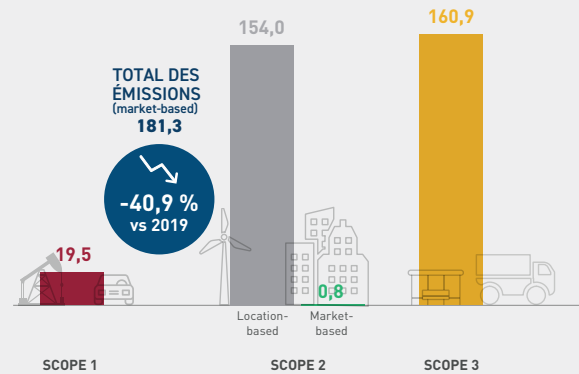
Consommation
énergétique totale
du Groupe
638 441 MWh

Taux de couverture
par l'électricité verte
100 %



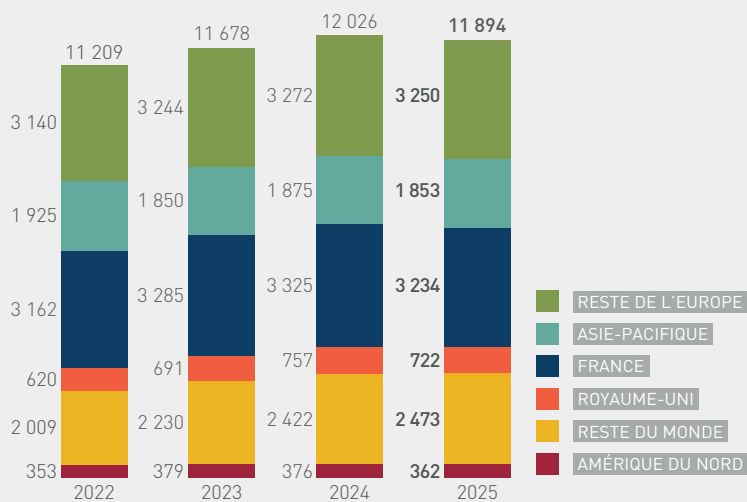
RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

(En KTEQ CO₂)



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (ETP*)

(Nombre de personnes au 31 décembre)



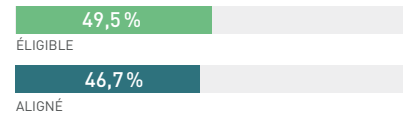
*ETP : Equivalent Temps Plein.

NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS
11 894

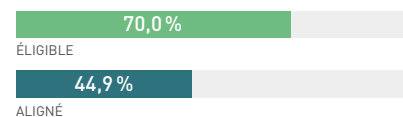


LA TAXINOMIE VERTE DONNÉES AJUSTÉES 2025

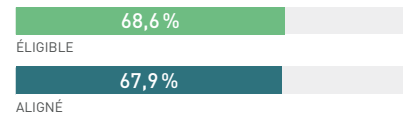
CHIFFRE D'AFFAIRES



INVESTISSEMENTS



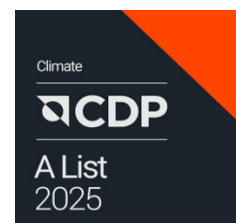
FRAIS D'EXPLOITATION

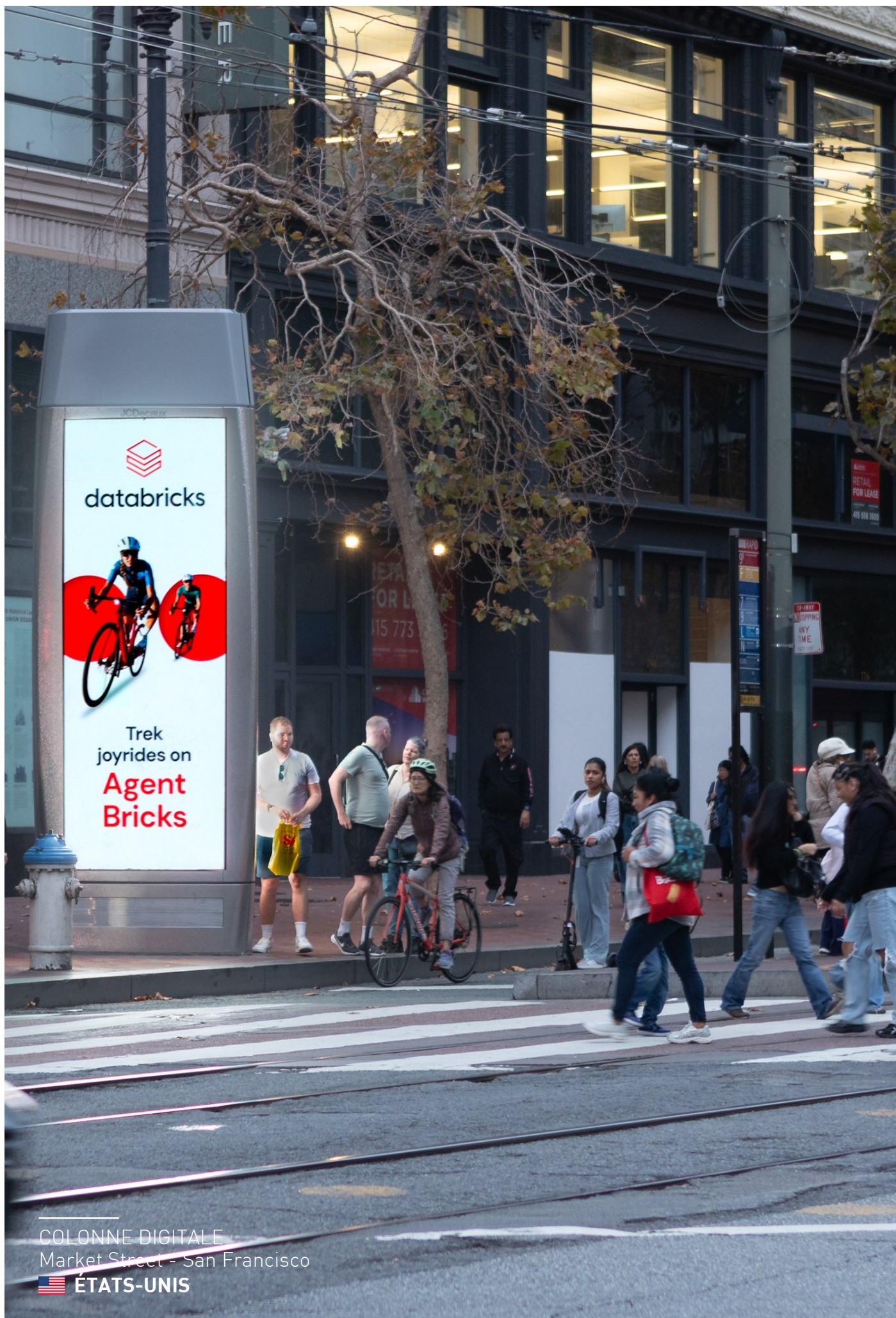


TAUX DE FÉMINISATION
DANS LES INSTANCES
DIRIGEANTES **37 %**



TAUX DE FRÉQUENCE
DES ACCIDENTS
DU TRAVAIL **-34,7 %**
Variation vs 2019





COLONNE DIGITALE
Market Street - San Francisco
 ÉTATS-UNIS

1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

1.1	Notre modèle d'affaires	16	1.3	Stratégie du Groupe	19
1.2	Implantation géographique de JCDECAUX	18	1.4	Recherche et développement	23

1.1. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

JCDECAUX, NUMÉRO 1 MONDIAL
DE LA COMMUNICATION EXTÉRIEURE

RESSOURCES & FONDAMENTAUX



CAPITAL HUMAIN

11 894 COLLABORATEURS, ENGAGÉS
POUR L'EXCELLENCE ET LA SÉCURITÉ



INNOVATION & DESIGN

SOLUTIONS DURABLES RÉPONDANT
AUX NOUVEAUX USAGES POUR UNE VILLE
ET UNE MOBILITÉ INTELLIGENTES
ET RESPONSABLES



ANCRAGE TERRITORIAL

PRÉSENCE LOCALE DANS 79 PAYS



STABILITÉ FINANCIÈRE

ENTREPRISE FAMILIALE AVEC UNE VISION
LONG TERME. FORTE LIQUIDITÉ
ET BILAN SOLIDE

NOS 3 ACTIVITÉS



N°1 MONDIAL

MOBILIER URBAIN

COMMERCIALISATION D'ESPACES VIA DU MOBILIER
PUBLIC UTILE ET DURABLE (DONT ABRIBUS®, MUPI®)



N°1 MONDIAL

TRANSPORT

COMMERCIALISATION D'ESPACES DANS LES RÉSEAUX
DE TRANSPORT TERRESTRE (MÉTROS, BUS, TRAM, TRAINS)
ET DANS LES AÉROPORTS



N°1 EN EUROPE

AFFICHAGE

COMMERCIALISATION D'ESPACES D'AFFICHAGE
GRAND FORMAT, Y COMPRIS ÉVÉNEMENTIELS

NOTRE MODÈLE ET MISSION

LE MÉDIA UTILE ET DURABLE

Financer des mobiliers et des services urbains durables
et innovants par la communication des marques



COLLECTIVITÉS

Mobiliers et services
durables et innovants
financés par les marques
et leur communication

3 895 villes
de plus de
10 000 habitants



MARQUES

Espace premium
pour des campagnes
performantes et ciblées

96% des top
marques mondiales clientes

JCDecaux

Conception,
maintenance, opérations,
commercialisation



Transport

Financement de
transports collectifs
pour l'amélioration de
l'expérience voyageurs

257 réseaux
de transport

154 aéroports



CITOYENS

Mobiliers et
services
durables accessibles
à tous et connectés

850M

de personnes touchées
chaque jour

NOS VALEURS

PASSION

Esprit entrepreneurial

INNOVATION

Solutions durables

QUALITÉ

Excellence des produits
et du service

RESPONSABILITÉ

Engagement ESG

MACRO-TENDANCES



DIGITALISATION DES MÉDIAS



HAUSSE DES AUDIENCES OOH

STRATÉGIE

AVEC L'EXCELLENCE ESG AU CŒUR DE NOTRE MODÈLE

dans un marché OOH/DOOH en croissance

3 LEVIERS STRATÉGIQUES CLÉS

1

DIGITALISATION

EN 3 ÉTAPES :
ÉCRANS, DATA, VENTE PROGRAMMATIQUE

2

CONTRATS

OFFRE INNOVANTE ET COMPÉTITIVE
DANS LES APPELS D'OFFRES

3

CONSOLIDATION

DANS UN MARCHÉ ENCORE
TRÈS FRAGMENTÉ

CRÉATION DE VALEUR PARTAGÉE

JCDECAUX PARTAGE
47,3%
DE SES RESSOURCES CRÉÉES
AU BÉNÉFICE DU FINANCEMENT
DE LIEUX DE VIE ET DE TRANSPORT

42,7%

Municipalités, aéroports,
transports et autres

4,6%

Impôts locaux
et sur les bénéfices

CONTRIBUTIONS ESG

1

Qualité de vie en ville

2

Développement des mobilités durables
et décarbonation

3

Média universel, responsable et de proximité

4

Soutien économique aux territoires,
aux transports et au commerce

INDICATEURS ESG

ÉCONOMIQUE

30 ANS

Durée de vie
moyenne de nos
abris-voyageurs

+3 000

Nombre de campagnes
offertes à des ONG
et associations

ENVIRONNEMENT

46,7%

CA aligné à la
Taxinomie Verte européenne

40,9%

Réduction des émissions
de GES Scope 1,2 et 3
market-based 2025 vs 2019

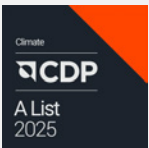
SOCIAL

120 000

Emplois soutenus dans le monde

34,7%

Réduction du taux de fréquence
des accidents
du travail en 2025 (vs 2019)



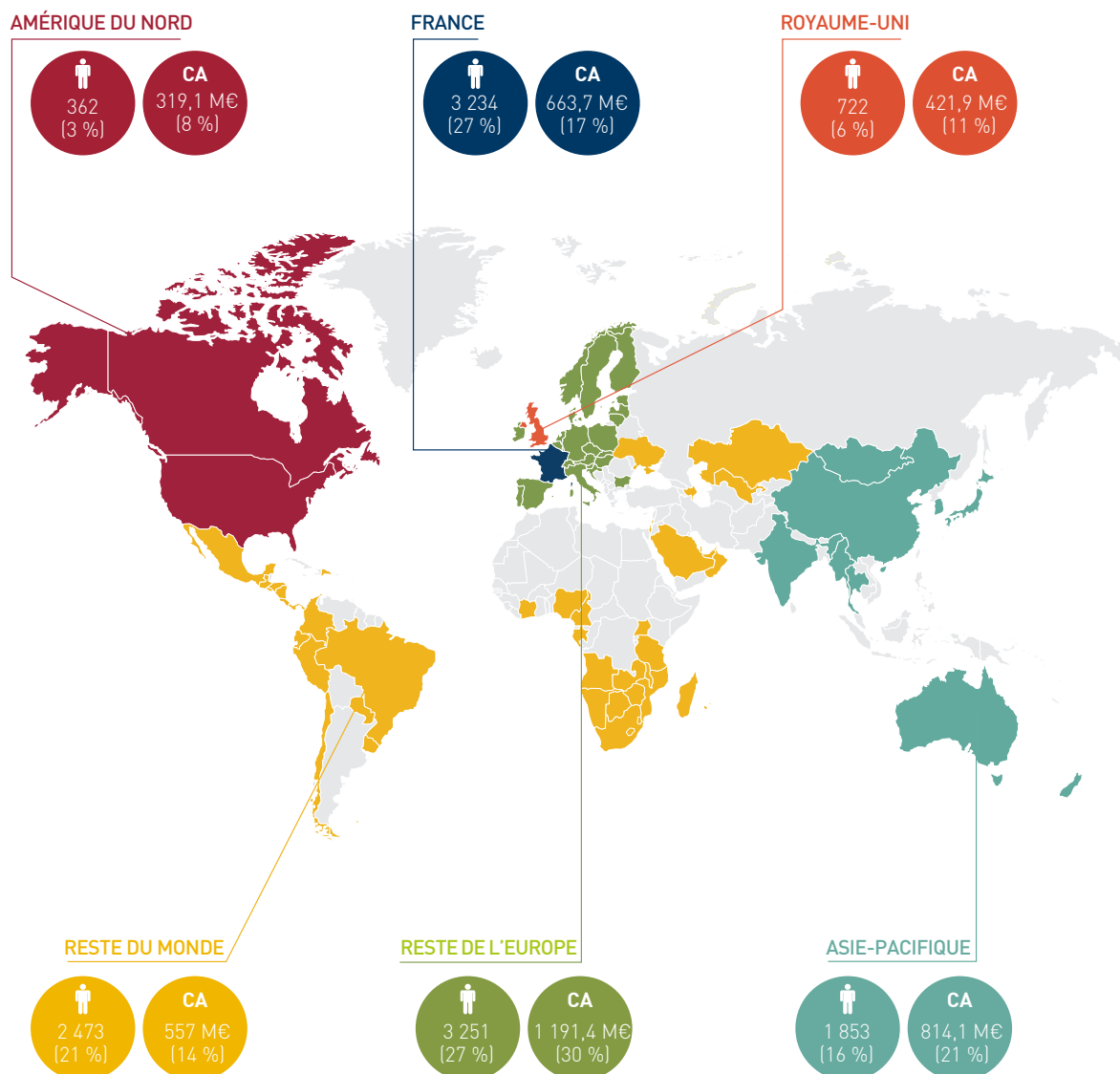
URBANISATION CROISSANTE



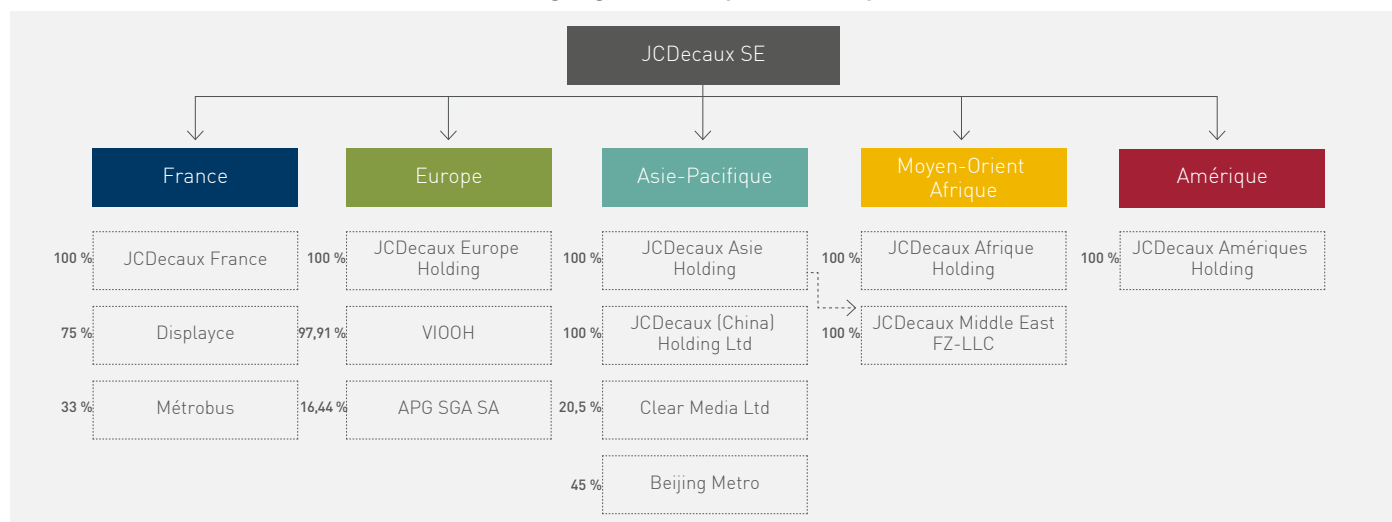
MOBILITÉ DURABLE

1.2. IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DE JCDECAUX

Notre organisation repose sur une implantation locale forte dans les 79 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



1.3. STRATÉGIE DU GROUPE

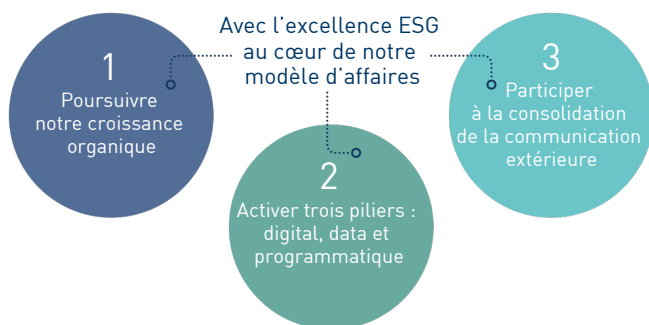
La qualité du média, les tendances socio-économiques structurelles et la digitalisation devraient permettre de **renforcer la part de marché de la communication extérieure**. En tant que leader mondial, la stratégie de JCDecaux vise à accélérer et à accompagner cette progression de la part de marché de la communication extérieure.



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



1.3.1. 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 et maîtrisé du digital, la capacité à monétiser ces nouvelles offres 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 86 % des 30 villes les plus influentes, dynamiques, résilientes et connectées du monde**.

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					
HONG KONG	7					
SHANGHAI	8					
LOS ANGELES	9					
CHICAGO**	10					
MADRID	11					
SÉOUL	12					
TORONTO	13					
SAN FRANCISCO	14					
WASHINGTON	15					
MELBOURNE	16					
BRUXELLES	17					
ISTANBOUL	18					
AMSTERDAM	19					
SYDNEY	20					
BERLIN	21					
BARCELONE	22					
DUBAÏ	23					
MIAMI***	24					
VIENNE	25					
BOSTON	26					
ROME	27					
SÃO PAULO	28					
MONTRÉAL	29					
MILAN	30					

Inclut du Digital

Source : Kearney 2025 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 2025 (cf. p.51).

Développer le potentiel commercial de notre média

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

L'APPROCHE COMMERCIALE S'APPUIE SUR 4 LEVIERS ESSENTIELS



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, Madrid et Shanghai) constitue un **point d'entrée unique pour les clients internationaux** qui souhaitent disposer d'un accès mondial à nos produits.

1.3.2. 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 **+10,0 % en croissance organique en 2025** et a atteint le niveau record de 41,7 % 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 et IA** 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**, notamment via les plateformes VIOOH et Displayce.

En **2025**, 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 multiplie 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** et l'**IA** 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 150 000 campagnes digitales diffusées en 2025, 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 2025



DES INFRASTRUCTURES IT SCALABLES, FLEXIBLES ET SÛRES

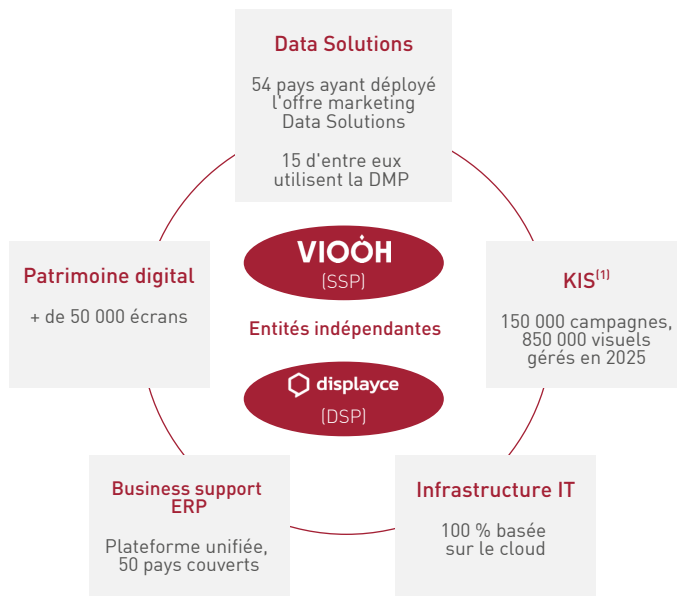
Les **technologies « cloud »** sont au cœur de nos développements. Elles permettent de disposer de solutions sécurisées, « scalables » facilement et à des coûts maîtrisés. La **sécurité** de nos solutions technologiques constitue un enjeu essentiel pour garantir la continuité de nos opérations.

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

1.3.3. 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.

1.3.4. 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. chapitre « Notre Responsabilité Sociale, Sociétale et environnementale », p.29).

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 2025

Croissance organique : JCDecaux a renouvelé, étendu et remporté de nouveaux contrats et appels d'offres dont les contrats emblématiques de mobilier urbain à Barcelone (Espagne) et à Rennes (France), les transports en commun ainsi que l'aéroport de Bruxelles (Belgique), le métro d'Helsinki (Finlande), les gares norvégiennes, de nouvelles positions dans le métro de São Paulo (Brésil), l'aéroport d'Amman (Jordanie) mais aussi le partenariat stratégique avec Carrefour, Carmila et Unlimitail pour développer le segment « retail » en France puis en Espagne. 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 la quasi-totalité des nouveaux contrats gagnés en 2025 ainsi que dans tous les renouvellements et extensions, en particulier le doublement du nombre d'écrans 2m² à Londres, portant à 41,7 % la part du Digital dans les revenus du Groupe, sur un marché du DOOH en forte croissance.

Consolidation : L'acquisition de High Traffic media au Panama par JCDecaux Top Media permet d'étendre le périmètre d'activité de la filiale au Grand Format, aux métro et centres commerciaux, sur un marché encore très fragmenté.

ESG : En 2025, JCDecaux est de nouveau reconnu pour l'excellence de sa stratégie ESG. En effet, le Groupe figure pour la troisième année consécutive dans la liste A du CDP et obtient également la médaille d'Or attribuée par EcoVadis. Ces performances reposent sur une stratégie alliant une trajectoire de décarbonation visant le Net Zéro Carbone à l'horizon 2050 (validée par SBTi), ainsi que le renforcement de ses politiques sociales. JCDecaux est notamment un acteur du verdissement des territoires et encourage l'innovation au service de la transition écologique grâce au déploiement d'outils comme « 360 Footprint », destiné à aider nos clients à mesurer et piloter l'impact de leurs campagnes publicitaires.



1.4.1.1. 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.

1.4.1.2. 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.

Depuis 2024, JCDecaux déploie un outil innovant pour mesurer et valoriser la performance environnementale de ses mobiliers urbains, l'**Eco Design Index**, structurant dans l'accélération et la systématisation des pratiques d'éco-conception.

1.4.1.3. 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.

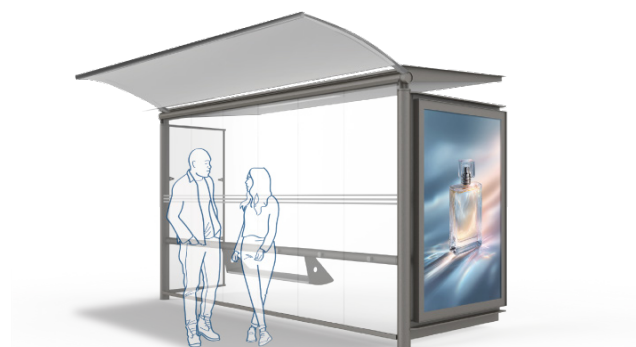
JCDecaux propose des solutions permettant aux villes de mailler l'espace public de **dispositifs efficaces et esthétiques**, conçus avec des experts du végétal et de la biodiversité, au service d'approches toujours adaptées à chaque écosystème – comme à Paris et Lyon en France ou dans trois villes allemandes.

Depuis 2024, le Groupe mène 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 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. Ainsi, le différentiel de température entre l'espace public environnant et l'abri-voyageurs Fraîcheur Naturelle peut atteindre jusqu'à 10°C. Autour du même objectif de confort thermique, le Groupe a récemment innové en ajoutant des **ombrières aux abris-voyageurs existants** afin de mieux protéger les voyageurs en cas de fortes chaleurs (cf. visuel ci-dessous).



Abri-voyageurs avec ombrière arrière saisonnière
RENDU RÉALISTE

1.4.1.4. Connectivité des mobiliers, un gisement de nouveaux services

JCDecaux Link a construit depuis plus de 10 ans un dialogue avec les opérateurs télécoms et les équipementiers du monde entier, qui lui permet de développer par opportunité des services d'hébergement d'équipements télécoms dans les mobiliers JCDecaux, afin d'améliorer la connectivité 4G et 5G, ainsi que des service Wifi.

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 panneaux géants en Amérique Latine, ou des dispositifs à Paris ou encore à Nice (France).

Depuis 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.

1.4.1.5. 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 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.

En 2025, au travers d'approches d'**innovation ouverte**, le Groupe a développé deux nouveaux concepts autour de la **sécurité** et des **systèmes d'alertes urbains**. Avec le **projet européen « AWARE »** financé par l'UE, piloté par Telespazio France et mobilisant 8 partenaires, JCDecaux a démontré une nouvelle fois l'utilité du mobilier urbain pour alerter les populations, au travers de la diffusion de messages d'alerte en temps réel, grâce à la constellation européenne de navigation par satellite Galileo. Ce dispositif par satellite reste pleinement opérationnel même en cas d'interruption des réseaux de télécommunications terrestres. Le projet, qui repose également sur d'autres systèmes comme les sirènes ou les dispositifs de communication intérieurs, marque une **avancée majeure dans la protection rapide des populations** (cf. visuel ci-dessous, issu d'une démonstration).



MUPI, relais de messages d'alerte en temps réel dans l'espace public
PLAISIR SAINTE-APOLLINE – FRANCE

Dans une approche plus prospective, JCDecaux a contribué au projet « **vision 4rescue** » porté par la **Software République**, écosystème de grandes entreprises françaises et européennes au service de l'innovation ouverte, associées pour l'occasion à plusieurs unités de sapeurs-pompiers. « Vision 4rescue » est un ensemble de **solutions interconnectées destinées aux services de secours pour des interventions d'urgence plus rapides et mieux coordonnées**. En ville, le mobilier urbain sert d'interface de communication directe avec la population et joue un rôle de sentinelle. Une plateforme de décollage de drones pourrait être installée, facilitant le diagnostic d'une situation d'urgence comme un accident, par les secours (cf. les deux visuels dans la colonne de droite, issus d'une démonstration).



Projet « vision 4rescue » - MUPI : point d'appui pour les secours et la protection civile
PLAISIR SAINTE-APOLLINE – FRANCE



Projet « vision 4rescue » - Voiture connectée Renault pour mieux agir en situations d'urgence
PLAISIR SAINTE-APOLLINE – FRANCE

1.4.1.6. 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...).

1.4.1.7. 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 (cf. visuel ci-dessous)
- Développement de technologies permettant de **piloter à distance l'extinction lumineuse** des mobiliers, dans le cadre, par exemple, de plans de sobriété.



1.4.1.8. 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).

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

1.4.2.1. 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.

1.4.2.2. Un réseau innovation transverse et international

En grande partie constituée autour de projets communs, l'innovation est fédérée autour de **trois pôles complémentaires en interaction avec les métiers du Groupe ainsi que les filiales** :

- Le département des Designs Graphique, Numérique et Produit
- Les équipes de Recherche et Développement
- Les équipes Nouveaux Usages et Open Innovation

1.4.2.3. 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. Cette démarche est enrichie et partagée avec les collectivités ou les mandants dans le cadre de mécanismes de « **clauses 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 développées avec des startups mais aussi avec d'autres écosystèmes, par exemple, la Software République qui regroupe de grandes entreprises (Renault Group, Thales, Dassault Systèmes, Atos et STMicroelectronics) et que JCDecaux a rejoint en 2024 ou en contribuant à des projets européens comme AWARE.

2. Contribuer à la **transformation numérique** de JCDecaux en intégrant des startups capables d'accompagner l'amélioration et les 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**.

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

Dans un contexte où les villes du monde entier cherchent à **réduire leurs émissions, désengorger la voirie et améliorer la qualité de l'air**, les **vélos en libre-service (VLS)** s'imposent comme une **brique essentielle des politiques de mobilité douce**.

Pionnier du VLS depuis 2003, JCDecaux opère aujourd'hui plus de **31 000 vélos dans 10 pays et 80 villes**, en faisant l'un des acteurs de référence à l'international sur ce marché.

Ce positionnement repose sur **plus de 20 ans d'expérience internationale** et sur un modèle intégré qui conjugue :

- Des **dispositifs conçus en véritable partenariat avec les villes**, dans le cadre de marchés publics, **au cœur de leurs stratégies de mobilité durable**
- Une offre combinant vélos mécaniques et vélos à assistance électrique, **robustes, innovants et éprouvés sur l'espace public**
- Une **gamme étendue de services** (VLS, location de longue durée, vélos adaptés, solutions de stationnement, fonctionnalités digitales comme la réservation de vélo) pour répondre aux besoins spécifiques des territoires

- Une **relation client omnicanale** permettant aux usagers de piloter facilement leurs déplacements depuis leur smartphone
- Une **exploitation experte et de plus en plus responsable** (maintenance et réparation en atelier, flottes d'exploitation à faibles ou zéro émission sur certains marchés)
- Des opérations de **régulation**, de **maintenance** et d'**entretien** exigeantes, garantes de la disponibilité des vélos et de la sécurité des usagers.

Dans un environnement où se développent de nombreuses offres de micromobilité, les villes ont besoin de solutions de VLS pérennes, régulées et intégrées à leurs politiques de transport. C'est précisément sur ce segment que **la capacité de JCDecaux à opérer des systèmes fiables et structurants constitue un atout stratégique pour les collectivités comme pour le Groupe**.

À l'écoute des villes et de leurs habitants, JCDecaux continue de faire évoluer ses systèmes de VLS pour **optimiser l'expérience utilisateur** et **répondre aux nouvelles attentes en matière de mobilité du quotidien**.



FOCUS FRANCE : 2025, UNE ANNÉE RECORD AU SERVICE DES MOBILITÉS DOUCES DU QUOTIDIEN

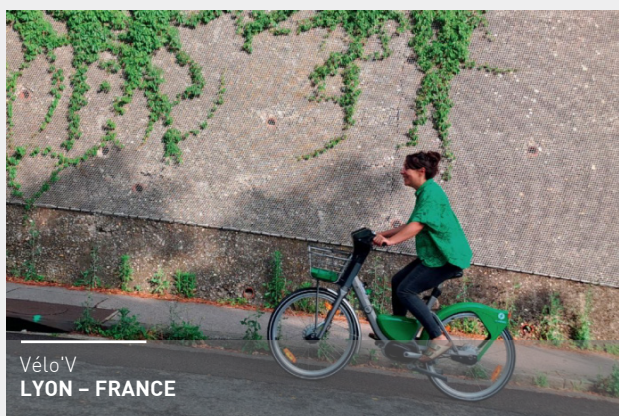
La France, où l'empreinte de JCDecaux dans le VLS est particulièrement développée, illustre pleinement cette **dynamique internationale**. En 2025, les VLS opérés par JCDecaux y connaissent une **forte accélération**, confirmant leur rôle de **solution de mobilité du quotidien** :

- Près de **29 millions de locations** en 2025, soit une **progression de 69 %** par rapport à 2024.
- **Plus de 233 400 abonnés** longue durée à fin 2025, en **hausse de 21 %**.
- Un niveau d'utilisation élevé, avec 8,4 trajets par vélo et par jour en moyenne, et des pics à plus de 16 utilisations lors des journées les plus denses.

Sur le plan environnemental, les trajets réalisés avec les VLS de JCDecaux en France ont permis d'**éviter environ 17 500 tonnes équivalent CO₂** en 2025, soit l'ordre de grandeur des émissions annuelles d'une ville française de plus de 2 000 habitants. Cette performance illustre la contribution concrète des VLS à la **décarbonation des mobilités urbaines** et confirme la **pertinence stratégique pour JCDecaux d'être présent, en France comme à l'international**, sur ce segment clé de la mobilité douce.

Plusieurs grandes villes françaises illustrent cette montée en puissance :

- À Lyon, **Vélo'v**, qui a fêté ses **20 ans** en 2025, enregistre près de **15 millions de trajets** (+49 %), porté notamment par le déploiement des vélos à assistance électrique.
- À Toulouse, **véloToulouse** atteint près de **12 millions de trajets** (+107 %), un an après le lancement du nouveau service.
- À Amiens, le renforcement du réseau **Vélam** et une flotte majoritairement électrique se traduisent par une **hausse de 201 % des trajets** et de **137 % des abonnés** en 2025 par rapport à 2024.



Vélo'v
LYON – FRANCE



VéloToulouse
TOULOUSE – FRANCE



ABRIBUS VÉGÉTALISÉ

Paris

 FRANCE

2

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

2.1 État de durabilité	36	Annexe 1 : Exigences de publication au titre des esrs couvertes par l'État de durabilité (ESRS 2 IRO-2)	113
2.1.1 Notre démarche RSE - informations générales (ESRS 2)	36	Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte	123
2.1.1.1 Informations relatives à notre reporting et son périmètre	36	Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels)	127
2.1.1.2 Une gouvernance structurée au niveau du Groupe et renforcée à l'échelle locale	39	Tableau de concordance TCFD	130
2.1.1.3 L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie	44	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	132
2.1.1.4 Gestion des Impacts, Risques et Opportunités (IRO)	54	2.2 Le déploiement de notre démarche vigilance	137
2.1.1.5 Autres informations ESG (volontaire)	59	2.2.1 Une démarche vigilance associant tous les acteurs du groupe	137
2.1.2 Pour une empreinte environnementale optimisée	60	2.2.1.1 Organes de gouvernance	137
2.1.2.1 Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le Net Zéro (ESRS E1)	60	2.2.1.2 Structures & référentiels dédiés	138
2.1.2.2 Économie circulaire (ESRS E5)	77	2.2.2 Bilan d'exécution du plan de vigilance 2025 & objectifs du plan de vigilance 2026	139
2.1.2.3 Taxinomie verte : évaluer la durabilité de nos activités	80	2.2.2.1 Nos réalisations en 2025 et objectifs pour 2026	139
2.1.3 Pour une culture de responsabilité de notre écosystème	85	2.2.2.2 Nos outils & moyens	140
2.1.3.1 Agir en employeur responsable (ESRS S1)	85	Annexe 1 : Bilan d'exécution du plan de vigilance 2025 & plan de vigilance 2026	142
2.1.3.2 Chaîne de valeur responsable (ESRS S2)	100		
2.1.3.3 Communication responsable et utilisateurs finaux (ESRS S4)	104		
2.1.4 Adopter une conduite exemplaire des affaires (ESRS G1)	109		
2.1.4.1 Procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants (IRO-1)	109		
2.1.4.2 Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1)	109		
2.1.4.3 Prévention et détection de la corruption (G1-3)	112		
2.1.4.4 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)	112		

DÉPLOYER UNE STRATÉGIE CLIMAT AMBITIEUSE VISANT LE NET ZÉRO

ESRS E1


MATÉRIALITÉ D'IMPACT
1 NÉGATIF 1 POSITIF

3 ENJEUX MATÉRIELS
6 IMPACTS, RISQUES & OPPORTUNITÉS


MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE
4 RISQUES

POLITIQUES

- Stratégie RSE « Vision 2030 »
- Plan de transition et trajectoire climat

OBJECTIFS

-73 %

réduction des **émissions de GES*** sur les **scopes 1 et 2** market-based d'ici **2030** (vs 2019)
Résultats 2025 : -68 %

-46 %

réduction des **émissions de GES*** sur le **scope 3** d'ici **2030** (vs 2019)
Résultats 2025 : -42 %

-90 %

réduction des **émissions de GES*** sur les **scopes 1, 2** (market-based) et **3** d'ici **2050** (vs 2019)

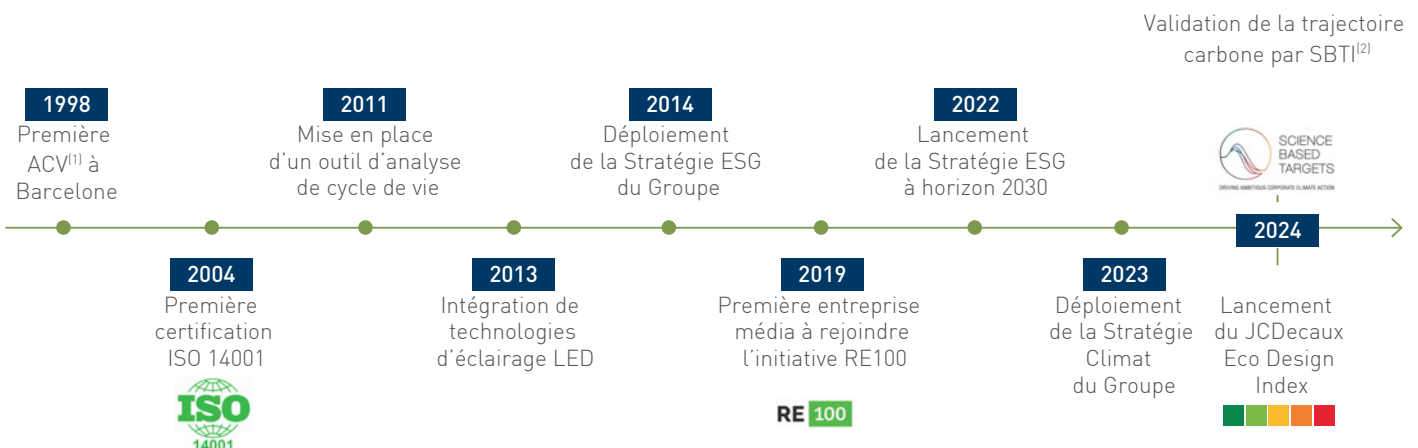
100 %

de nos **consommations électriques** couvertes par de l'électricité d'origine **renouvelable**

*GES : Gaz à Effet de Serre / en valeur absolue

ENJEUX		ACTIONS CLÉS
	Adaptation au changement climatique	• Intégrer des critères techniques de résistance aux conditions climatiques dans la conception de ses actifs pour renforcer leur durabilité • Mettre en place des systèmes de surveillance continue des conditions météorologiques et des impacts climatiques sur ses actifs.
	Atténuation du changement climatique & consommation d'énergie	• Poursuivre la conception et le déploiement des mobiliers à faibles émissions et/ou rénovés • Accélérer la transition vers une flotte zéro ou à faible émission • Rationaliser les déplacements professionnels et personnels des collaborateurs • Optimiser la consommation électrique de nos mobiliers et bâtiments • Couvrir nos consommations électriques avec de l'électricité d'origine renouvelable.

NOTRE DÉMARCHE CLIMATIQUE

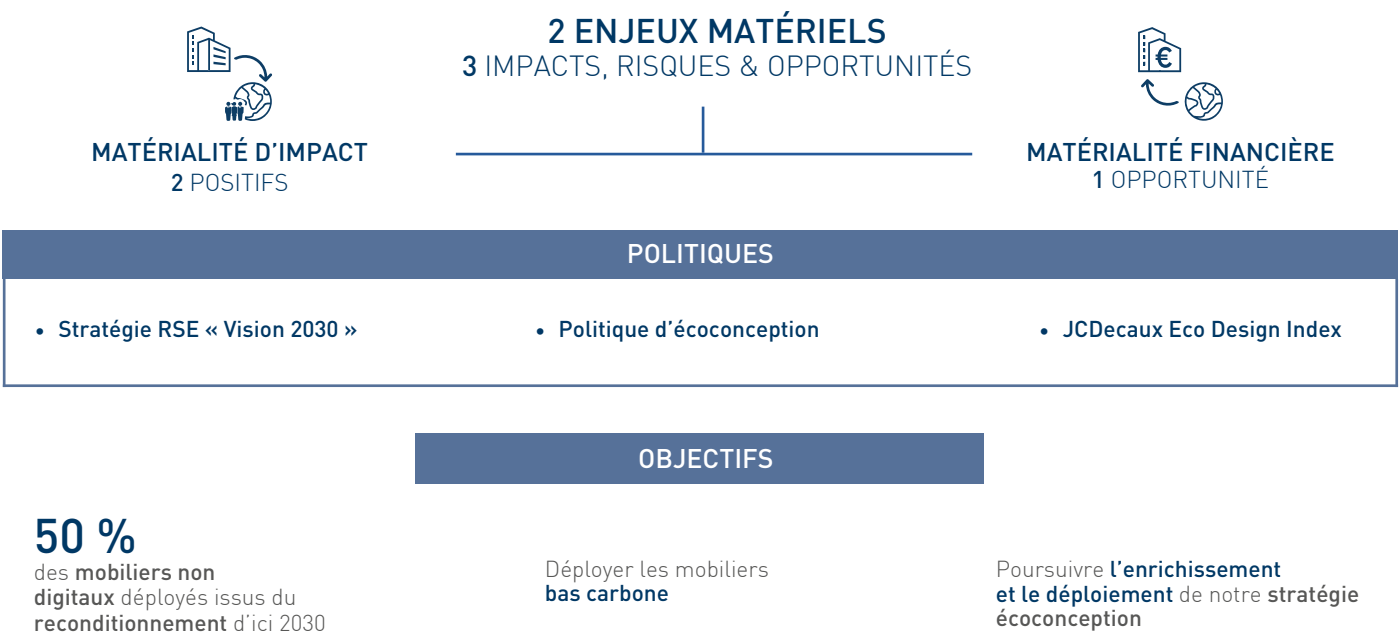


⁽¹⁾ Analyse du cycle de vie du produit

⁽²⁾ Science Based Target Initiative

DÉPLOYER UNE STRATÉGIE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

ESRS E5



ENJEUX		ACTIONS CLÉS
	Écoconception & Reconditionnement des mobiliers	- Encourager le développement de l'écoconception et de la rénovation : économie circulaire, réparabilité - Renforcer la culture de l'écoconception au sein du Groupe grâce aux modules de formation et aux guides dédiés à destination des collaborateurs - Promouvoir les mobiliers éco-conçus et/ou reconditionnés via le JCDecaux Eco Design Index - Valoriser les avantages économiques et environnementaux de la circularité auprès des parties prenantes - Suivre les pratiques sectorielles des industries intervenant dans la fabrication de matières premières de nos mobiliers : intensification de l'usage des matériaux recyclés, matériaux bas carbone.

AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

ESRS S1



MATÉRIALITÉ D'IMPACT
3 NÉGATIFS 3 POSITIFS

5 ENJEUX MATÉRIELS
10 IMPACTS, RISQUES & OPPORTUNITÉS



MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE
4 RISQUES

POLITIQUES

- Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales
- Politique sociale groupe
- Politique en matière de santé et de sécurité au travail
- Politique d'égalité professionnelle
- Politique anti-harcèlement

OBJECTIFS

100 %

des pays du Groupe respectent la **Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales**
Résultats 2025* : 100 %

40 %

de **femmes** au sein des **instances dirigeantes** d'ici **2030**
Résultats 2025 : 37 %

100 %

des nouveaux collaborateurs sont sensibilisés aux **stéréotypes** et aux **préjugés**
Résultats 2025 : 86 %

-25 %

du **taux de fréquence** des **accidents** d'ici **2030** (vs 2019)
Résultats 2025 : -34,7 %

100 %

des collaborateurs sont formés à la **prévention du harcèlement** et s'engagent à respecter la politique Groupe

100 %

des collaborateurs européens suivent la formation dédiée à la **RGPD**
Résultats 2025 : 82 %

*Résultats de l'enquête bisannuelle 2023/2024

ENJEUX

ACTIONS CLÉS



Droits humains

- S'assurer de l'alignement et de la bonne application de la Charte Internationales des Valeurs Sociales Fondamentale
- Suivre et mettre à jour la formation aux nouveaux entrants
- Assurer le bon fonctionnement du mécanisme d'alerte
- Déployer la politique anti-harcèlement.



Santé-sécurité

- Communiquer et former les collaborateurs à la santé et sécurité sur leur lieu de travail
- Garantir le respect des standards du Groupe grâce à des audits thématiques des filiales.



Conditions de travail des salariés

- Promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle grâce au déploiement de la politique de congés personnels et des conditions d'agilité de travail
- Étendre et renforcer la méthodologie de l'étude sur les rémunérations et garantir à chaque salarié le droit à un salaire décent.



Diversité et inclusion

- Déployer une stratégie mondiale de formation obligatoire à l'inclusion et à la prévention des discriminations
- Assurer l'égalité des chances entre tous les collaborateurs grâce à la Politique d'Égalité professionnelle déployée en 2025.



Protection des données personnelles

- Conduire une revue de conformité RGPD des filiales UE tous les deux ou trois ans
- Harmoniser les pratiques dans l'ensemble des filiales du Groupe via une gouvernance mondiale.

RENFORCER LA RÉSILIENCE DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

ESRS S2



MATÉRIALITÉ D'IMPACT
1 NÉGATIF

2 ENJEUX MATÉRIELS
3 IMPACTS, RISQUES & OPPORTUNITÉS



MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE
2 RISQUES

POLITIQUES

- Feuille de route Achats Responsables
- Code de Conduite Fournisseur

OBJECTIFS

100 %
des **fournisseurs clés** sont
évalués tous les ans
Résultats 2025 : 100 %

100 %
des **fournisseur clés** signent le
Code de Conduite Fournisseur
Résultats 2025 : 100 %

100 %
des nouveaux correspondants
achats suivent la **formation**
« achats responsables »
Résultats 2025 : 100 %

100 %
de **fournisseurs clés directs**
sont **audités** au moins tous
les cinq ans d'ici **2030**
Résultats 2025 : 57 %

ENJEUX	ACTIONS CLÉS
  Droits humains & Santé-sécurité	• Encadrer nos relations fournisseurs grâce à notre Code de Conduite Fournisseur sur les aspects des droits humains et de sante-sécurité • Poursuivre la qualification, et l'évaluation annuelle des fournisseurs pour vérifier l'application du Code de Conduite Fournisseur • Former les acheteurs et correspondants achats des filiales aux achats responsables • Suivre les audits des fournisseurs clés directs • Poursuivre l'évaluation de nos clients annonceurs clés.

PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION RESPONSABLE

ESRS S4


MATÉRIALITÉ D'IMPACT
1 NÉGATIF 3 POSITIFS

2 ENJEUX MATÉRIELS
7 IMPACTS, RISQUES & OPPORTUNITÉS


MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE
3 RISQUES

POLITIQUES

- Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure
- Politique cybersécurité
- Politique de Protection des Données Personnelles

OBJECTIFS

Zéro

incident lié à la
Cybersécurité
Résultats 2025 : zéro
incident

100 %

de nos pays s'engagent à mettre
en œuvre et à appliquer les principes
de **notre Charte de Déontologie
de la Communication Extérieure**
Résultats 2025 : 100 %

Développer un **outil de mesure
de l'empreinte environnementale,
économique et sociale** à destination
de nos clients annonceurs pour
connaître l'impact de leurs
campagnes publicitaires

100 %

de nos pays qui contribuent à 80%
de nos chiffres d'affaires annuel
ajusté doivent **soutenir un ou
plusieurs ODD** des Nations Unis

ENJEUX

ACTIONS CLÉS



Cybersécurité

- Améliorer de façon continue les capacités du SOC (Security Operation Center)
- Renouveler la certification ISO 27001.



**Contenus
et communication
responsables**

- Diffuser annuellement des contenus et campagnes responsables et alignés avec la déontologie d'affichage de JCDecaux
- Soutenir les Objectifs du Développement Durable de l'ONU
- Garantir le processus de contrôle des campagnes (comité de déontologie de l'affichage)
- Former les collaborateurs concernés aux enjeux de la communication responsable
- Déployer dans nos pays un outil de mesure des campagnes publicitaires répondant aux enjeux ESG de nos clients annonceurs (360 Footprint).

ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES ESRS G1


MATÉRIALITÉ D'IMPACT
1 POSITIF

2 ENJEUX MATÉRIELS
3 IMPACTS, RISQUES & OPPORTUNITÉS


MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE
2 RISQUES

POLITIQUES	
• Charte Éthique	• Code de Conduite Fournisseur

OBJECTIFS

100%
des nouveaux collaborateurs signent leur engagement à **respecter** la **Charte Éthique** du Groupe
Résultats 2025 : 100 %

100%
des nouveaux fournisseurs et des fournisseurs clés signent le **Code de Conduite Fournisseur**
Résultats 2025 : 100%

ENJEUX	ACTIONS CLÉS
  Éthique des affaires & Lutte contre la corruption	• Relayer la Charte Éthique du Groupe auprès des collaborateurs et des fournisseurs • 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 • Veiller à la bonne application des procédures pour prévenir et détecter les faits de corruption • Mettre à jour le Code de Conduite Fournisseur dès lors qu'un changement majeur modifie les attentes du Groupe (parties prenantes).

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, depuis l’exercice 2024, le reporting de durabilité du Groupe est 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 a choisi d’appliquer les dispositions proposées dans l’Acte délégué “Quick-fix” adopté le 11 juillet 2025. A ce titre, les informations phase-in de S1-Effectifs de l’entreprise sur les non salariés et celles relatives aux normes S2-Travailleurs de la chaîne de valeur et S4-Consommateurs et utilisateurs finaux sont limitées. Les simplifications concernant la taxonomie européenne ne sont pas appliquées par anticipation au 31 décembre 2025.

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.

L’état de durabilité 2024 du Groupe ainsi que la méthodologie d’audit de durabilité et ses conclusions ont été présentés au CSE lors des orientations stratégiques en avril 2025.

La mise à jour de la double matérialité, ainsi que l’état de durabilité 2025 seront présentés lors du CSE de mars 2026.

Cet état de durabilité a été préparé dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l’interprétation des textes, l’absence de pratiques établies notamment pour l’analyse de double matérialité, ainsi que par un dispositif de contrôle interne en cours de finalisation :

- 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 Taxonomie.
- Des difficultés d’accès à des données fiables qui 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 état de durabilité, 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 2025 compte tenu de leur complexité de mise en œuvre, en particulier pour certaines ressources allouées aux plans d’action, les incidences financières actuelles des risques et opportunités, les indicateurs relatifs aux salaires décents. Un plan d’action pour leur publication est à l’étude. Veuillez trouver ci-après la liste des DP’s concernés :

Liste des DP / ESRS non couverts dans l’État de Durabilité 2025

LISTE DES DP /ESRS NON COUVERTS	MOTIF DE LA NON PRÉSENCE DANS L’ÉTAT DE DURABILITÉ 2025
S1-4 43 ; S1-10	Les données actuelles ne sont pas disponibles ou sont partielles au 31 décembre 2025. Un plan d’action pour leur publication est à l’oeuvre.
E1-1 f ; E1-5 37 c et 38 ; E1-6 49 ; E1-7 ; E2 ; E3 ; E4 ;E5 4; E5 5; 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, ainsi que le processus de double matérialité dans une démarche d’amélioration continue pour prendre en compte les meilleures pratiques.

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 2025, 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 2025, le taux de couverture global du reporting extra-financier en « Ajusté » est de 97 % du chiffre d'affaires consolidé et de 96 % des effectifs du Groupe (en ETP : Équivalent temps plein).

Le présent 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 3.4. de l'*ESRS1*, 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 term : 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

Depuis 2024, l'application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce et de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, met 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. 157 3.2.2. Mandats des membres du Directoire, p. 160 3.3.2. Mandats des membres du Conseil de Surveillance, p. 171 3.4. Les Comités, p. 180 3.6. Mixité au sein des instances dirigeantes, p. 185 2.2. Le déploiement de notre démarche de Vigilance, p. 137
ESRS 2 GOV-2	3. Gouvernement d'entreprise, p. 157
ESRS 2 GOV-3	3.8. Rémunérations et avantages, p. 187
ESRS 2 GOV-5	4. Facteurs de risques et contrôle interne, p. 237
ESRS 2 SBM-1	1.1. Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes, p. 16 1.2 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 1.3. 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 1.3.4. L'excellence ESG au cœur de notre modèle d'affaires et de notre stratégie, p. 22 1.4. Recherche et Développement, p. 23 5. Information financière et comptable, Annexes aux comptes consolidés, chapitre 3. Information sectorielle, p. 281 du DEU
ESRS 2 SBM-3 – Thématiques spécifiques à l'entité (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. 157 4. Facteurs de risques et contrôle interne, p. 237
G1-4	2.2. Le déploiement de notre démarche de Vigilance, p. 137 4. Facteurs de risques et contrôle interne, p. 237

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 2025,

- le Directoire est composé de quatre membres exécutifs : MM. Jean-François DECAUX, Jean-Charles DECAUX, David BOURG, Emmanuel BASTIDE et Daniel HOFER (jusqu'au 31 août 2025)
- le Conseil de Surveillance est, quant à lui, composé de onze membres non exécutifs : MM. Gérard DEGONSE, Jean-Pierre DECAUX, Guillaume PEPY (depuis le 14 mai 2025), 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, Michel BLEITRACH jusqu'au 14 mai 2025.

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 2025 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 et la formation 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*.

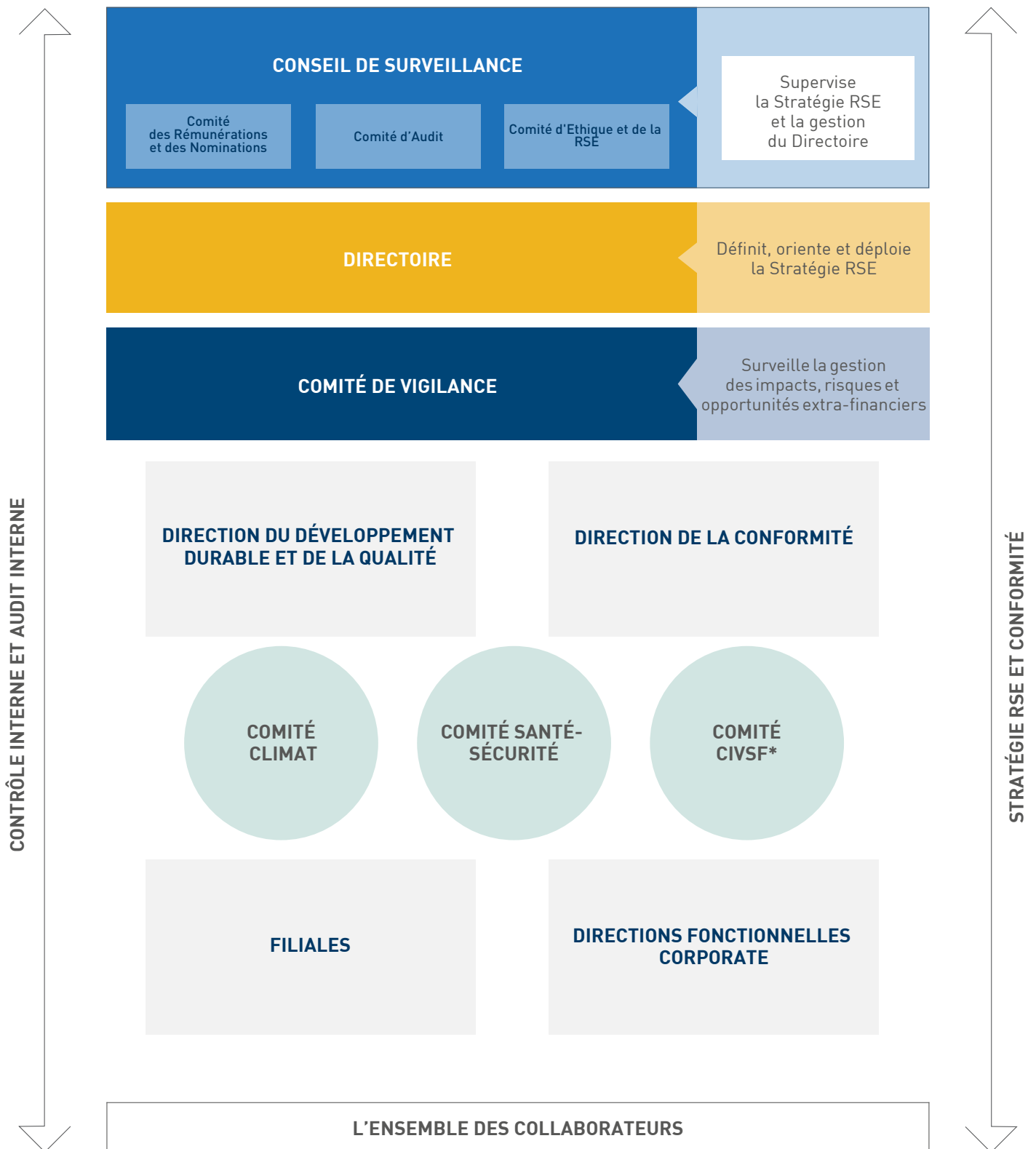
Au sein du Conseil de Surveillance, la représentation des genres est équilibrée : au 31 décembre 2025, le Conseil compte quatre femmes sur un total de neuf membres (hors membres du Conseil de Surveillance représentant les salariés, non comptabilisés pour établir la proportion de femmes au sein du Conseil, 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 2025, le pourcentage de femmes au sein des instances dirigeantes est de 37,0 % vs 34,4% en 2024 et 34,1% en 2023 (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.

Le Comité d'éthique et de la RSE

Le Comité d'Éthique et de la RSE a pour mission de s'assurer de la prise en compte des sujets éthiques et RSE. Le Comité est chargé d'examiner la stratégie RSE mise en place, en évaluant tant les objectifs fixés que les résultats obtenus.

En parallèle, il s'assure du bon déploiement et de la bonne application de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et de la Charte Éthique Groupe.

Par ailleurs, le Comité a pour responsabilité d'examiner l'ensemble de l'information de durabilité publié par la société, telles que le rapport de durabilité, le plan de vigilance et le plan de prévention de la corruption.

Il doit également se pencher sur toute situation susceptible de contrevenir aux règles et procédures du groupe en matière de RSE, et assurer le suivi des notations RSE obtenues.

Le Comité d'Audit

Conformément à son règlement intérieur, le Comité d'audit a pour mission d'assurer le suivi des processus d'élaboration de l'information extra-financière. Il est notamment chargé de veiller à l'efficacité des systèmes de contrôle interne ainsi qu'à la gestion des risques extra-financiers.

En parallèle, il veille à la conformité de la société avec la réglementation et supervise l'élaboration et le contrôle des informations de durabilité.

De plus, le Comité évalue l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de durabilité.

Il joue également un rôle clé dans la désignation de l'auditeur de durabilité, en émettant une recommandation à l'attention du Conseil de surveillance et suit la réalisation des missions de certification menées par cet auditeur.

Le Comité des Rémunérations et des Nominations

Conformément à son règlement intérieur, le Comité des Rémunérations et des Nominations a pour mission de veiller à ce que les critères RSE soient inclus dans la rémunération variable des dirigeants et évalue l'atteinte de ces derniers. Ce comité examine la politique en matière d'égalité professionnelle et salariale, la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance ainsi que les écarts de représentation femmes / hommes au sein des cadres dirigeants et instances dirigeantes.

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 Opérations 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 Opérations 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 2025, le Comité s'est réuni à deux 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 Opérations Groupe, facilitant ainsi le suivi des performances en matière de développement durable. Le Directoire valide les priorités stratégiques de la Stratégie RSE 2030. 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 à 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 2025, 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, les achats responsables, l'outil de mesure de l'impact des campagnes « 360 Footprint » et le Budget ESG. Au minimum deux fois par an, elle communique au Conseil de Surveillance, au Comité d'Audit ainsi qu'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. Depuis l'exercice 2024, la Direction rend compte quatre fois par an, au Comité d'Éthique et de la RSE.

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 Finance, Système d'Information et Administration. 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 plus de cent correspondants Développement Durable 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 2025, il s'est réuni à trois 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 et Opérations Groupe.

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 2.1.3.1.8. *Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-61, 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 2.1.3.1.5. *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.

Le Comité Achats Responsables

Dans le cadre de son engagement envers une chaîne de valeur responsable, JCDecaux a créé le Comité Achats Responsables. Il est composé de la Direction des Achats, de la Direction du Développement Durable et Qualité, des acheteurs corporate, ainsi que des correspondants Achats régionaux, a pour vocation d'assurer une mise en œuvre concrète et opérationnelle des engagements ESG au sein des filiales du Groupe. En intégrant les acteurs régionaux et les acheteurs Groupe, ce comité favorise l'appropriation des bonnes pratiques par l'ensemble des équipes. Ses trois objectifs principaux sont de garantir l'engagement des filiales, fluidifier les échanges d'informations et de bonnes pratiques, et assurer le suivi et l'évolution des plans d'actions. Le comité s'est réuni une fois en 2025, tout en maintenant un suivi actif des actions via des échanges ciblés entre les parties prenantes.

⁽¹⁾ La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales

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 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 mars 2025, un General Call a notamment eu lieu concernant la feuille de route ESG pour l'année 2025.
- 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 2025, près de 20 visioconférences ont été organisées sur des sujets tels que la stratégie de reconditionnement des mobiliers, le Budget ESG, la politique anti-harcèlement.

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

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 Directoire (3.2.) et au Conseil de Surveillance (3.3.).

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 3 axes, à savoir :

- La performance extra-financière au travers du maintien dans les indices extra-financiers,
- 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 œuvre les exigences de la CSRD,
- Déploiement de l'Eco Design Index et déploiement progressif d'Empreinte 360 à l'international,
- 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* : 31,6 % de réduction de nos émissions carbone liées à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue à fin 2025 (vs. 2019) – Location-Based (avant déduction de l'électricité verte)
- *Véhicules* : 31,5 % de réduction de nos émissions liées aux véhicules à fin 2025 (vs 2019) par rapport à 2019
- *Bâtiments* : 27 % de réduction de nos émissions liées aux bâtiments à fin 2025 (vs. 2019)
- *Scope 3* : établir une feuille de route pour décarboner nos actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants,

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 3.9. *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 de durabilité 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 des 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 des 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 1.7. *Stratégie du Groupe*, 1.4.2. *Implantation géographique de JCDecaux*. De plus amples informations sur notre Groupe et ses activités sont également disponibles aux sections 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* de notre Document d'Enregistrement Universel. 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*), 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)*.

La Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) est une composante déterminante du modèle économique du Groupe. Cette stratégie est détaillée dans les sections 1.7.4. *L'excellence ESG au cœur de notre modèle d'affaires et de notre stratégie*, et 1.10. *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, conforme aux ESRS, 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 2025	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	Annuel	Déploiement de l'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 : Contenus et communication responsables
	Assurer la sécurité de nos activités numériques	Zéro incident de sécurité ayant entraîné 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 incident	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 - Contribuer à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies à travers des campagnes gracieuses	Annuel Annuel	Réalisé Réalisé	Enjeux matériels : Contenus et communication responsables

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

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS 2025	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	-66,5 %	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]	2050		
		100 % des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte	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 2050	-41,8 %	Enjeux matériels : Atténuation du changement climatique
	Contribuer au-delà de notre chaîne de valeur	Déployer progressivement une stratégie de contribution pertinente	Jusqu'en 2050	Priorité décalée	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	97,6 % 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 - [-67,9 % en données ajustées]

^[2] Périmètre SBTi (périmètre couvrant 92 % des émissions du scope 3 du Groupe) - [-42,0 % en données ajustées]

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

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RÉSULTATS 2025	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	-37,4 %	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	88 % 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	76,0 %	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	37,0 %	
			Annuel	86,0 % ⁽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 2025	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 »	Annuel	100 %	Santé et sécurité (chaîne de valeur)
	Assurer la protection des données personnelles	100 % de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans	D'ici 2030	57 %	Droits humains (chaîne de valeur)
		100 % des collaborateurs européens « connectés » suivent la formation digitale RGPD	Annuel	82 %	Enjeux matériels :
		100 % des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données personnelles	D'ici 2025	100 % des filiales européennes ⁽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. *Notre modèle d'affaires* et 1.5 *Notre marché*.

⁽¹⁾ 100% des filiales européennes 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

ÉTAPES DE LA CHAÎNE DE VALEUR	MANDANTS	CLIENTS ANNONCEURS	RESSOURCES CLÉS
	AU SERVICE DES MANDANTS ET DES PARTENAIRES (VILLES, AÉROPORTS, MÉTRO BUS, TRAMS, TRAINS, CENTRES COMMERCIAUX...)	AU SERVICE DES ANNONCEURS ET DES AGENCES CONSEILS	
 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 79 pays - Solutions événementielles	- CAPITAL HUMAIN - CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL
 2 OFFRE DE SERVICES	Réponse aux appels d'offres et aux dialogues compétitifs	- Vente de l'espace publicitaire - Conseil auprès de l'annonceur jusqu'à l'affichage de la campagne	- CAPITAL HUMAIN - CAPITAL INTELLECTUEL
 3 DÉPLOIEMENT ET OPÉRATIONS	- Achats responsables - Assemblage et installation des mobiliers et des systèmes de Vélos en Libre-Service - Entretien et maintenance des mobiliers et systèmes de Vélos en Libre-Service - Centre de relation client - Contrôle déontologique interne de l'affichage publicitaire	- Préparation des affiches et toiles reçues des imprimeurs - Affichage des campagnes - Mise en ligne des contenus digitaux - Mise en place des événements	- CAPITAL HUMAIN - CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL - CAPITAL NATUREL - CAPITAL MANUFACTURIER - CAPITAL FINANCIER
 4 ACCOMPAGNEMENT POST-DÉPLOIEMENT	- Service client : enquêtes de satisfaction auprès des usagers - Démontage, recyclage ou rénovation des mobiliers - Retour d'expérience et accompagnement des collectivités et des mandants	- Dépose et recyclage des affiches en fin de campagne - Accompagnement post-campagne : mesure de l'efficacité publicitaire, enquêtes auprès des consommateurs	- CAPITAL HUMAIN - CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL

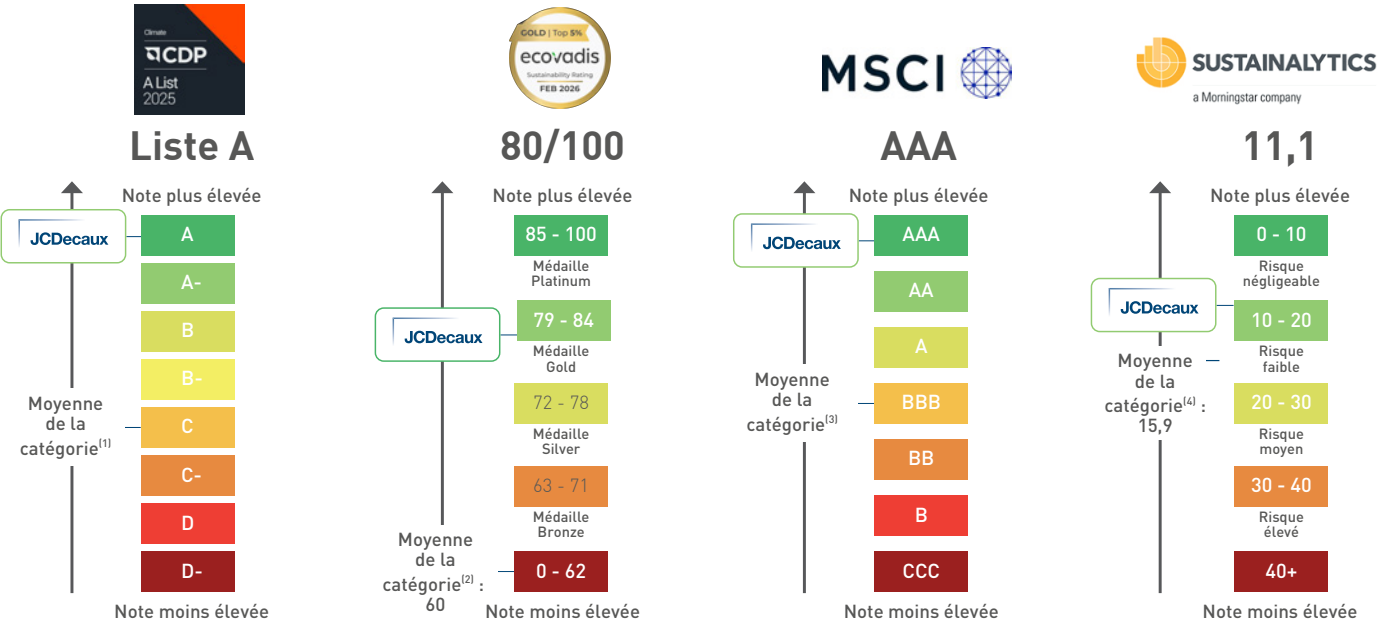
Notre contribution aux objectifs de développement durable (information volontaire)

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 2.1.3.3.2. *Contenus et communication responsables (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 quatre acteurs internationaux majeurs de la notation extra-financière reconnus pour leur expertise dans leur domaine :



CDP CLIMATE CHANGE	ECOVADIS	MSCI ESG	SUSTAINALYTICS
Depuis 2011, JCDecaux répond au CDP. En 2025, JCDecaux est référencé sur la liste A pour la troisième 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 2025, le Groupe est classé Or avec un score global de 80/100, se plaçant ainsi dans le top 5 % des entreprises évaluées.	Référencé depuis 2013 par MSCI, JCDecaux obtient la note AAA en 2025 et est ainsi classé parmi les meilleures entreprises du secteur des médias.	En 2025, JCDecaux obtient la note de 11,9 (low risk). Le Groupe se classe à la 33 ^{ème} place sur 270 entreprises du secteur Media qui sont évaluées.

[1] Services Web et Marketing, [2] Publicité et études de marché, [3] Média et divertissement, [4] 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.

JCDecaux est par ailleurs, 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)*.

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
- Déploiement 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
- Application de la 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

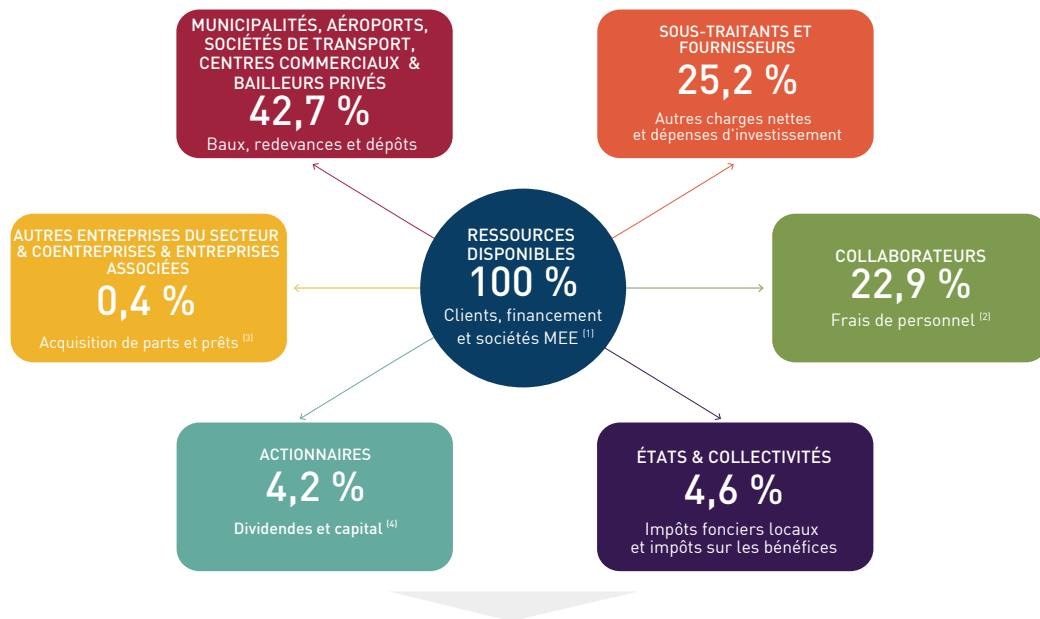
Nos réponses :

- 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

FOCUS « Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes »

JCDecaux est présent dans plus de 79 pays, 3 895 villes de plus de 10 000 habitants, 154 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.



JCDecaux partage 47 % 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) Hors trésorerie nette acquise/cédée et y compris décaissements nets des encaissements (décaissements) sur acquisitions (cessions) de titres de participation ne donnant pas le contrôle (sans perte de contrôle) et les prêts aux coentreprises et entreprises associées.

(4) 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.

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 a mené, entre juillet 2023 et janvier 2024, une analyse de double matérialité de ses enjeux de durabilité, couvrant les activités du Groupe et les acteurs de sa chaîne de valeur. Compte tenu de la complexité de cette chaîne de valeur, le Groupe l'a pris en compte dans sa globalité mais de façon différenciée. Cette approche a permis de cibler 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. Cette procédure de vigilance raisonnable est complétée par l'évaluation des impacts positifs.

Chaque année, la cartographie des risques Groupe est mise à jour par la Direction de l'Audit Interne. Les synergies entre cette cartographie et les résultats de l'analyse de double matérialité sont détaillés dans la *Phase 3 : Consolidation, analyse et ajustement*.

La méthodologie a été conçue conformément au cadre posé par la norme *ESRS 1*. Le Groupe a considéré les enjeux 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 enjeux 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 de rang 1.

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. Les résultats de la double-matérialité ont également été présentés au CSE en mai 2024.

La méthodologie d'analyse a suivi quatre phases précises décrites ci-après :

- Phase 1 : Travaux préparatoires
- Phase 2 : Identification des Impacts, Risques et Opportunités, et cotation
- Phase 3 : Consolidation, analyse et ajustement
- Phase 4 : Révision et mise à jour annuelle

Phase 1 : Travaux préparatoires

Identification des parties prenantes

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.

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 enjeux 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 enjeux de durabilité.

Les parties prenantes consultées se regroupent ainsi 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]).

Etablissement de l'univers des enjeux

La liste des enjeux 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, complétés par une analyse bibliographique et des éléments de benchmarks de concurrents.

L'objectif de cette analyse était d'identifier tous les enjeux environnementaux et notamment ceux relatifs au climat, sociaux et de gouvernance liés à notre activité. L'analyse de ces sources documentaires a permis d'écarter certains enjeux considérés comme non applicables pour JCDecaux et de regrouper certains sous-enjeux et sous-sous-enjeux dans un même enjeux de durabilité. Les enjeux et sous-enjeux suivants ont ainsi été écartés car non pertinents au regard de notre modèle économique : pollution des eaux, pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires, ressources hydriques et marines, impacts sur l'état des espèces, impacts sur l'étendue et l'état des écosystèmes, impacts et dépendances sur les services écosystémiques, bien-être animal et tous les sous-thèmes liés aux "Communautés affectées".

⁽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 2004/109/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

Description des impacts, risques et opportunités pour chaque enjeu

Suite à l'élaboration de la liste des enjeux réalisée en phase 1, chaque enjeu a ensuite 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 de l'enjeu,
- Une liste des impacts positifs ou négatifs, réels ou potentiels de JCDecaux relatifs à cet enjeu,
- Les risques financiers que représente cet enjeu pour JCDecaux (les risques liés aux impacts ou aux dépendances de JCDecaux), et,
- Les opportunités financières que représente cet enjeu 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, y compris ceux liés au climat, dont il est responsable de par ses propres activités ou en conséquence de ses relations affaires, comme par la chaîne de valeur.

Définition des échelles de cotation

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 *ESRS1 chapitres 3.4. et 3.5.*

Cotation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

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

Pour sa première évaluation de double matérialité, les parties prenantes ont été invitées à coter chaque enjeu, en s'appuyant sur la description de l'enjeu, ainsi que sur la présentation des impacts, risques et opportunités potentiellement matériels, figurant dans le document annexé au questionnaire. L'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels a ensuite été réalisée par la Direction Développement Durable et Qualité.

Il est indiqué en début de questionnaire et d'entretien que, conformément au chapitre 3.4. 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 enjeu 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 la 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

Les résultats des réponses aux questionnaires ainsi qu'aux entretiens ont ensuite été consolidés et ont permis de déterminer les enjeux matériels pour JCDecaux.

Pour chaque volet de la matérialité, le score maximum possible d'un enjeu 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 enjeux matériels. Le seuil de matérialité a été établi aux points portant une matérialité d'impact ou financière strictement supérieure à 3 sur une échelle de 0 à 4. Ainsi, en première proposition les enjeux « importants » et « très importants » sur l'un ou l'autre des deux axes sont considérés comme matériels.

Sur la base de cette échelle de matérialité, la Direction Développement Durable et de la Qualité a ensuite évalué la matérialité des impacts, risques et opportunités des enjeux majeurs identifiés, en brut, sans tenir compte des politiques ou plans d'actions mis en place ou en cours de déploiement par le Groupe. Ces 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.

Phase 4 : Révision et mise à jour annuelle

A la suite de sa première analyse de double matérialité publiée en 2024, et dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe a procédé en 2025 à une révision de ses impacts, risques et opportunités matériels, afin de s'assurer de la validité des IRO identifiés les années précédentes et de l'ajout éventuel de nouveaux IRO.

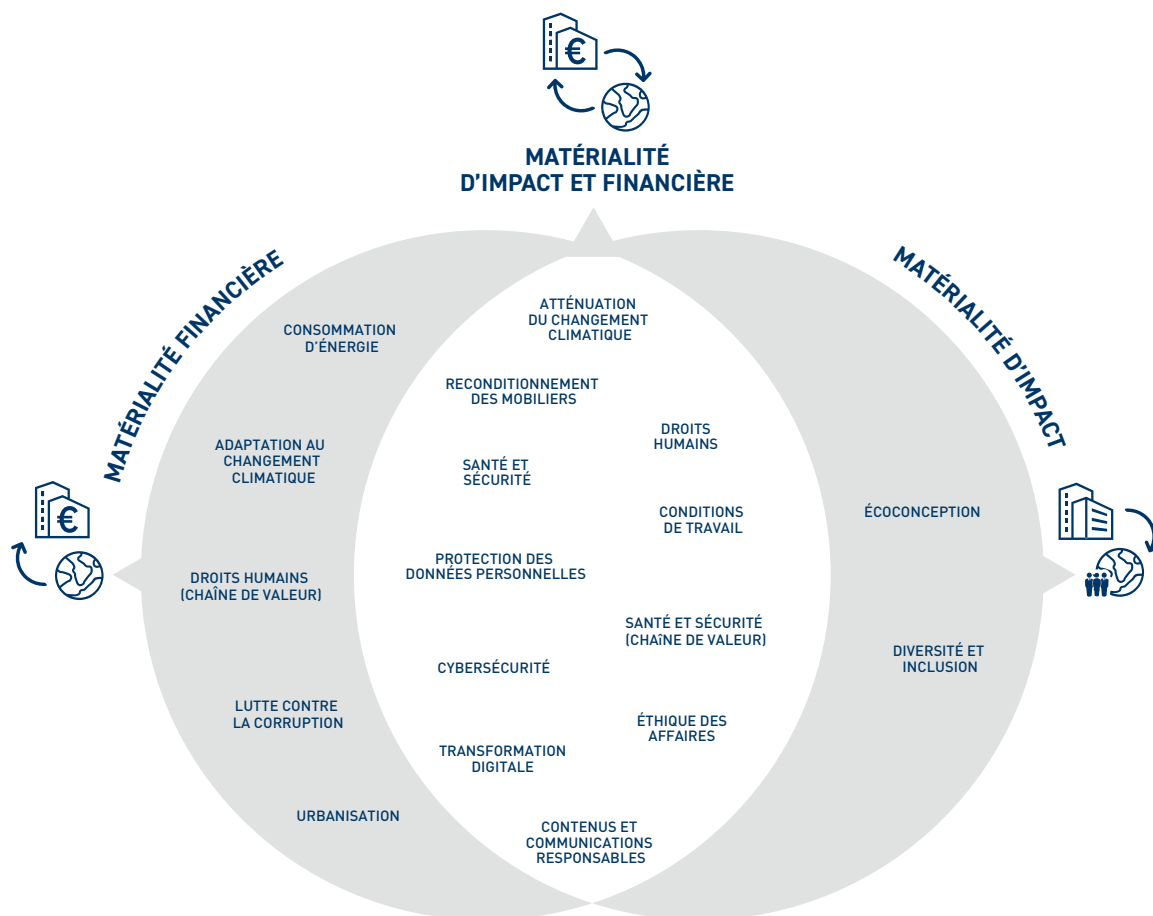
Cette révision, menée par la Direction du Développement Durable et de la Qualité, a eu lieu entre mai et juin 2025 et a permis de prendre en compte les pratiques de nos pairs, et les commentaires de nos parties prenantes externes (notamment auditeurs de durabilité).

Aussi, sur la base de ces analyses, de la cartographie des risques Groupe, de sa propre connaissance des enjeux Groupe et de l'expérience acquise la première année à travers les échanges avec des pairs, la Direction du Développement Durable et de la Qualité a :

- Requestionné la pertinence des 30 IRO présents dans le précédent rapport,
- Revu et adapté le libellé des IRO matériels, afin de le rendre plus précis,
- Regroupé certains enjeux et ajouté certains Impacts et Risques pertinents pour le Groupe.

Ces révisions ont été validées par le Directoire et revues par le CERSE, et le Comité d'Audit.

À l'issue de ces travaux, 18 enjeux 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, y compris ceux liés au climat, comme matériels pour le Groupe ci-dessous. L'ensemble des impacts matériels sont à court et à moyen terme, hormis les impacts climatiques qui sont principalement 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-chapitre des 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	La pression réglementaire croissante afin de limiter le changement climatique pourrait entraîner une augmentation des coûts.	x	x	x
	Risque	Les perturbations liées au changement climatique pourraient entraîner une incapacité à opérer et/ou une augmentation significative des coûts opérationnels (approvisionnements en énergie ou matières premières).	x	x	
Atténuation du changement climatique - E1	Risque	JCDecaux pourrait faire face à un dommage réputationnel causé par l'inaction face à l'atténuation du changement climatique ou par la non-atteinte des objectifs climatiques.		x	
	Impact négatif	Les émissions de gaz à effet de serre (Scope 1, 2 et 3) de JCDecaux le long de sa chaîne de valeur ont un impact potentiel négatif sur le changement climatique. La majorité des émissions de JCDecaux proviennent du Scope 3.	x	x	x
	Impact positif	JCDecaux contribue à la décarbonation de la mobilité à travers ses produits et services (Atribus, vélo libre-service, transport terrestre).			x
Consommation d'énergie - E1	Risque	Les gouvernements et les organismes de régulation pourraient introduire des réglementations plus strictes sur la consommation énergétique, ce qui pourrait entraîner une augmentation des coûts énergétiques et de production.	x	x	x
Écoconception - E5	Impact positif	Les principes d'écoconception de JCDecaux permettent d'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.	x	x	
Reconditionnement des mobiliers - E5	Opportunité	Le recours aux matériaux et/ou aux mobiliers reconditionnés peut entraîner une réduction des coûts de production.		x	x
	Impact	Le reconditionnement des mobiliers permet de réduire la pression sur les ressources et l'environnement.		x	x
Conditions de travail (sécurité de l'emploi, rémunération, équilibre entre vie professionnelle et vie privée) - S1	Impact positif	JCDecaux fournit des conditions de travail décentes à ses collaborateurs à travers le monde, conformes à la réglementation de chaque pays et notamment en ce qui concerne la rémunération, la sécurité de l'emploi et l'équilibre de vie personnelle et professionnelle.		x	
	Impact positif	JCDecaux est une entreprise de publicité extérieure "Glocale" qui favorise la création d'emplois locaux.		x	
	Risque	Risque que JCDecaux ait des difficultés à attirer, fidéliser des profils ayant les compétences requises pour mettre en œuvre sa stratégie, ce qui pourrait compromettre, à terme, sa capacité à atteindre ses objectifs financiers.		x	
Conditions de travail (santé - sécurité) - S1	Impact négatif	Des conditions de travail inadéquates peuvent compromettre la santé et la sécurité des collaborateurs du Groupe.		x	
	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque réputationnel et financier si les aspects matériels, organisationnels, sociaux et psychologiques des conditions de travail nécessaires à la santé et la sécurité de ses collaborateurs ne sont pas respectées.		x	
Diversité et inclusion (effectifs) - S1	Impact positif	Le respect de la diversité des collaborateurs et leur inclusion au sein du Groupe est facteur de bien-être au travail et favorise leur engagement et leur capacité d'innovation.		x	
Droits humains (effectifs) - S1	Impact négatif	Le non-respect des politiques internationales en matière de droits humains et de travail pourrait avoir un impact négatif sur les collaborateurs de JCDecaux.		x	
	Risque	La non-application des droits fondamentaux du travail et des droits humains pourrait avoir un impact réputationnel et financier pour le Groupe.		x	
Protection des données à caractère personnel (effectifs) - S1	Impact négatif	Les violations de données impliquant des informations personnelles et sensibles des employés pourraient avoir des impacts dommageables pour les employés concernés.		x	
	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque réputationnel et financier lié à la divulgation des données à caractère personnel des salariés.		x	
Santé et sécurité (chaîne de valeur) - S2	Impact négatif	Des conditions de travail inadéquates peuvent compromettre la santé et la sécurité de tous les employés de la chaîne de valeur et perturber la santé et la sécurité organisationnelles.	x		
	Risque	JCDecaux et ses partenaires pourraient subir un risque réputationnel et financier si les aspects matériels, organisationnels, sociaux et psychologiques des conditions de travail nécessaires à la santé et la sécurité des salariés de la chaîne de valeur ne sont pas respectées.	x		
Droits humains (chaîne de valeur) - S2	Risque	La non-application des droits fondamentaux du travail et des droits humains dans la chaîne de valeur pourrait avoir un impact réputationnel et financier pour le Groupe et ses partenaires.	x		
Cybersécurité - S4	Risque	La non-conformité aux lois et réglementations internationales et locales en matière de cybersécurité pourrait engendrer un risque financier et réputationnel pour JCDecaux.		x	x
	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque financier et réputationnel lié au piratage des écrans numériques et/ou des contenus numériques		x	x
	Impact négatif	Les violations de données impliquant des informations personnelles et sensibles des consommateurs pourraient avoir un impact négatif sur les consommateurs concernés.			x

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne de valeur aval
Contenus et communication responsables – S4	Impact positif	La communication proposée par JCDecaux, dans le respect de la déontologie, permet de refléter les valeurs culturelles, sociales et environnementales. Ces campagnes peuvent promouvoir notamment la diversité et l'inclusion ainsi que les grandes causes, sensibilisant le public aux enjeux importants et encourageant un changement social positif.			x
	Impact positif	Les produits et services innovants de JCDecaux, qui sont à la fois bien conçus et entretenus, contribuent à rendre la publicité plus pertinente pour l'ensemble des parties prenantes.			x
	Impact positif	Les activités de mobilier urbain et de publicité dans les transports de JCDecaux contribuent au financement des services locaux, bénéficiant ainsi à la communauté locale.			x
	Risques	JCDecaux peut être confronté à un risque financier et réputationnel en raison de l'éventuelle augmentation des dispositifs réglementaires sur la publicité (OOH et DOOH) et du désengagement des collectivités locales vis-à-vis du modèle économique de JCDecaux.			x
Éthique des affaires – G1	Risque	JCDecaux pourrait subir 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 positif	Dans le cadre de sa conduite des affaires, JCDecaux promeut des normes éthiques sur l'ensemble de ses marchés et au sein de l'entreprise.	x	x	x
Lutte contre la corruption – G1	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque financier et réputationnel engendré par des cas potentiels de corruption et/ou d'influence.		x	
Enjeux spécifiques à l'entité					
Urbanisation	Opportunité	L'urbanisation renforce la stratégie de développement international de JCDecaux.		x	
Transformation digitale	Opportunité	La transformation digitale contribue à dynamiser la croissance des ventes de JCDecaux.		x	
	Impact positif	Les nouveaux services digitaux proposés par JCDecaux contribuent à la transformation des zones urbaines.		x	x

Urbanisation

En 2025, 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 66 % 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 et de fake images avéré et mesuré sur les réseaux sociaux en particulier, phénomène largement amplifié par l'essor de l'IA,

- 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 et pour la circulation de l'information et de la communication, en particulier sous l'effet du développement de l'IA,
- 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. au service de villes et de lieux de mobilité durables et résilients.

L'alliance du digital et de la matérialité physique des dispositifs de JCDecaux présente une opportunité singulière dans un monde où il deviendra progressivement plus compliqué d'authentifier les images et messages en ligne.

Pour en savoir plus, veuillez vous référer à la section 1.2.4. *Une entreprise engagée dans la transformation digitale, partout dans le monde.*

2.1.1.5. Autres informations ESG (volontaire)

Dans un souci de continuité par rapport aux informations communiquées précédemment dans la Déclaration de performance financière, 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 2025.

2.1.1.5.1. Favoriser une gestion responsable de nos déchets

En 2025, l'activité de JCDecaux a généré 23 661 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	2023	2024	2025	ÉVOLUTION 2025 (VS 2024)
Total déchets générés	18 718	21 778	23 661	8,6 %
% déchets valorisés ⁽¹⁾	96,0 %	96,6 % ⁽²⁾	97,6 % ⁽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 97,6 % 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 1,3 % 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 pour 1 Abris) et est en cours de déploiement à l'international. Cette solution a d'ailleurs été récompensée et mise en valeur par un prix remis lors de la semaine du Développement Durable. Organisé en 2023, l'ESG Award est un challenge interne et collaboratif qui a présenté les bonnes pratiques locales déjà existantes, mais aussi de nouvelles idées s'inscrivant dans la Stratégie RSE. Ainsi les collaborateurs deviennent les acteurs et les ambassadeurs de la stratégie RSE du Groupe.

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	2023	2024	2025	ÉVOLUTION 2025 (VS 2024)
Consommation d'eau totale ⁽¹⁾	117 031	119 764	107 922	-9,9 %
Consommation d'eau de pluie	4 773	3 827	3 505	-8,4 %

(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 leurs interactions 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	La pression réglementaire croissante afin de limiter le changement climatique pourrait entraîner une augmentation des coûts.	x	x	x
	Risque	Les perturbations liées au changement climatique pourraient entraîner une incapacité à opérer et/ou une augmentation significative des coûts opérationnels (approvisionnements en énergie ou matières premières).	x	x	
Atténuation du changement climatique - E1	Risque	JCDecaux pourrait faire face à un dommage réputationnel causé par l'inaction face à l'atténuation du changement climatique ou par la non atteinte des objectifs climatiques.		x	
	Impact Négatif	Les émissions de gaz à effet de serre (Scope 1, 2 et 3) de JCDecaux le long de sa chaîne de valeur ont un impact potentiel négatif sur le changement climatique. La majorité des émissions de JCDecaux proviennent du Scope 3.	x	x	x
	Impact Positif	JCDecaux contribue à la décarbonation de la mobilité à travers ses produits et services (Abribus, vélo en libre service, transport terrestre).			x
Consommation d'énergie - E1	Risque	Les gouvernements et les organismes de régulation pourraient introduire des réglementations plus strictes sur la consommation énergétique, ce qui pourrait entraîner une augmentation des coûts énergétiques et de production.	x	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 située 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 marché cette analyse a porté sur deux horizons temporels : moyen terme (2030) et long terme (2050), le court terme n’a pas été retenu, aucun risque n’ayant été identifié sur cet horizon. Elle 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 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 tels que risques hydriques, chaleur extrême, froid extrême, feux de forêt), 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 efficiente des ressources, sources d’énergie et renforcement de la résilience).

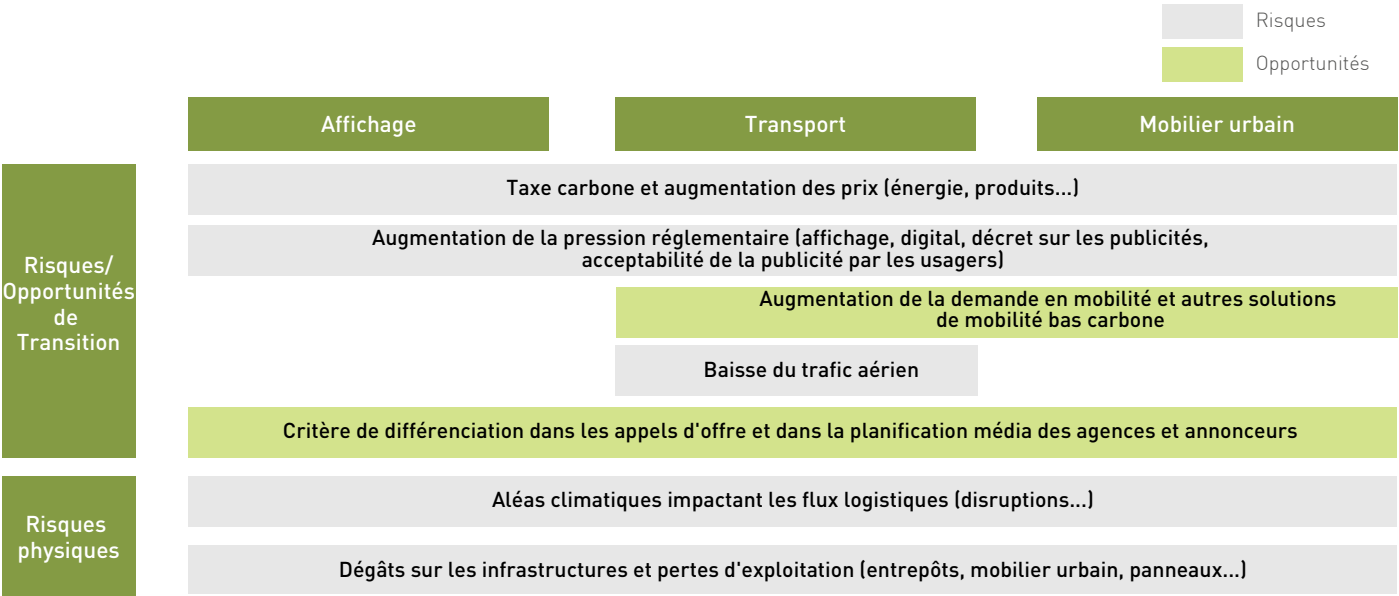
L’analyse TCFD a nécessité un travail conjoint de plusieurs contributeurs clés au sein de l’entreprise pour l’identification et la validation des risques et opportunités. Cette démarche se décompose en plusieurs étapes :

- L’identification des risques et des opportunités à travers la réalisation d’entretiens menés 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 réalisée en 2024, 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 2024.

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



Concernant le périmètre de l'étude, l'analyse des risques et opportunités de transition a été effectuée sur les opérations du Groupe. Le risque lié aux aléas climatiques relatif aux infrastructures JCDecaux se matérialisant par une perte d'exploitation, le périmètre de l'analyse s'est porté sur 64 villes au sein de 9 pays représentant 70% du chiffre d'affaires du Groupe. Le périmètre d'analyse du risque lié aux aléas climatiques relatif à nos sites logistiques couvre à la fois nos sites d'assemblage et entrepôts, mais également les sites de nos fournisseurs représentant une importance stratégique dans la chaîne de valeur.

Les résultats de cette analyse sont en bruts. Aucune mesure d'adaptation ou de mitigation n'a en effet été considérée dans la quantification. Les impacts financiers, risques et opportunités liés au climat sont en cours de finalisation. Toute évolution ultérieure des hypothèses, des méthodes ou des données pertinentes fera, le cas échéant, l'objet d'une actualisation lors des prochains exercices.

Atténuation du changement climatique

Conscient de l'urgence climatique et du risque réputationnel lié à une potentielle inaction, 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 génèrent des émissions de gaz à effet de serre qui ont un impact négatif 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 énergétique de nos mobiliers, de nos bâtiments 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 en 2022 grâce à un travail conjoint entre la Direction du Développement Durable et de la Qualité, la Direction des Opérations Internationales et la Direction Recherche et Développement, 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 79 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 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 met en place 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 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 écoresponsables, et collabore étroitement avec les collectivités locales et les législateurs pour la co-construction de solutions durables et innovantes.

Le Groupe s'engage depuis des années à investir de manière récurrente et régulière dans des leviers de décarbonation de ses activités, notamment sur les scopes 1 et 2.

Ainsi, en 2025, le Groupe a reporté dans le cadre de la taxinomie verte européenne et ses exigences :

- 237,7 millions d'euros de capex alignés à la taxinomie au titre de ses activités favorisant la mobilité durable (Abribus, vélo en libre-service et transport terrestre),

- 7,8 millions d'euros de capex alignés à la taxinomie au titre des véhicules à zéro émission,
- 3,6 millions d'euros de capex alignés à la taxinomie au titre des bâtiments (acquisition de bâtiments répondant à des critères élevés de performance énergétique et dépenses d'efficacité énergétique).

Par ailleurs, en 2025, JCDecaux a investi environ 3,2 millions⁽¹⁾ d'euros de Capex/Opex afin d'optimiser la consommation d'électricité de ses mobiliers en généralisant les systèmes d'éclairage LED et des solutions permettant l'extinction, la modulation lumineuse des mobiliers, et environ 16,8 millions d'euros de Capex (dont 7,8 m€ alignés à la Taxinomie) liés au plan de transition de la flotte de véhicules.

Conformément à son engagement auprès du RE100, JCDecaux couvre 100 % de ses consommations d'électricité par des certificats d'origine renouvelable. Ces achats de certificats représentent 1,8 million d'euros en 2025 [cf. annexes aux comptes consolidés page 346 du Document d'Enregistrement Universel].

POLITIQUE	OBJECTIFS	RÉSULTATS 2025	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)	-66,5 % ⁽²⁾	• 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)*	-41,8 % ⁽³⁾	• 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⁾ Données 2025 ajustées estimées à fin septembre collectées dans le cadre du processus budget ESG décrit en page 39

⁽²⁾ - 67,9 % (données ajustées)

⁽³⁾ - 42,0 % (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, la SBTi a confirmé que les objectifs à moyen 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. En effet, aucune activité du Groupe n'est 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 (en market-based) d'ici 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 de la SBTi.

Prise en compte des parties prenantes

Depuis 2019, 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 2025, il s'est réuni à 3 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 79 pays, JCDecaux exploite un parc de plus de 800 000 mobiliers et dispose d'une flotte de plus de 4 700 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 89 % (market-based) et 51 % (location-based) des émissions totales de GES du Groupe, 33 % des émissions du scope 3 sont liées aux mobiliers déployés dans l'année. 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 à la fois sur des leviers internes et sur 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.

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	Interne	-49 %
		Actions de sobriété : écoconduite, optimisation des tournées logistiques, etc.	Interne	
	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.	Interne	-30 %
		Actions de sobriété : modulation de la température, isolation, management des éclairages, etc.	Interne	
	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	Interne	-5 %
		Actions de sobriété : extinction, dimming, modulation automatique de l'intensité lumineuse, etc.	Interne	
		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	Interne	-46 %
		Intégration et suivi des améliorations des industries de matières premières intervenant dans la fabrication de nos mobiliers (aluminium, acier, verre, etc.)	Externe	
Services	Affichage Émissions liées à l'utilisation d'affiches (papier, toiles, stickers, etc.)	Transition vers des solutions alternatives moins carbonées (toiles sans PVC, entre autres)	Interne	-39 %
		Intégration et suivi des améliorations de l'industrie papetière et de nos fournisseurs	Externe	
	Maintenance Émissions liées à la production des pièces de maintenances utilisées dans l'année	Intégration et suivi des améliorations de nos fournisseurs	Externe	
	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	Externe	
		Prise en compte des critères ESG dans le choix des fournisseurs / sous-traitants faisant partie d'une politique d'achats responsables	Interne	
Déplacements des collaborateurs	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.)	Interne	-47 %

Le plan de transition fait partie du processus budgétaire ESG du Groupe, s'alignant ainsi pleinement avec les procédures de planification financière. Les enjeux extra-financiers occupent une place centrale dans les préoccupations de l'entreprise : des critères ESG comme l'impact carbone de ses activités, sont intégrés dans ses processus de planification et d'investissements.

Durant le processus budgétaire annuel, chaque pays renseigne ses objectifs de réduction carbone pour les 3 années suivantes et à 2030, les indicateurs opérationnels de suivi des plans d'actions et les besoins financiers associés pour les scopes 1 et 2. En 2025, pour la première fois, un indicateur opérationnel associé au scope 3 a été rajouté dans ce processus.

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.

En parallèle des sessions budgétaires, des groupes de travail sont tenus régulièrement avec les pays les plus émetteurs du Groupe 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, affiner la mesure de l'empreinte carbone et compléter les indicateurs opérationnels à mettre en place sur le scope 3.

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 (82 % des émissions du scope 1).

Réduire les émissions carbone des véhicules

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2025
49 % de réduction des émissions carbone des véhicules d'ici 2030 [Scope 1]	% de réduction des émissions carbone des véhicules (vs. 2019)	-39,4 %*

* -40,1 % données ajustées

Dans le cadre de sa trajectoire Climat, JCDecaux s'est fixé un objectif ambitieux de réduire de 49 % les émissions carbone liées à la consommation de carburants de ses véhicules d'ici 2030 par rapport à 2019. En 2025, le Groupe a atteint une réduction de 39,4 % vs 2019 et 13,5 % vs 2024. Les véhicules représentent 11,4 % 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 faibles émissions, comme des véhicules électriques, hybrides, GPL, GNV, et biofuel ainsi que des véhicules plus compacts tels que des vélos cargos et des scooters électriques. Plusieurs projets sont en cours : aux Pays-Bas pour l'entretien des mobiliers urbains de la municipalité d'Amsterdam avec des véhicules électriques de faible encombrement, à Copenhague (Danemark) avec des scooters électriques pour l'entretien des mobiliers du centre-ville et à Paris (France) avec l'utilisation de vélos cargo pour l'entretien des nouveaux sanitaires.

- En 2025, la part de véhicules à faibles émissions des flottes du Groupe a augmenté et a atteint 39 % du parc total (vs 33 % en 2024). De plus, en 2025, les investissements liés au plan de transition de la flotte de véhicules représentent 16,8 m€ (dont 7,8 m€ alignés à la Taxinomie).
- Ecoconduite : 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 2025, l'écoconduite était déployée dans 74 % 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 2025
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)	-42,3 %*

* -38,7 % 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 2025, JCDecaux a réalisé une réduction de 42,3 % des émissions carbone (location-based) relatives à la consommation électrique de ses mobiliers en valeur absolue par rapport à 2019, et de 8,2 % 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 dix 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].

Le Groupe JCDecaux a 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 2025
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	-31,7 %*

* - 32,7 % 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 (SACB) et le changement de mode de chauffage seront progressivement renforcés en cohérence avec la trajectoire de réduction du Groupe.

En 2025, les investissements liés aux bâtiments alignés à la Taxinomie représentent 3,9 m€, en baisse de 77,5 % vs 2024. Ceci s'explique principalement par une baisse du volume des investissements et des droits d'utilisation du Groupe par rapport à 2024.

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

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2025
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 à l'initiative 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 de la RE100 et ses évolutions, en considérant, entre autres, quatre sources d'électricité renouvelable (éolienne, solaire, géothermique, et hydroélectrique), la localisation dans le pays ou marché de consommation quand cela est possible, la limite de 15 ans pour les centrales électriques éligibles.

En 2025, le Groupe a fait le choix de retirer la biomasse de son cahier des charges à cause de ses impacts sur la concurrence alimentaire et d'intégrer une priorisation des sources de production en fonction de leur impact carbone pour mieux piloter le scope 3.

En 2025, 80 % des volumes achetés sont passés par le Groupe pour assurer son engagement, 20 % sont couverts localement par les filiales. Depuis 2025, en France, JCDecaux a mis en place un PPA (Power Purchase Agreement) physique portant sur 10 GWh/an de consommation électrique sur une durée de 20 ans.

La part de l'électricité achetée de manière groupée avec des certificats d'origine renouvelable représente 20 % de la consommation totale d'électricité du Groupe.

^[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

JCDecaux poursuit continuellement 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. En 2025, 16 pays sont certifiés, couvrant 63 % du chiffre d'affaires global du Groupe.

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.

Mobiliers

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2025
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)	-50,7 %*

* -51,3 % données ajustées

Afin de diminuer les émissions liées à la fabrication de ses mobiliers, représentant 33 % 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.

L'atteinte de nos objectifs ne pourra se faire sans l'intégration par les mandants (villes, sociétés de transport...) de critères ESG robustes dans les marchés publics et privés et le choix plus systématique de solutions bas carbone.

- Promotion du mobilier rénové :

Le mobilier rénové permet de réduire en moyenne 70 % des émissions et des coûts par rapport à la fabrication de nouveaux mobiliers (sur les phases d'extraction / fabrication). D'ici 2030, JCDecaux souhaite atteindre 50 % de mobiliers rénovés sur l'ensemble des mobiliers non-numériques déployés chaque année. La réalisation de cet objectif dépendra de la volonté des mandants publics et privés de privilégier les mobiliers reconditionnés.

En 2025, les équipes JCDecaux ont poursuivi l'amélioration du suivi des typologies de mobiliers urbains déployés dans l'année, pour pouvoir intégrer ces données de manière plus précise dans la mesure carbone. En parallèle, des outils permettant aux filiales du Groupe d'expliquer et valoriser le processus de reconditionnement auprès de leurs clients ont été partagés ainsi que des exemples concrets mis en place par des filiales avec succès auprès des collectivités. 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.

Réduire les émissions tout au long de notre chaîne de valeur

Pour une entreprise comme JCDecaux, qui opère à l'échelle mondiale, la gestion de ses 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 2025, aucun changement significatif n'est apparu dans le périmètre. Les changements méthodologiques impactant la mesure 2025 sont détaillés dans le 2.1.2.1.6. *Les émissions tout au long de la chaîne de valeur.*

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 89 % en *market-based*, et 51 % 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 entreront dans la composition des nouveaux mobiliers (hors mobiliers rénovés), à hauteur de 70 % des mobiliers déployés dans l'année. Pour ce faire, JCDecaux travaille sur ses designs existants et développe également de nouveaux mobiliers « bas carbone » tels que l'abri bois ou l'abri *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 ses 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.

Depuis 2024, JCDecaux mène un travail de sélection des matériaux prioritaires, d'identification de partenaires engagés et de définition des stratégies d'achat en lien avec les designs de mobiliers privilégiés. Les émissions des mobiliers baissent de 36,7 % vs 2024 en raison d'une baisse du volume des investissements par rapport à 2024 (-24 %) et d'un changement méthodologique (-12,7 %), détaillé en 2.1.2.1.6. *Les émissions tout au long de la chaîne de valeur.*

Déplacements

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2025
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)	39,6 %*

* -43,1 % 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).

L'enquête sur les déplacements domicile-travail des salariés, menée en 2024 dans plusieurs pays du Groupe, a permis d'actualiser et de consolider la mesure carbone associée.

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 de la SBTi de JCDecaux.

En 2025, les leviers de réduction mis en œuvre ont été partagés à l'ensemble des filiales avec des témoignages de bonnes pratiques locales comme le covoiturage (via des plateformes telles que BlaBlaCar Daily) qui permet 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.

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 des objectifs climatiques du groupe.

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.
- **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)	2024	2025
Consommation totale d'énergie fossile	89 761	81 191
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie	14,2 %	13,9 %
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables	2 898	3 293
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	539 071	500 042
Consommation totale d'énergie renouvelable	541 969	503 334
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	85,8 %	86,1 %
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE *	631 730	584 525

* en données ajustées : 638 441 MWh en 2025 vs 664 847 MWh en 2024 (-4,0%)

En 2025, la consommation totale d'énergie a diminué de 7,5 % par rapport 2024, passant de 631 730 MWh à 584 525 MWh, principalement du fait de la baisse de la consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid (-7 %) et de la consommation d'énergie fossile (-10 %).

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.

Scopes 1 et 2

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 émissions des consommations électriques en « location-based » sont calculées nécessairement à partir de l'intensité carbone moyenne du mix électrique du réseau où l'électricité a été consommée. Pour ce faire, JCDecaux utilise les facteurs d'émission par pays publiés par l'IEA (International Energy Agency). La méthodologie de calcul des émissions « market-based » est réalisée à partir de la couverture en énergie renouvelable, de 100 % depuis 2022.

Scope 3

Le Scope 3 regroupe l'ensemble des autres émissions indirectes générées par les activités de JCDecaux tout au long de sa chaîne de valeur, en amont et en aval. Les émissions du Scope 3 sont calculées à partir de données d'activité (quantités achetées, distances parcourues, etc.) combinées à des facteurs d'émissions issus de bases de données de référence. Lorsque des données spécifiques ne sont pas disponibles, des approximations sont réalisées à partir de ratios monétaires dans le respect des recommandations du GHG Protocol.

En 2025, des changements méthodologiques sur le posting (S3-1) et sur les achats de mobiliers effectués par le Groupe pour les filiales (S3-2) ont fait varier la mesure de manière significative.

La mesure 2025 intègre maintenant les mobiliers reconditionnés beaucoup moins émissifs, ainsi que des facteurs d'émissions spécifiques pour un grand nombre de designs plutôt qu'une moyenne non pondérée auparavant. Ce changement méthodologique a eu un impact de -12,7 % sur les émissions du S3-2.

Le posting a fait l'objet d'une collecte de spécifications fournisseurs d'un échantillon représentatif des pays sur les volumes les plus significatifs sur l'ensemble des typologies de supports. Des facteurs d'émissions ont pu être attribués directement aux pays selon leurs supports spécifiques et une moyenne pondérée allouée aux autres pays. Ce changement méthodologique a engendré une réduction de 20 % sur le posting. Les émissions biogéniques sont considérées comme non matérielles et représentent 0,3% du scope 3.

Typologie de données utilisées

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 34,2 % en 2025.

Les émissions d'une partie des supports imprimés des campagnes publicitaires incluses dans les Produits et services achetés (scope 3.1) sont calculées à partir des données fournisseurs. Les émissions des biens immobilisés (scope 3.2) achetés par le Groupe pour les filiales sont calculées à partir de la nomenclature détaillée (inventaire du cycle de vie) de chaque design. Les achats locaux sont calculés sur la base de ratios monétaires obtenus à partir des émissions des biens achetés par le Groupe.

La majorité des données d'activité utilisées dans le calcul des voyages d'affaires et des déplacements domicile-travail des salariés (scope 3.6 et 3.7) proviennent de données primaires remontées par les plateformes de voyages et les enquêtes réalisées auprès des salariés. 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 des données primaires obtenues.

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 l'auditeur de durabilité.

⁽¹⁾ Créé 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.

Émissions totales de GES (KtCO₂eq)

En KtCO ₂ eq	Données rétrospectives (données IFRS)				Jalons et années cibles (données IFRS)		
	2019 Année de référence	2024	2025	% évolution 2025 (vs 2024)	2030	2050	% évolution 2025 (vs 2019)
Emission de GES de scope 1⁽¹⁾							
Emission brutes de GES du scope 1	28,5	20,9	18,7	-10,6 %	-44 %	-90 %	-34,2 %
Emissions de GES de scope 2							
Emissions brutes de GES du scope 2 location-based ⁽²⁾	224,9	140,8	129,6	-8,0 %			-42,4 %
Emission brutes de GES du scope 2 market-based ⁽³⁾	30,0	0,7	0,8	+14,4 %	-97 %	-97 %	-97,2 %
Emissions de GES de scopes 1 + 2							
Emissions totales de GES scopes 1 + 2 location-based	253,4	161,7	148,3	-8,3 %			-41,5 %
Emissions totales de GES scopes 1 + 2 market-based	58,5	21,6	19,5	-9,7 %			-66,5 %
Emissions significatives de GES de scope 3⁽⁴⁾							
Emissions totales brutes indirectes de GES (scope 3)	239,8	190,6	156,3	-18,0 %			-34,8 %
1. Produits et services achetés	59,1	47,9	38,8	-19,0 %	-39 %	-90 %	-34,4 %
2. Biens immobilisés	103,5	80,7	51,0	-36,7 %	-46 %	-90 %	-50,7 %
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 ou 2)	25,0	24,5	18,8	-23,5 %	-63 %	-90 %	-24,9 %
4. Transport et distribution en amont	12,8	12,7	11,6	-9,0 %			-9,1 %
5. Déchets produits lors de l'exploitation	1,2	1,2	10,7	+822,2 %			+ 823,0 %
6. Déplacements professionnels	6,1	4,6	4,2	-8,9 %	-56 %	-90 %	-31,5 %
7. Déplacements domicile-travail	23,5	12,1	13,7	+13,4 %	-44 %	-90 %	-41,8 %
15. Investissements	8,6	6,9	7,4	+7,3 %			-14,5 %
Emissions totales de GES de scope 3 périmètre SBTi⁽⁵⁾	217,3	169,8	126,5	-25,5 %			-41,8 %
EMISSIONS TOTALES DE GES SCOPES 1, 2, 3 :							
EMISSIONS TOTALES DE GES (LOCATION-BASED)	493,2	352,2	304,6	-13,6 %			-38,2 %
EMISSIONS TOTALES DE GES (MARKET-BASED)	298,3	212,2	175,8	-17,2 %			-41,1 %

Scopes 1&2

En 2025, les émissions Scopes 1 & 2 (market-based) baissent de 9,7 % vs 2024 et de 66,5 % vs 2019, principalement portée par les actions de transition de notre flotte de véhicules (-10,6 % vs 2024). En effet, en 2025, la part de véhicules à faibles émissions des flottes du Groupe a augmenté et a atteint 39 % du parc total (vs 33 % en 2024). Ce résultat découle de la contribution de plusieurs filiales à la stratégie de décarbonation du Groupe : notamment aux États-Unis et au Royaume-Uni, la transition accélérée de la flotte (+32 % et +13 % de véhicules bas-carbone) a entraîné une chute drastique de la consommation de carburants. En France, la gestion rigoureuse du parc a permis de réduire les émissions de Scope 1 de 16,5 %, notamment grâce à un recul marqué du diesel (-19 %).

Ces résultats illustrent la capacité du Groupe à transformer son modèle opérationnel pour assurer une croissance durable.

Scope 3

En 2025, les émissions du scope 3 ont diminué de 18,0 % vs 2024.

Les émissions des produits et services achetés (S3-1) ont diminué de 19 % vs 2024 en raison d'un changement méthodologique sur le posting impactant le scope 3-1 pour la majeure partie de la baisse, le reste étant liée à une baisse des capex et des dépenses.

Les émissions des biens immobilisés (S3-2) ont diminué de 36,7 % en raison d'une baisse du volume des investissements par rapport à 2024 (-24 %) et d'un changement méthodologique (-12,7 %) comme expliqué dans la partie mesure du scope 3.

La politique d'achats de certificats d'énergie renouvelable s'est effectuée selon une hiérarchie des sources d'énergie les moins émissives, en augmentant notamment la part de l'éolien et du petit hydraulique, ainsi qu'une mise à jour des facteurs d'émissions, entraînant une réduction de 23,5 % sur les émissions liées aux activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (S3-3).

Enfin, les émissions du poste déchets (S3-5) sont en hausse de 822,2 % principalement liée à l'ajustement des facteurs d'émission des déchets.

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

Intensité des GES par chiffre d'affaires net (tCO ₂ eq/m€)	2024	2025	% Evolution 2025 (vs 2024)
Émissions totales de GES (location-based) par chiffre d'affaires net	97,0	82,9	-14,5 %
Émissions totales de GES (market-based) par chiffre d'affaires net	58,4	47,6	-18,4 %

⁽¹⁾ Les facteurs d'émission pour calculer le scope 1 viennent de la base de données Ademe.

⁽²⁾ « 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.
⁽³⁾ « 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 partir de la couverture en énergie renouvelable, de 100 % depuis 2022.

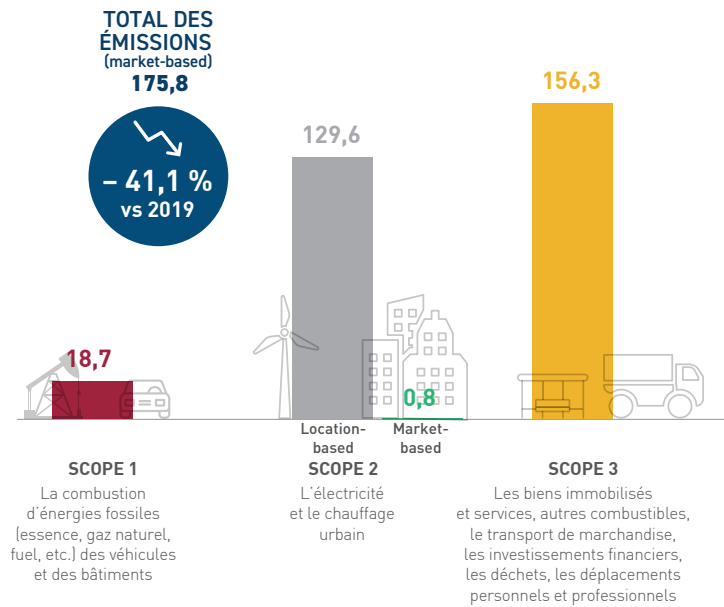
⁽⁴⁾ Les catégories de S3.8 à S3.14 ne sont pas applicables à l'activité du Groupe.

⁽⁵⁾ Le scope 3 périmètre SBTi correspond aux catégories 1, 2, 3, 6 et 7.

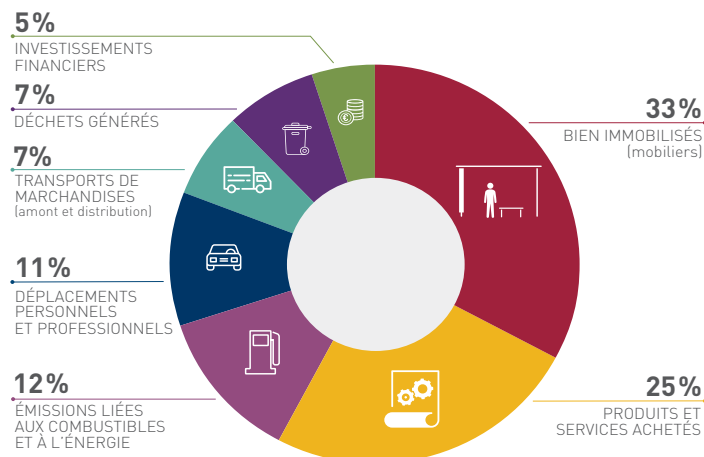
Les indicateurs ci-dessus ont été calculés avec le chiffre d'affaires net consolidé mentionné dans les états financiers (cf 5. *Information financière et comptable du DEU*).

La diminution des émissions totales de GES par chiffre d'affaires net entre 2024 et 2025 montre une amélioration significative de l'efficacité carbone de l'entreprise, signifiant qu'en 2025, JCDecaux a émis moins de gaz à effet de serre pour chaque million d'euros de chiffre d'affaires par rapport à 2024.

Répartition des émissions 2025 par scope (en KtEq CO2) (données IFRS)



Répartition des émissions de GES scope 3 en 2025

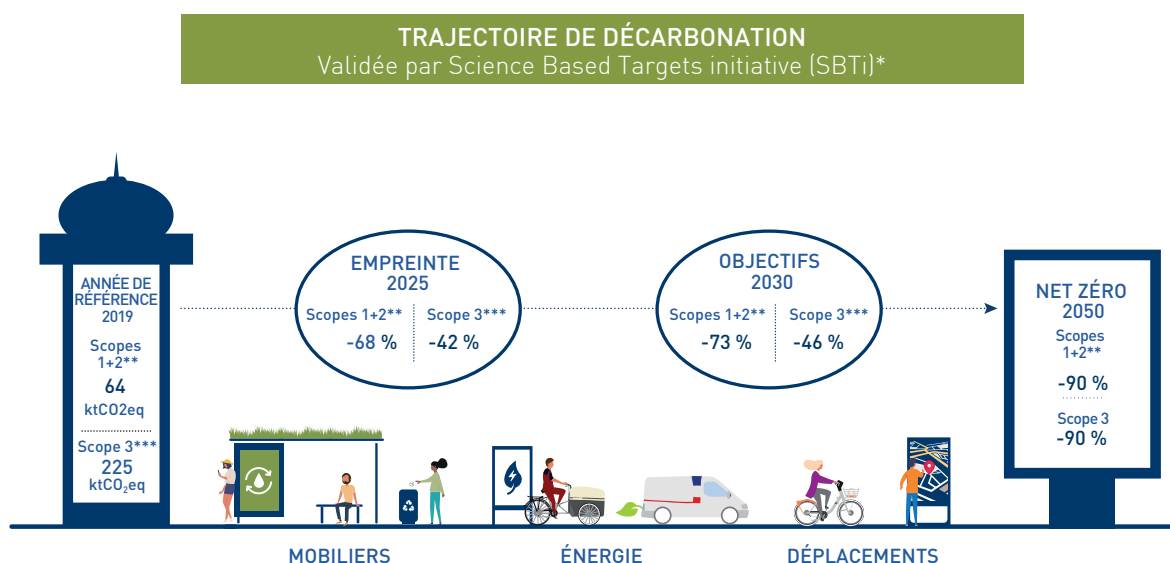


FOCUS « TRAJECTOIRE SBTi »

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 et communiquée ci-dessous en données ajustées (cf. ESRS 2 BP1 concernant les informations expliquant le passage entre le périmètre IFRS et le périmètre Ajusté).



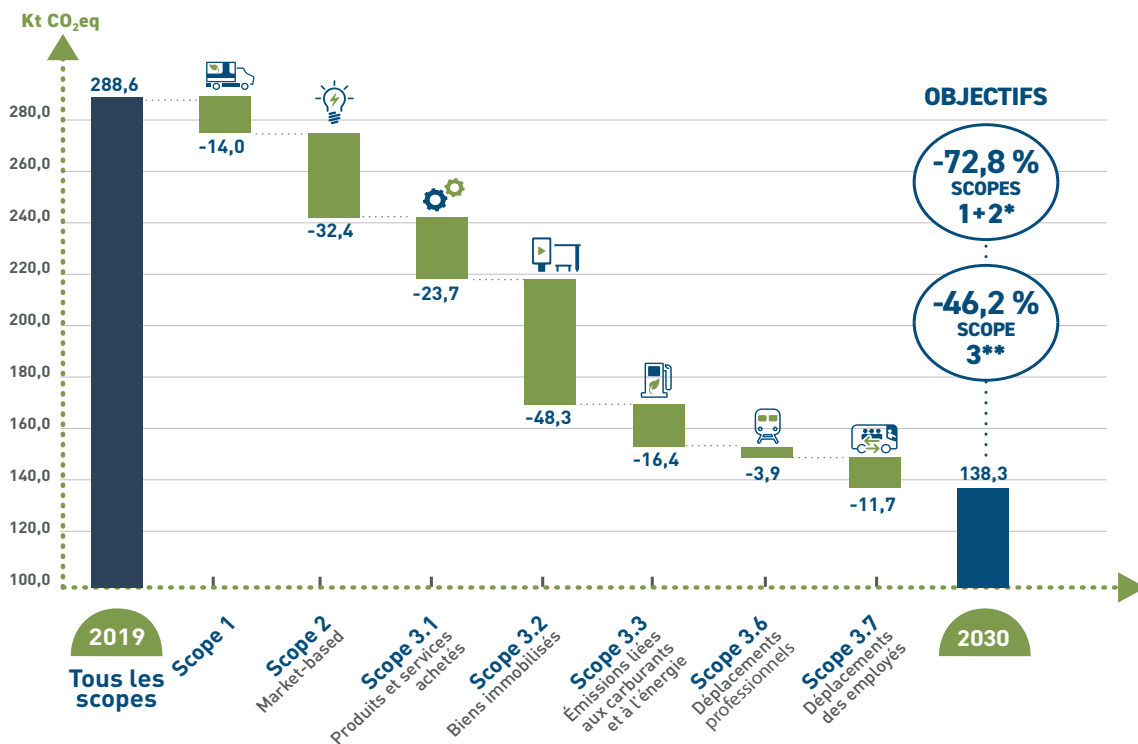
*Trajectoire audité par un tiers indépendant

**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

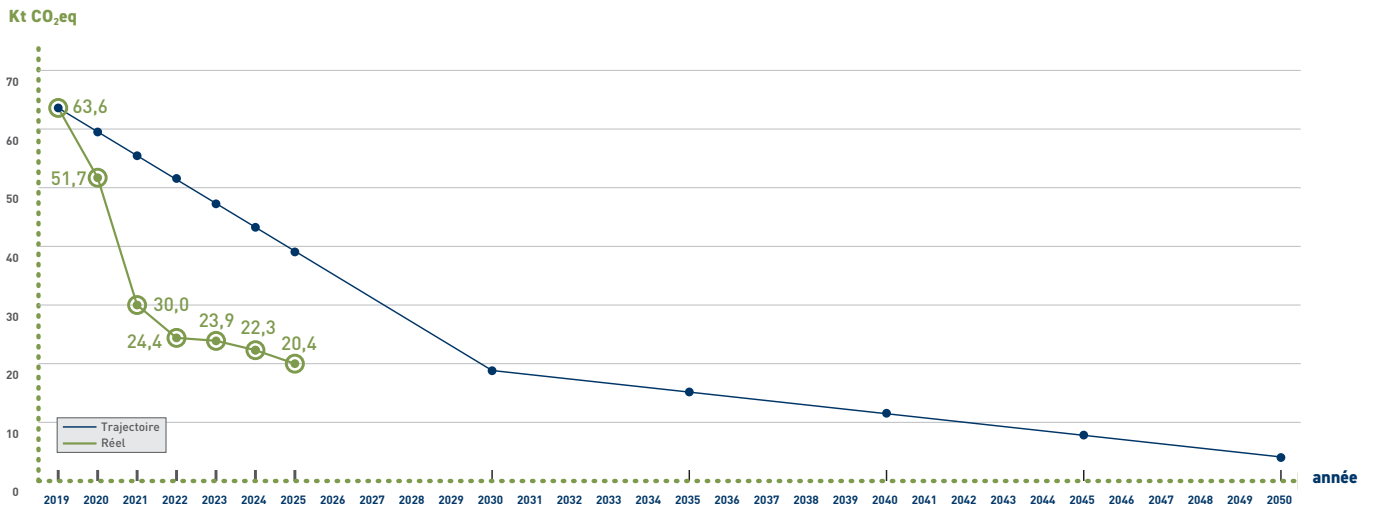


*Market-based

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

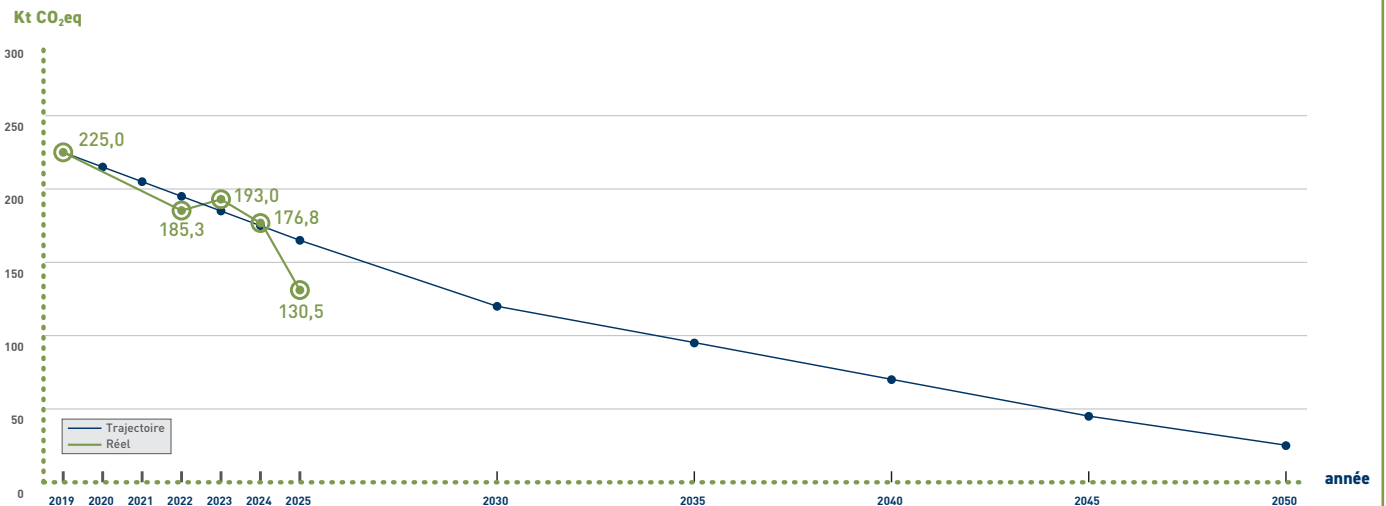
Les graphiques ci-après représentent d'une part la trajectoire envisagée de réduction des émissions du Groupe, alignée avec les objectifs de réduction validés par SBTi à l'horizon de 2050, et d'autre part, la trajectoire réelle du Groupe avec les émissions mesurées chaque année depuis 2019 :

TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION À 2050 SCOPES 1 + 2*



*Market-based, trajectoire validée par SBTi

TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION À 2050 SCOPE 3**



**Trajectoire validée par SBTi

Émissions totales de GES (KtCO₂eq) – Suivi SBTi

En KtCO ₂ eq	Données rétrospectives (données ajustées)				Jalons et années cibles (données ajustées)		
	2019 Année de référence	2024	2025	% évolution 2025 (vs 2024)	2030	2050	% évolution 2025 (vs 2019)
Émissions de GES de scope 1⁽¹⁾							
Émissions brutes de GES du scope 1	30,1	21,6	19,5	-9,9 %	-44 %	-90 %	-35,2 %
Émissions de GES de scope 2							
Émissions brutes de GES du scope 2 location-based ⁽²⁾	251,8	155,1	154,0	-0,8 %			-38,8 %
Émissions brutes de GES du scope 2 market-based ⁽³⁾	33,5	0,7	0,8	+15,1 %	-97 %	-97 %	-97,2 %
Émissions de GES des scopes 1 + 2							
Emissions totales de GES des scopes 1 + 2 location-based	281,9	176,7	173,5	-1,8 %			-38,4 %
Emissions totales de GES des scopes 1+2 market-based	63,6	22,3	20,4	-9,0 %			-68,0 %
Émissions significatives de GES de scope 3⁽⁴⁾							
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3)	243,2	197,7	160,9	-18,6 %			-33,8 %
1. Produits et services achetés	60,9	50,1	40,9	-18,2 %	-39 %	-90 %	-32,8 %
2. Biens immobilisés	104,8	83,9	51,1	-39,2 %	-46 %	-90 %	-51,3 %
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 ou 2)	26,1	25,0	19,6	-21,6 %	-63 %	-90 %	-24,8 %
4. Transport et distribution en amont	13,3	13,5	12,4	-8,4 %		-90 %	-7,1 %
5. Déchets produits lors de l'exploitation	1,2	1,2	11,5	+827,1 %		-90 %	+833,4 %
6. Déplacements professionnels	6,9	4,9	4,4	-9,6 %	-56 %	-90 %	-35,5 %
7. Déplacements domicile-travail	26,3	12,9	14,5	+12,4 %	-44 %	-90 %	-45,1 %
15. Investissements	3,7	6,2	6,6	+6,0 %			+78,1 %
Emissions totales de GES de scope 3 périmètre SBTi⁽⁵⁾	225,0	176,8	130,5	-26,2 %			-42,0 %
ÉMISSIONS TOTALES DE GES SCOPES 1, 2, 3 :							
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (LOCATION-BASED)	525,1	374,5	334,4	-10,7 %			-36,3 %
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (MARKET-BASED)	306,8	220,1	181,3	-17,6 %			-40,9 %
ÉMISSIONS TOTALES DE GES TRAJECTOIRE SBTi	288,6	199,2	150,9	-24,2 %			-47,7 %

⁽¹⁾ Les facteurs d'émission utilisés pour calculer le scope 1 proviennent de la base de données Ademe.

⁽²⁾ « 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.

⁽³⁾ « 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 partir de la couverture en énergie renouvelable, de 100% depuis 2022.

⁽⁴⁾ Les catégories de S3.8 à S3.14 ne sont pas applicables à l'activité du Groupe.

⁽⁵⁾ 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.

2.1.2.1.8. Effets financiers 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 défis. 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 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.

Les travaux de quantification des impacts financiers associés aux risques et opportunités se poursuivent conformément à la feuille de route établie par le Groupe. Après une première phase de cadrage méthodologique, de définition d'hypothèses, de collecte de données et d'identification, les analyses ont permis d'identifier les principaux ordres de grandeur des impacts. Les résultats sont progressivement introduits dans les exercices de planification financière et stratégique.

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)*.

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

Les IRO identifiés par JCDecaux sont les suivants :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne de valeur aval
Écoconception - E5	Impact Positif	Les principes d'écoconception de JCDecaux permettent d'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.	x	x	
Reconditionnement des mobiliers - E5	Opportunité	Le recours aux matériaux et/ou aux mobiliers reconditionnés peut entraîner une réduction des coûts de production.		x	x
	Impact Positif	Le reconditionnement des mobiliers permet de réduire la pression sur les ressources et l'environnement.		x	x

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 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, notamment sur les phases d'extraction de matières premières et de fabrication.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2025	PLAN D'ACTION
Systematiser 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 sur les abribus et les MUPI - Déploiement de mobiliers bas carbone dans certains contrats	- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

⁽¹⁾ Concerne les mobiliers analogiques.

- 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 d'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.

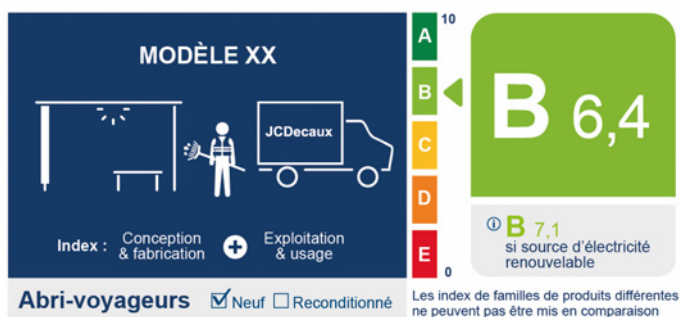
Ceci ne pourra se faire sans une transition rapide de la commande publique et privée, dans l'ensemble des géographies, en faveur de solutions plus responsables (cf. chapitre 2.1.2.1.6. *Les émissions tout au long de la chaîne de valeur (E1-6)*).

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 identifier les principaux impacts de ses mobiliers et engager des actions d'écoconception. JCDecaux utilise la méthode européenne EF 3.1, et validé son application par un audit externe d'EY.

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 permet 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 écoconçus, contribuant à des lieux de vie plus durable.

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. Ainsi, ces quelques exemples concrets affichent une performance environnementale de A selon l'Eco Design Index, permettant 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 la production de nouveaux mobiliers plus émissifs.

Pour en savoir plus sur les innovations du Groupe, veuillez-vous référer aux chapitres 1.10.1.2. *Réduction de notre impact environnemental* et 1.10.1.6. *Nouveaux supports, contenus et interactivité*.

Depuis 2024, L'Eco Design Index est progressivement déployé au sein du Groupe. En 2025, il a été intégré à deux grandes familles de mobiliers : les abribus et les MUPI, marquant une étape majeure dans la généralisation de l'outil. Une étiquette environnementale est désormais visiblement associée aux produits concernés dans le catalogue, facilitant la lecture et la comparaison de leur performance environnementale.

L'ambition de JCDecaux est d'étendre progressivement 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. A horizon 2026, la priorité portera sur l'intégration des mobiliers digitaux, afin de poursuivre la dynamique d'amélioration continue et de réduction de ses impacts environnementaux dans toutes les catégories de produits du Groupe.

Pour promouvoir le reconditionnement auprès de ses parties prenantes internes et de ses clients, JCDecaux a développé des livrables de sensibilisation adaptés aux différentes cibles (internes et externes) et mis en place des temps d'échange dédiés au partage des bonnes pratiques entre les différents pays du Groupe, 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, MUPI 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 2025, grâce à cette plateforme, 3 815 mobiliers ont été échangés, dont des abribus et des vélos en libre-service, vs 2 917 en 2024 soit une augmentation de plus de 30%. Depuis son lancement, plus de 25 000 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.

⁽¹⁾ La méthodologie EF (empreinte environnementale) est une approche mise au point par la Commission européenne afin d'évaluer et de comparer de manière cohérente l'impact environnemental des produits et des services tout au long de leur cycle de vie.

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 pour proposer à ses mandants des produits constitués de 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 dans l'année soient issus du reconditionnement. JCDecaux s'engage également à évaluer la performance environnementale des produits de son catalogue à travers l'Eco Design Index.

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 2025, 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, cyclo-logistique
Mobiliers urbains au service de la mobilité durable (Abribus®)	Atténuation du changement climatique	6.15. Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone
Contribution par la redevance au financement du transport ferroviaire	Atténuation du changement climatique	6.1. Transport ferroviaire interurbain de voyageurs
Contribution par la redevance au financement des transports urbains et suburbains	Atténuation du changement climatique	6.3. Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs

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

- L'activité des vélos en libre-service ainsi que les infrastructures associées (bornes et bornettes) contribuent 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, cyclo-logistique – 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'Abribus® quant à lui est un prolongement indispensable et indissociable des infrastructures de mobilité et représente un levier d'attractivité des usagers vers le réseau de transport collectif. Cette installation destinée au transport public urbain et suburbain de voyageurs remplit de nombreuses fonctions :
 - Il protège des intempéries et apporte un confort d'attente essentiel, tout en informant sur le voyage (organisation des

lignes, temps d'attente, messages d'alerte),

- Il jalonne le réseau des transports et sécurise les usagers, habitants et visiteurs grâce à l'éclairage qu'il procure, 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 (MUPIs®) ainsi que les dispositifs d'information relatifs à la qualité de l'air, dans l'éducation et la sensibilisation des populations aux enjeux environnementaux au travers de la commercialisation de la presse écrite traitant de ces enjeux ou de la diffusion de message d'information en la matière.

Méthodologie d'alignement des activités

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

Depuis 2024, le Groupe renforce 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 (Pour en savoir plus sur les actions du Groupe, veuillez-vous référer au chapitre 2.1.1.5.2. *Encourager une consommation d'eau responsable*). 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 (Pour en savoir plus sur les actions du Groupe, veuillez vous référer au chapitre 2.1.1.5.1. *Favoriser une gestion responsable de nos déchets*). 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 2025 :

- 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 (Pour en savoir plus sur les actions du Groupe, veuillez-vous référer au chapitre 2.2. *Déploiement de notre démarche de vigilance*). 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 (Pour en savoir plus sur les actions du Groupe, veuillez vous référer au chapitre 5 *Informations Financières et comptable*).

- Droit de la concurrence : JCDecaux respecte, dans son périmètre d'activité, les législations en vigueur dans le cadre du droit de la concurrence.

En 2025, 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 82 % 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.

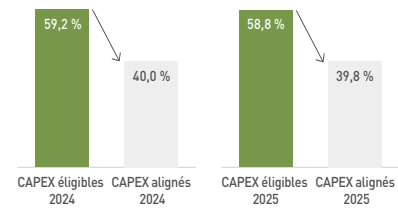
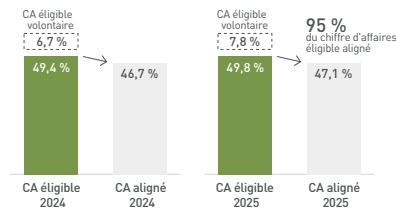
Pour l'activité transport terrestre, l'analyse a porté sur la globalité du chiffre d'affaires référencée dans les comptes en lien avec les activités de transport terrestre.

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 (82 %) 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 (82 %) 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 79 % 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 à la Taxinomie est stable par rapport à l'année 2024.



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. En 2025, des comptes additionnels ont été ajoutés dans l'outil financier afin de faciliter la répartition des capex en fonction des contrats Abribus® et/ou vélos, et ceux relatifs au transport terrestre,
- 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 diminue par rapport à l'exercice précédent. Ceci s'explique par une baisse des volumes des CAPEX groupe.

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.

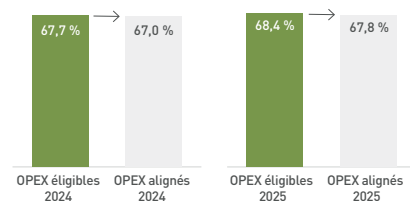
L'analyse des frais a permis d'identifier spécifiquement les coûts de maintenance, d'entretien et de réparation ainsi que les coûts d'achat des pièces détachées relatifs aux activités « Mobilier Urbain » et Transport terrestre en excluant les coûts relatifs à l'affichage.

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 2025 relatif au chiffre d'affaires (soit 82 %) 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 2025 relatif au chiffre d'affaires (82 %) 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 79 % 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 est stable par rapport à l'année 2024.



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 2025, les données ajustées des trois indicateurs sont :

- Les chiffres d'affaires éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 49,5 % et à 46,7 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe (vs 49,3 % et 46,4 % en 2024).
- Les investissements éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 70,0 % et à 44,9 % du total des investissements du Groupe (hors droits d'utilisation des contrats de location des emplacements publicitaires) (vs 75,5 % et 47,9 % en 2024).
- Les frais d'exploitation éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 68,6 % et à 67,9 % du total des charges de maintenance du Groupe (vs 67,8 % et 67,0 % en 2024).

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 plus de 11 300 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
Conditions de travail – S1	Impact positif	JCDecaux fournit des conditions de travail décentes à ses collaborateurs à travers le monde, conformes à la réglementation de chaque pays et notamment en ce qui concerne la rémunération, la sécurité de l'emploi et l'équilibre de vie personnelle et professionnelle.		x	
	Impact positif	JCDecaux est une entreprise de publicité extérieure "Glocale" qui favorise la création d'emplois locaux		x	
	Risque	Risque que JCDecaux ait des difficultés à attirer, fidéliser des profils ayant les compétences requises pour mettre en œuvre sa stratégie, ce qui pourrait compromettre, à terme, sa capacité à atteindre ses objectifs financiers.		x	
Santé et sécurité (effectifs) – S1	Impact négatif	Des conditions de travail inadéquates peuvent compromettre la santé et la sécurité des collaborateurs du Groupe.		x	
	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque réputationnel et financier si les aspects matériels, organisationnels, sociaux et psychologiques des conditions de travail nécessaires à la santé et la sécurité de ses collaborateurs ne sont pas respectées.		x	
Diversité et inclusion (effectifs) – S1	Impact positif	Le respect de la diversité des collaborateurs et leur inclusion au sein du Groupe est facteur de bien-être au travail et favorise leur engagement et leur capacité d'innovation.		x	
Droits humains (effectifs) – S1	Impact négatif	Le non-respect des politiques internationales en matière de droits humains et de travail pourrait avoir un impact négatif sur les collaborateurs de JCDecaux.		x	
	Risque	La non application des droits fondamentaux du travail et des droits humains pourrait avoir un impact réputationnel et financier pour le Groupe		x	
Protection des données à caractère personnel (effectifs) – S1	Impact négatif	Les violations de données impliquant des informations personnelles et sensibles des employés pourraient avoir des impacts dommageables pour les employés concernés.		x	
	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque réputationnel et financier 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 2.1.3.1.4. *Engagement avec les salariés, sous section 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 2.1.3.1.8. *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 (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. La Politique Sociale du Groupe à horizon 2030 : fondation des politiques employeur

JCDecaux est aujourd'hui implanté dans plus de 79 pays, où s'appliquent des politiques sociales spécifiques et adaptées à leur propre contexte local et juridique. 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. Le Groupe s'engage ainsi à être un employeur responsable et attractif dans toutes les régions où il opère, comme en témoignent la Politique Sociale du Groupe ainsi que les chartes et politiques qui en découlent.

Genèse de la Politique Sociale Groupe

La Politique, formalisée en 2023 et dont la feuille de route s'inscrit depuis 2024 jusqu'en 2030, 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 sur les attentes des salariés et des candidats sur le marché du travail, 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

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 Internationales 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.

La gestion des impacts, risques et opportunités matériels sociaux s'appuie sur l'ensemble des politiques constitutives de la Politique Sociale du Groupe :

- Charte Ethique [2.1.4.2 *La Charte Ethique : fondement de la conduite des affaires du Groupe*]
- Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales [2.1.3.1.5 *Déployer le corpus de Chartes de JCDecaux et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs*]
- Politique d'Égalité Professionnelle [2.1.3.1.6 *Politique relative à la diversité et l'inclusion (S1-1)*]
- Politique Anti-Harcèlement [2.1.3.1.5 *La Politique anti-harcèlement du Groupe*]
- Politique de Congés Personnels [2.1.3.1.6 *Politique relative à la diversité et l'inclusion (S1-1)*]
- Politique Santé – Sécurité [2.1.3.1.8 *Faire rayonner une culture de Santé – Sécurité exemplaire (S1-14)*]
- Questionnaire d'Engagement Groupe [2.1.3.1.4 *Processus d'engagement avec les salariés (S1-2)*]
- Politique de Protection des Données Personnelles [2.1.3.1.9 *Assurer la protection des données à caractère personnel (S1-1)*]

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 un dispositif 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 mentionné ci-dessous correspond aux effectifs à la fin de la période en équivalents temps plein (ETP) (cf définition ci-dessous).

Le total des effectifs (Equivalent Temps Plein) ci-dessous est aligné avec l'information fournie dans les annexes aux comptes consolidés, au chapitre 5.6. *Effectifs* du DEU et couvre 100 % du périmètre financier IFRS.

Répartition des effectifs⁽¹⁾ par zone géographique (données IFRS)

Zone géographique	2024	2025
France	3 293	3 203
Royaume-Uni	757	722
Reste de l'Europe	2 968	2 939
Amérique du Nord	364	349
Asie-Pacifique	1 707	1 706
Reste du monde	2 346	2 401
TOTAL	11 434	11 320

Au 31 décembre 2025, l'effectif total JCDecaux s'élevait à 11 320 collaborateurs, soit une baisse de 114 personnes par rapport à 2024 (-1,0 %). La diminution des effectifs reflète la gestion optimisée des ressources dans le cadre de la transformation digitale de l'offre publicitaire, qui s'accompagne également d'un renforcement des profils plus qualifiés.

A périmètre constant, l'effectif 2025 est en baisse de -185 ETP, soit une diminution de -1,6 % par rapport à 2024. Les effets périmètre entraînent une augmentation de 71 personnes, liée essentiellement au changement de taux de consolidation du métro de Shanghai.

Au 31 décembre 2025, l'effectif total JCDecaux s'élève à 11 894 collaborateurs en données ajustées.

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

	2024			2025		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de salariés	3 874	7 567	11 441	3 896	7 542	11 438
Nombre de salariés	33,9 %	66,1 %	100 %	34,1 %	65,9 %	100 %
Nombre de salariés CDI	3 706	7 215	10 921	3 714	7 193	10 907
Nombre de salariés CDI	33,9 %	66,1 %	95,5 %	34,1 %	65,9 %	95,4 %
Nombre de salariés CDD	168	352	520	181	350	531
Nombre de salariés CDD	32,3 %	67,7 %	4,5 %	34,1 %	65,9 %	4,6 %
Nombre de salariés à temps plein	3 600	7 342	10 942	3 612	7 328	10 940
Nombre de salariés à temps plein	32,9 %	67,1 %	95,6 %	33,0 %	67,0 %	95,6 %
Nombre de salariés à temps partiel	274	225	499	284	214	498
Nombre de salariés à temps partiel	54,9 %	45,0 %	4,4 %	57,0 %	43,0 %	4,4 %

⁽¹⁾ Effectifs Equivalent Temps Plein à fin décembre (périmètre financier) : effectifs fin de période proratisés en fonction des heures théoriques de travail selon le contrat de travail des salariés.

Nombre de salariés enregistrés sur les registres de paie.

Au cours de l'année 2025, 1 566 salariés ont quitté l'entreprise. En 2025, le taux de rotation des salariés au cours de la période de référence s'élève à 13,8 % en légère augmentation par rapport à 2024 (+2,5%). Les efforts menés au niveau groupe en matière de rétention des talents sont toujours en vigueur.

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 2025. 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. Engagement avec les salariés

Processus d'engagement avec les salariés (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.

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 signé majoritairement et désormais applicable.

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 2.1.3.1.4. *Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)*. Par ailleurs, conformément à l'engagement pris lors de l'élaboration de la Politique Sociale Groupe, un 1er questionnaire Groupe d'Engagement a été élaboré conjointement par des représentants du siège ainsi que par des représentants RH des différents pays, législations et cultures du Groupe. Ce processus garantit la prise en compte des différents motifs d'engagements à travers le Groupe et assure la remontée de satisfaction des salariés par le biais de questions quantitatives et qualitatives. De sus, l'outil adopté permet une mesure fine et récurrente dans le temps des différents facteurs de satisfaction et d'engagement des salariés ainsi que la mise en place de plans d'amélioration tant au niveau du Groupe qu'au niveau local. Ainsi, chaque équipe locale restera maître de ses priorités d'action. La mise en œuvre de ce 1er questionnaire Groupe d'engagement prendra place dès le 1er semestre 2026.

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 est déployé à l'ensemble des filiales du Groupe dans le cadre de sa stratégie de Conformité. Il s'appuie sur la réglementation en matière de Vigilance, 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, le dispositif permet de recueillir et traiter tout signalement relatif à un manquement juridique ou éthique. Un rapport de signalement est alors rempli par le collaborateur ou la partie prenante concerné(e) et adressé au Référént Conformité géographiquement compétent, en charge de traiter localement le signalement, sous la supervision de la Direction Conformité Groupe.

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace et homogène de la procédure d'alerte dans l'ensemble des filiales du Groupe, plusieurs moyens permettent d'alerter le Comité de Vigilance via son Secrétariat :

- un formulaire de signalement sécurisé disponible sur la plateforme Whispli, accessible dans les 17 langues en usage au sein du Groupe via les sites Web et les pages Conformité des sites intranet des pays ;
- les collaborateurs peuvent également saisir leur supérieur hiérarchique, qui transmet de manière confidentielle le formulaire au Référént Conformité ;
- une ligne téléphonique Corporate existe pour les collaborateurs sans accès internet, avec possibilité de messagerie vocale dédiée.

Chaque filiale dispose d'un Référént Conformité formé à l'outil. Des tests sont régulièrement réalisés pour vérifier son bon fonctionnement. Toute entrave, de quelque manière que ce soit, à la transmission d'un formulaire de signalement 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

Les alertes sont traitées selon la procédure d'Enquête interne qui encadre les investigations et définit les responsabilités des intervenants (Direction de la Conformité, Direction locale, Direction RH, Comité de Vigilance, Comité d'Éthique & de la RSE).

Lorsqu'un manquement est avéré, les mesures nécessaires sont prises et la personne concernée est informée des mesures prises ou envisagées, puis de la clôture de son dossier. Une protection de la confidentialité des échanges et contre des représailles éventuelles est assurée, et des procédures disciplinaires et contentieuses peuvent être engagées en cas de risque identifié. Un Comité de Vigilance, composé de représentants des principales fonctions concernées (Achats-Stocks & Production, Audit Interne, Communication, Développement Durable & Qualité, Opérations internationales, Juridique et Ressources Humaines-Projets Internationaux), coordonne le dispositif et se réunit au moins trois fois par an pour examiner les signalements traités par la Direction de la Conformité et les Référénts Conformité, conformément aux procédures applicables. Celle-ci tient un registre, conformément à la réglementation en vigueur sur la Protection des Données à Caractère Personnel, centralisant tous les signalements et leur traitement.

Un rapport annuel, élaboré par la Direction de la Conformité du Groupe, synthétise tous les signalements reçus et traités au cours de l'année précédente. Il est soumis chaque année au Comité de Vigilance, au Comité d'Éthique et de la RSE ainsi qu'aux instances du Groupe.

Enfin, un parcours de sensibilisation au non-harcèlement est également disponible sur notre plateforme digitale de formation depuis 2021, et doit être obligatoirement réalisé par les nouveaux entrants dans les 6 mois après leur arrivée. Un nouveau parcours sera obligatoire pour l'ensemble des salariés du Groupe début 2026.

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).

Le dispositif d'alerte, les procédures associées ainsi que les mises à jour, sont accessibles sur l'intranet de chaque pays. Les collaborateurs sont tenus informés par le biais de communiqués internes. Les nouveaux entrants sont eux informés du mécanisme via la plateforme d'intégration RH. Par ailleurs, tous les collaborateurs suivent obligatoirement des formations sur les sujets relatifs aux droits humains ainsi qu'à l'éthique des affaires, ce qui contribue à renforcer leur connaissance du mécanisme de signalement existant.

En 2025, un rappel du processus d'alerte à destination de l'ensemble des salariés du Groupe a par ailleurs été intégré à la nouvelle politique Anti-Harcèlement du Groupe afin d'y intégrer les évolutions internes au Groupe déjà en vigueur (nouveau système d'alerte, nouvelles procédures de prévention des conflits d'intérêts) ou en cours de formalisation (nouvelle procédure de mécénat/parrainage et mise à jour de la Charte Éthique, de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et du Code de conduite Fournisseur) ainsi que les changements légaux et réglementaires (directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte et, en France, la loi Wasserman et le Référentiel CNIL associés).

En 2025, le Comité de Vigilance a examiné 27 signalements relevant de son champ de compétence. 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 et santé-sécurité. Localement, des investigations rigoureuses 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 proposées pour y répondre.

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.

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'exerce, ni ne tolère, 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. Sont également protégés les facilitateurs, les personnes en lien avec le lanceur d'alerte, ainsi que les entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte.

La Politique de Protection des Données encadre le traitement des données à caractère personnel dans le cadre du dispositif d'alerte. 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). Pour plus d'information sur le traitement des données à caractère personnel, veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.1.9 Assurer la protection des données à caractère personnel [S1-1].

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.

Accords et négociations collectives avec les représentants des salariés [S1-8]

JCDecaux est engagé dans un dialogue social riche et actif avec plus de 320 accords signés en France depuis 20 ans, dans le cadre de négociations collectives avec les représentants du personnel. Ces négociations viennent enrichir les droits et obligations des salariés issus de la convention collective, et se traduisent également par des actions plus larges au niveau international, à travers la Politique Sociale Groupe notamment.

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 d'ici 2030 (se référer à la section *Focus Politique Sociale Groupe*).

Présent dans des environnements nationaux aux cadres variés – où les conventions collectives applicables à son secteur ne sont pas systématiquement établies – JCDecaux réunit des entités de tailles très différentes, allant de 3 203 collaborateurs en France à quelques dizaines de collaborateurs dans ses filiales plus modestes. Dans les pays où la liberté d'association ou de négociation collective se trouvent restreintes et où les équipes ne disposent pas de représentants syndicaux, le Groupe veille à promouvoir et faciliter la mise en place de dispositifs alternatifs garantissant un dialogue social constructif. 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 du personnel, accords et conventions

	GROUPE			FRANCE		
Au 31/12	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Représentants du personnel (nombre de mandats)	279	245	241	103	76	75
Accords signés dans l'année	50	33	54	11	5	9
Accords en vigueur	208	181	212	50	49	59
% des salariés bénéficiant d'un accord collectif	52,7 %	56,3 %	55,5 %	84 %	99,1 %	96,1 %

2.1.3.1.5. Droits humains (S1-17)

Politiques relatives aux droits humains (S1-1)

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 2025	PLAN D'ACTION
Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales	100 % des pays du Groupe respectent les Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe	100%*	- Auditer l'application de la Charte dans le Groupe** - Assurer une communication interne, portée par les équipes RH au niveau local - Vérifier le bon fonctionnement du système d'alerte vigilance - S'assurer de la bonne distribution de la Charte et du suivi de la formation aux nouveaux entrants
	100 % des nouveaux entrants signent leur engagement à respecter la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales	100%***	
Politique anti-harcèlement	100% des collaborateurs sont formés à la prévention du harcèlement et signent leur engagement à respecter la politique du Groupe	Déploiement début 2026	- Sensibiliser et former tous les collaborateurs (Managers, salariés connectés et non connectés) sur le harcèlement, sa prévention et la manière d'y répondre - Réaffirmer le processus d'alerte digitalisé (WHISPLI) - Inclure une clause relative à cette politique dans tous les contrats de travail des nouveaux entrants à l'échelle mondiale
	Nombre de signalements reçus, avérés et traités annuellement en lien avec des enjeux de harcèlement	15	

* 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

** Un audit est réalisé tous les 2 ans au moyen d'une enquête couvrant 56 pays. En complément, l'Audit Interne mène chaque année des vérifications ciblées sur certains pays.

*** 100% des salariés présents au 31 décembre 2025 ont signé la CIVSF.

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.

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.

21,4 % 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, la prochaine aura lieu en 2026.

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.

Le Groupe est également 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. Le suivi de cette mise en œuvre s'effectue notamment à travers certains indicateurs clés de performance (KPIs) intégrés au reporting interne du Groupe, ainsi que la publication annuelle du questionnaire de progrès du Global Compact, permettant de mesurer l'alignement et l'évolution des pratiques du Groupe aux dix principes du Pacte Mondial et de ses enjeux stratégiques. Ce suivi garantit que les politiques et initiatives mises en œuvre, telles que la prévention de la violence, y compris dans des contextes spécifiques comme les violences autoroutières, restent conformes aux standards et aux engagements du Pacte.

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

La Politique anti-harcèlement du Groupe

Conformément avec le périmètre défini dans la Politique Sociale du Groupe, la Politique Anti-Harcèlement – diffusée à l'échelle mondiale en 2025 et mise en œuvre à compter du 1er janvier 2026 – s'applique à l'ensemble des collaborateurs de JCDecaux SE et des filiales contrôlées. Cette politique vise à prévenir et à dissuader tout comportement indésirable, déraisonnable ou humiliant ou pouvant constituer un harcèlement ou une violence au travail. Elle vise à promouvoir un environnement physique et émotionnel sûr où chacun peut s'engager et collaborer dans une culture de respect mutuel et de confiance. Cette Politique fournit également les informations nécessaires et des mécanismes clairs pour identifier, prévenir, gérer les incidents de violence et de harcèlement au travail et en réduire les effets. En ligne avec la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, le Code d'Éthique et la Politique Sociale Groupe, elle affirme l'ambition du Groupe d'instaurer une culture du "zéro harcèlement" dans tous les pays où il opère.

La responsabilité de mise en œuvre incombe à chaque entité du Groupe, sous la supervision de la Direction des Ressources Humaines France – Projets Internationaux, qui assure un support concernant la cohérence du dispositif, son adaptation locale et le respect des exigences légales propres à chaque juridiction le cas échéant. Le Comité de Vigilance et la Direction Développement Durable et Qualité contribuent au suivi et à l'intégration de cette politique dans le dispositif global de conformité et d'éthique du Groupe.

Afin de favoriser une culture du respect, la politique prévoit à partir de 2026 le déploiement de formations obligatoires adaptées au niveau de responsabilité et d'exposition des collaborateurs. Ces formations, dispensées lors de l'intégration et en formation continue, visent à sensibiliser sur la reconnaissance, la prévention et la gestion du harcèlement. Dans certaines filiales, un diagnostic réglementaire local et un plan d'action spécifique sont déjà en place, contribuant ainsi aux objectifs globaux du Groupe. Le Groupe veille également à la bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales auprès des nouveaux entrants, qui signent systématiquement une lettre d'engagement confirmant leur adhésion à ses principes. Au 31 décembre 2025, 100 % des nouveaux collaborateurs avaient ainsi formalisé cet engagement. Par ailleurs, un prestataire externe a été désigné en 2024 pour renforcer la gestion des alertes et des signalements dans le cadre du dispositif de vigilance.

La performance et la mise en œuvre de cette politique font l'objet d'un suivi dans le cadre du reporting ESG, notamment au travers d'indicateurs internes et externes. Le dispositif est évalué et ajusté en continu afin de garantir son efficacité et sa pertinence dans toutes les filiales. Enfin, JCDecaux veille à la diffusion et à l'accessibilité de cette politique auprès de l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes concernées. Elle est disponible sur les plateformes internes du Groupe et intégrée aux documents de référence tels que le Code d'Éthique, la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, la Politique Sociale Groupe et les procédures de signalement internes.

Actions et cibles relatives aux droits humains (S1-4, S1-5)

Dans le cadre de ses politiques relatives aux droits humains, JCDecaux a défini un plan d'actions à horizon 2030 visant à garantir un environnement de travail respectueux, sûr et conforme à ses engagements internationaux. Ce plan repose sur la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et la Politique Anti-Harcèlement, qui établit les principes de respect des droits, de non-discrimination et de prévention de toute forme de violence ou de harcèlement.

Afin d'assurer le respect de ces principes dans l'ensemble de ses implantations, le Groupe poursuit l'audit de l'application de la Charte à l'échelle mondiale et assure un suivi des plans d'actions des pays pour lesquels des écarts ont été identifiés. Une enquête bisannuelle permet de vérifier l'alignement des pratiques locales : celle menée en 2023/24 a couvert 95% des ETP du Groupe, et donné lieu à la mise en œuvre de plans correctifs validés par 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.

En 2025, ce suivi est renforcé par l'adoption de la Politique anti-harcèlement. Cette politique sera pleinement mise en œuvre à compter du 1er janvier 2026.

L'ensemble de ces actions contribue à renforcer la prévention des risques liés aux atteintes aux droits humains, à la sécurité au travail et au respect des personnes, tout en assurant la cohérence entre la Charte Internationale, la Politique anti-harcèlement et le processus d'alertes du Groupe. La prochaine enquête bisannuelle, prévue en 2026, permettra d'évaluer la progression des engagements et de mesurer l'efficacité des dispositifs déployés à travers toutes les filiales.

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
- Prévenir, dissuader et tendre vers l'élimination totale du harcèlement et de la violence au sein du Groupe

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 annuel. 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)

CAS DE DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	2024	2025
Nombre de cas de discrimination (y compris le harcèlement) signalés	11	15
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire du mécanisme d'alerte	11	15
Montant total des amendes, pénalités et indemnisation des dommages résultant des cas et plaintes susmentionnés	0	0
INCIDENTS GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS	2024	2025
Nombre de cas graves en matière de droits humains affectant les salariés du Groupe	0	0
Montant total d'amendes, de sanctions et d'indemnisations résultant des cas susmentionnés	0	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 2025, 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.*

2.1.3.1.6. Favoriser la diversité et l'inclusion (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, d'autant 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.

La politique de féminisation des instances dirigeantes du Groupe, initiée en 2021, est complétée par une politique d'Égalité Professionnelle. Cette dernière 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 a débuté en 2025 et se prolongera jusqu'en 2030, en conformité avec la Politique Sociale du Groupe.

Politique relative à la diversité et l'inclusion (S1-1)

POLITIQUE	OBJECTIFS	RÉSULTAT 2025	PLAN D'ACTION
Politique d'Égalité Professionnelle	100% des nouveaux collaborateurs ayant accès à la JCDecaux Academy sensibilisés aux stéréotypes et préjugés - Présenter une candidature féminine lors de l'entretien final – dès que possible – pour chaque poste de management pourvu depuis 2021	86,0 %* 80,9 %	- Formation : tendre vers la parité du taux de formation du Groupe par pays et par catégorie d'emploi - Congés personnels : 100 % des salariés ayants-droits ont accès au congés personnels (tel que défini dans la politique de Congés Personnels par genre et par pays) - Mesure du % de salariés ayants-droits prenant leurs congés (répartition par genre et par pays) - Renforcer et harmoniser la gestion des carrières au sein du Groupe.
	D'ici 2030 :		
	Atteindre et maintenir un taux de féminisation dans les instances dirigeantes égal ou supérieur à 40 %**	37,0 %	
	Maintenir un taux de féminisation du « management intermédiaire » égal ou supérieur à 40 %	41,4 %	
	Atteindre et maintenir un taux de féminisation des « autres fonctions » égal ou supérieur à 50 %	54,0 %	
	Atteindre et maintenir un taux de féminisation des « fonctions terrain et préparation des affiches » égal ou supérieur à 3 %	5,5 %	

* Les collaborateurs ayant moins de 6 mois d'ancienneté ne sont pas pris en compte

** 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.

Afin de concrétiser ces engagements, JCDecaux met en œuvre une politique active de sensibilisation et de formation continue. Les collaborateurs ont accès, via la JCDecaux Academy, à des modules dédiés à l'égalité de genre, à la lutte contre les stéréotypes et préjugés ainsi qu'au harcèlement, accessibles à tous les salariés connectés du Groupe. Ces formations permettent de développer une culture partagée de l'inclusion et du respect mutuel, et sont désormais obligatoires pour tous les nouveaux entrants dans les six mois suivant leur arrivée.

La construction et la mise en œuvre des politiques sociales du Groupe reposent sur une démarche collaborative et multi-niveaux. Les équipes RH locales et les fonctions Groupe travaillent conjointement pour adapter chaque politique aux réalités de chaque pays, tout en assurant leur cohérence avec les objectifs globaux du Groupe. Cette approche garantit un équilibre entre harmonisation internationale et adaptation culturelle et réglementaire, ainsi qu'une prise en compte des spécificités locales dans les filiales et joint-ventures, en conformité avec la législation applicable.

Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2008 en France, JCDecaux s'est engagé à promouvoir l'égalité des chances pour tous, en particulier pour les femmes, les travailleurs en situation de handicap, les seniors et les minorités visibles. En 2025, le Groupe a examiné l'opportunité d'étendre cet engagement à l'ensemble de l'Europe.

En 2024, JCDecaux a élaboré sa politique d'Égalité professionnelle Femme/Homme, approuvée par le Directoire fin 2024 et déployée depuis janvier 2025 dans toutes les filiales du Groupe.

Cette politique, partie intégrante de la Politique Sociale Groupe, vise à augmenter la proportion et équilibrer les opportunités pour les femmes ainsi qu'à atteindre une égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes dans le Groupe en valorisant notamment la contribution des femmes au développement du Groupe. Elle couvre l'ensemble du cycle de vie des collaborateurs et collaboratrices, depuis le recrutement jusqu'à la rémunération, la mobilité interne, la formation, la gestion de carrière et les congés familiaux, tout en prenant en compte les contraintes spécifiques qui peuvent impacter les femmes au cours de leur parcours professionnel.

La gouvernance de cette politique est clairement établie : la Direction du Développement Durable et de la Qualité et la Direction des Ressources Humaines Groupe pilotent sa mise en œuvre jusqu'en 2026, sous la supervision du Comité Exécutif, et les membres du Directoire portent la responsabilité de l'atteinte des objectifs fixés. Chaque filiale élabore un plan d'action local depuis janvier 2025 et assure le suivi des indicateurs de performance via le système interne SIA, permettant un reporting consolidé au niveau du Groupe. 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.

Dans le même temps, JCDecaux a renforcé son engagement en matière de protection contre toutes formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.1.5. *Droits Humains (S1-17)* pour plus d'informations en lien avec la mise en place en 2025 de la formation et politique anti-harcèlement du Groupe.

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

Dans le cadre de ses engagements relatifs à la diversité et à l'inclusion, JCDecaux a élaboré un plan d'actions à horizon 2030 couvrant l'égalité des genres, les générations au travail, la diversité des nationalités et minorités ethniques, le handicap, ainsi que l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Ce plan vise à promouvoir un environnement inclusif et équitable à tous les niveaux de l'organisation et repose sur plusieurs leviers d'action :

- Présentation systématique d'une candidature féminine lors des entretiens finaux pour chaque poste de management à pourvoir.
- Renforcement continu des programmes de formation et de sensibilisation aux stéréotypes et préjugés, couvrant le genre, les générations au travail, le handicap, les nationalités et minorités ethniques, ainsi que l'inclusion des personnes LGBTQIA+, accessibles à tous les collaborateurs via la JCDecaux Academy.
- Mise en œuvre du principe de salaire égal pour un travail égal à travers le Groupe, en tenant compte des différences régionales, des cadres législatifs et des contraintes opérationnelles.

Enfin, JCDecaux entend élargir sa démarche d'inclusion à de nouvelles thématiques, notamment la coopération intergénérationnelle et l'inclusion des personnes LGBTQIA+, dans un contexte multigénérationnel. Les actions relatives à la diversité et l'inclusion sont intégrées dans la feuille de route de la Politique Sociale Groupe à horizon 2030 et seront déclinées au fur et à mesure de l'activation des thématiques susmentionnées.

Focus sur la promotion de l'égalité Femme-Homme

En 2025, les femmes représentent 34,1 % de l'effectif total et 50,7 % de l'effectif hors opérationnel 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.

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 37,0 % en 2025 (données ajustées) en augmentation par rapport à 2024 (34,4 %).

En France, plusieurs initiatives illustrent l'engagement du Groupe, telles que « Les Talentueuses », qui valorise les parcours 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.

Cibles relatives à la diversité et 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. Ces groupes de travail et un benchmark de bonnes pratiques de sociétés cotées ont permis de définir les bonnes pratiques et actions à mettre en place dans le Groupe afin d'atteindre les objectifs fixés par le Directoire. L'efficacité de cette Politique est mesurée via le reporting quantitatif et qualitatif 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 diversité (S1-9)

RÉPARTITION DES MANAGERS PAR GENRE	POSTES OCCUPÉS PAR DES FEMMES				POSTES OCCUPÉS PAR DES HOMMES			
	2024		2025		2024		2025	
	En %	En nombre	En %	En nombre	En %	En nombre	En %	En nombre
Instances dirigeantes	34,4 %	62	37,0 %	64	65,5 %	118	63,0 %	109

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE (EN %)	2024	2025
Moins de 30 ans	16,8 %	16,4 %
30 – 50 ans	54,6 %	54,3 %
Plus de 50 ans	28,6 %	29,3 %

2.1.3.1.7. Conditions de travail (S1-10, S1-15, S1-16)

Politiques relatives aux conditions de travail (S1-1)

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.

Par ailleurs, 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 2025	PLAN D'ACTION
Politique relative aux Congés Personnels	• 100 % des filiales mettent en place la Politique de Congés Personnels d’ici le 31 décembre 2026	92 %	Assurer la bonne mise en œuvre de la Politique de Congés Personnels dans l’ensemble des filiales concernées
	• 100 % des salariés éligibles ont accès aux congés personnels d’ici le 31 décembre 2026	86 %	

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-15)

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

La Politique de Congés Personnels de JCDecaux couvre explicitement les congés personnels et propose des congés familiaux et contribuent à 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.

Ainsi, en 2025, 42,9 % des salariés ont pratiqué le télétravail au moins un jour par semaine, contre 41,3 % en 2024, cette légère hausse témoigne de notre engagement pour un environnement de travail flexible et performant. À noter que les effectifs hors opérationnels (« de bureaux ») représentent 51 % des effectifs globaux du Groupe.

En 2025, le Groupe a eu recours aux horaires alternants pour 10,9 % des salariés. Le travail de nuit est pratiqué par 7,9 % des salariés du Groupe et 15,8 % des salariés ont recours au travail les weekends et/ ou jours fériés

Actions et cibles relatives aux congés pour évènements personnels et familiaux (S1-4, S1-5)

La Politique de Congés Personnels, élaborée en 2023 et déployée en 2024, fait désormais l’objet en 2025 d’un travail de mise en œuvre opérationnelle au sein des filiales. Le Groupe accompagne les pays dans cette phase d’appropriation et d’application, afin de garantir une prise en compte homogène des aléas et obligations de

la vie privée des salariés et de renforcer l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle tout en respectant les obligations réglementaires et la culture locale.

À travers la Politique de Congés Personnels du Groupe, JCDecaux couvre différents évènements 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.

La Politique de Congés Personnels définit les objectifs suivants d’ici au 31 décembre 2026 :

- 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 et qualitatif au niveau du Groupe.

Rémunération et salaires décents (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.

JCDecaux a initié en 2024 une première étude de rémunération sur un périmètre de 6 pays représentant environ 50 % des effectifs totaux du Groupe. En 2025, s’inscrivant dans une démarche volontaire d’élargir le nombre de salariés concernés par cette étude, un second périmètre de 17 pays, incluant les 6 pays précédents, a été sélectionné. Ce périmètre couvre dorénavant près de 75 % des effectifs du Groupe⁽¹⁾.

Après renforcement de l’approche méthodologique, cette étude portant sur un second état des lieux des pratiques locales, sera progressivement étendue sur un périmètre élargi, avec pour objectif à terme de garantir le respect d’une politique de rémunération équitable qui aura été définie par le groupe.

⁽¹⁾ Ce chiffre a été estimé à partir des effectifs Groupe exprimés en ETP alors que l’étude a été menée sur des effectifs inscrits, ce qui pourrait engendrer un léger différentiel sur ce pourcentage.

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 et les diverses mesures associées de rétention des talents.

La mise en œuvre d'une politique de rémunération équitable fait partie intégrante de la feuille de route de la Politique Sociale de JCDecaux 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.

Indicateurs de rémunération

Un état des lieux et des analyses quantitatives et qualitatives auprès des 17 pays sélectionnés ont été réalisés sur les mêmes indicateurs clés de rémunération afin de déployer une approche de co-construction pragmatique et progressive avec les pays, compte tenu du cadre réglementaire de chacun et de leur environnement.

Le périmètre des salariés considérés dans cette nouvelle étude inclut les CDI et CDD, à temps plein et à temps partiel.

Dans le but d'améliorer la cohérence et la pertinence des résultats au niveau sur ces 17 pays, les catégories suivantes ont été exclues : les non-salariés, les nouveaux arrivants et les départs au cours de la période de référence (du 1er novembre 2024 au 31 octobre 2025), les salariés ayant fait l'objet d'une suspension du contrat de travail durant toute la période de référence, les stagiaires et apprentis, compte tenu de la nature spécifique de ces contrats, et de la rémunération associée, qui peuvent varier en fonction de leur statut transitoire et des réglementations locales.

Les éléments de rémunération retenus pour cette analyse correspondent à la rémunération totale brute versée entre le 1er novembre 2024 et le 31 octobre 2025 et incluent :

- La rémunération fixe
- La rémunération variable perçue,
- La valorisation des avantages en nature,
- Les éléments de compensation du temps et de l'organisation du travail,
- La participation aux résultats de l'entreprise,
- Les avantages sociaux pris en charge par l'employeur liés à la santé, la prévoyance et la retraite (uniquement pour le rati on d'équité).

Ratio d'équité (S1-16)

	2025
Ratio de rémunération annuelle totale entre le collaborateur le mieux payé et le niveau médian de rémunération annuelle totale (à l'exclusion du collaborateur le mieux payé)	60,1

Ce ratio annuel est à considérer à la fois dans le cadre des dynamiques internationales et des marchés diversifiés dans lesquels JCDecaux opère et notamment compte tenu des disparités structurelles entre les pratiques salariales des 17 pays inclus dans le périmètre de l'étude (ce qui correspond à environ 75 % de nos effectifs Groupe), mais également au regard de la diversité des métiers représentés localement.

En particulier, l'hétérogénéité des médianes salariales varie selon les 17 pays analysés et impactent le ratio global. Ces résultats reflètent des dynamiques externes, liées à des niveaux économiques disparates selon les pays et des marchés d'emplois compétitifs, et des dynamiques internes, liées à la volonté de JCDecaux de ne pas, ou très peu, avoir recours à des prestataires externes sur les métiers de l'exploitation par exemple, et notamment à la pluralité de métiers propres au secteur d'activité du Groupe et de son organisation interne.

Ainsi, JCDecaux dénombre plus de 400 métiers et près de 50 % de l'effectif total du Groupe opère sur le terrain, dans des métiers à moindre qualification essentiellement occupés par des hommes

Cela corrobore l'analyse de l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes.

Ecart salarial entre les genres (S1-16)

	2025
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (en % du niveau de rémunération moyen des collaborateurs hommes)	+3,1 % en faveur des femmes

L'analyse d'écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes révèle un écart de +3,1 % en faveur des femmes, ce qui signifie que les femmes salariées du Groupe ont une rémunération moyenne supérieure à celle des hommes.

Cet écart s'explique principalement par les dynamiques d'emploi interne et la répartition femme-homme au sein des familles de métiers. En effet, les emplois sur le terrain des opérations à moindre qualification représentent une part significative des catégories d'emplois, occupés majoritairement par des hommes.

Le Plan de Féminisation lancé en 2021, dont l'un des objectifs est de permettre aux femmes du Groupe d'accéder à davantage de poste de cadres intermédiaires et/ou supérieurs, renforce les résultats observés, ainsi que la politique d'Égalité professionnelle Femme/Homme élaborée et approuvée par le Directoire en 2024, et déployée depuis janvier 2025 dans toutes les filiales du Groupe. Veuillez vous référer à la section 2.1.3.6 Favoriser la diversité et l'inclusion (S1-9).

Aussi, et 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 régionales, des cadres législatifs et des contraintes opérationnelles.

Cette nouvelle phase d'étude et les résultats observés démontrent les ambitions et les actions menées depuis plusieurs années par JCDecaux et soulignent sa volonté de transparence en matière de rémunération et de saisir les opportunités pour renforcer la culture d'entreprise et l'attractivité des talents. En sa qualité d'employeur responsable vis-à-vis de l'ensemble de son écosystème, JCDecaux s'engage à poursuivre ses travaux et réflexions dans une perspective long-terme d'amélioration des conditions d'équité au sein du Groupe.

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, renforcé par l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2015 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 de JCDecaux d'ici 2030 a été défini et communiqué.

Toutefois, à la date de clôture de l'exercice et dans un contexte d'évolution des méthodes et des interprétations des différentes parties prenantes, JCDecaux poursuivra l'approfondissement et l'élargissement de son étude en 2026.

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 2025 est de 92 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 de genre au niveau des candidatures sélectionnées, et d'assurer une culture axée sur le soutien et l'inclusion. Pour ce faire, les rôles et modes de travail ont été revus, ainsi que les méthodes d'attraction des candidats.

2.1.3.1.8. Faire rayonner une culture de Santé – Sécurité exemplaire (S1-14)

En tant qu'employeur responsable, 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 2025, 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 2025	PLAN D'ACTION
Politique relative à la santé – sécurité	Réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents (vs. 2019) d'ici 2030*	- 37,4 %	- 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'élevait à 19,2 en 2019 (17,6 en données ajustées)

** Le taux de fréquence des accidents baisse de 34,7 % 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 2025, l'ensemble des filiales certifiées représentent 16,7 % 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, entre 2022 et 2025, une série vidéo intitulée « Santé-Sécurité au travail, nous avons tous un rôle à jouer » a été diffusée sur la page dédiée de l'intranet du Groupe. Quatre épisodes ont déjà été mis à disposition des Directeurs Généraux, Directeurs Techniques et de leurs équipes, et un cinquième épisode a été publié en décembre 2025. 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.

En 2025, un module formation intitulée « Safety Leadership » a été mis à disposition des filiales du Groupe afin de sensibiliser les managers et superviseurs opérationnels à l'importance de leur rôle dans le renforcement de la culture Santé-Sécurité au sein de leurs équipes.

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.

En 2025, dix filiales ont fait l'objet d'un audit visant à évaluer l'efficacité et la maturité de leur système de management de la santé et de la sécurité. Le processus d'audit comprend une revue documentaire des dispositifs en place ainsi que des inspections des activités réalisées sur site. Les audits couvrent l'ensemble des composantes du système de management de la santé et de la sécurité, notamment la gouvernance, l'identification et l'évaluation des risques, le suivi des plans d'actions, la formation et la sensibilisation des collaborateurs, la gestion des sous-traitants, l'inspection des équipements et des activités opérationnelles, ainsi que la gestion et l'analyse des accidents.

Cibles relatives à la santé – sécurité (S1-4)

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 2025, le taux de fréquence des accidents du travail a diminué de 37,4 % (-34,7 % en données ajustées) par rapport à 2019, et le nombre d'accidents avec arrêt enregistré s'élève à 233 à fin décembre 2025 vs 291 en 2024, soit une baisse de 20 %.

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, a 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 2025 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 – sécurité (S1-4)

Inspirée de la norme ISO 45001, la politique de Santé-Sécurité s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe, ainsi 100 % des effectifs sont couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité. Chaque filiale est responsable de sa déclinaison locale. Un programme d'audit interne encadre sa mise en œuvre.

Ce dispositif peut être complété, selon les périmètres concernés, par des audits externes, notamment dans le cadre de démarches de certification ISO 45001.

Au cours de l'année 2025, aucun accident du travail mortel n'est survenu au sein du Groupe.

Accidents du travail

En 2025, le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs s'élève à 12,0 accidents par million d'heures travaillées (11,5 en données ajustées), en diminution par rapport à l'année dernière (14,9). Ce chiffre est en recul de 37,4 % (de 34,7 % en données ajustées) par rapport à 2019 (19,2).

Ainsi, le taux de fréquence des accidents affiche une baisse importante cette année par rapport à 2024, portée par l'amélioration des performances de sécurité au sein de plusieurs filiales clés comme l'Autriche, le Brésil, les États-Unis et l'Espagne. Ce résultat reflète le déploiement de nouvelles pratiques de prévention et de sensibilisation. Il est le fruit de notre politique Santé-Sécurité Groupe, engagée depuis 2014 et continuellement enrichie. La priorité du Groupe est d'inscrire cette dynamique dans la durée, en renforçant ses standards et en développant sa culture sécurité, afin de poursuivre son engagement constant en faveur de la protection des collaborateurs.

2.1.3.1.9. Assurer la protection des données à caractère personnel

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 2025	PLAN D'ACTION
	100 % des collaborateurs européens ayant accès à la JCDecaux Academy suivent la Formation digitale dédiée au RGPD et ses enjeux	82 % *	Promouvoir des nouvelles actions de sensibilisation et de communication auprès des collaborateurs
Politique relative à la protection des données à caractère personnel	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	- 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

* Les collaborateurs de moins de 6 mois sont exclus

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 Opérations 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 et cibles relatives à la protection des données (S1-4, S1-5)

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,

- 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.

Entre 2021 et 2025, des missions d'audit dédiées à la conformité RGPD et à la sécurité informatique ont été menées par la Direction de l'Audit Interne dans la totalité 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 2026, ces audits seront réactualisés par des questionnaires dédiés qui seront complétés par les filiales européennes et revus par la Direction de la conformité RGPD.

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.

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 fin 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. Gestion des impacts, risques et opportunités et interaction avec les travailleurs au sujet des impacts (SBM-3, S2-2)

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
Droits Humains (chaîne de valeur) – S2	Risque	La non-application des droits fondamentaux du travail et des droits humains dans la chaîne de valeur pourrait avoir un impact réputationnel et financier pour le Groupe et ses partenaires.	x	x	
Santé et sécurité (chaîne de valeur) – S2	Impact négatif	Des conditions de travail inadéquates peuvent compromettre la santé et la sécurité de tous les employés de la chaîne de valeur et perturber la santé et la sécurité organisationnelles.	x		
	Risque	JCDecaux et ses partenaires pourraient subir un risque réputationnel et financier si les aspects matériels, organisationnels, sociaux et psychologiques des conditions de travail nécessaires à la santé et la sécurité des salariés de la chaîne de valeur ne sont pas respectées.	x	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 liées à des incidents ponctuels.

JCDecaux prend en compte les travailleurs de la chaîne de valeur dès le référencement d'un nouveau fournisseur. Des visites sur site permettent de vérifier la conformité des bâtiments, des équipements et des procédures de sécurité, et de s'assurer que les travailleurs connaissent et appliquent les bonnes pratiques de santé et sécurité.

Par ailleurs, la mobilisation des fournisseurs inclut un questionnaire annuel ainsi que des audits des fournisseurs clés directs tous les cinq ans. Ces processus sont décrits en détail dans le présent chapitre et servent à ajuster les actions de JCDecaux pour gérer les impacts sur les travailleurs de la chaîne de valeur.

Les fonctions opérationnelles au sein de la Direction Générale Finance, Systèmes d'Information et Opérations Groupe sont responsables du processus de prise en compte des intérêts des *travailleurs de la chaîne de valeur*.

Pour plus d'informations sur les processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur, se référer au chapitre Notre démarche RSE - Informations Générales, ESRS 2 SBM-2, la section 2.1.3.1.4 *Engagement avec les salariés et ses représentants au sujet des impacts (S1-2)*.

Face aux impacts matériels identifiés, notamment le risque de conditions de travail inadéquates chez les fournisseurs et la non-application des droits fondamentaux du travail – JCDecaux déploie un ensemble de mesures visant à prévenir ces situations, à réduire l'exposition du Groupe aux risques réputationnels et financiers qui en découlent, et à renforcer la résilience de sa chaîne d'approvisionnement.

Ces actions, développées dans le présent chapitre, renforcent la capacité du Groupe à identifier rapidement les situations à risque, à agir en cas de non-conformité et à préserver la sécurité et les droits fondamentaux des travailleurs de sa chaîne de valeur. Elles contribuent également à sécuriser la relation fournisseur et à soutenir un modèle d'approvisionnement plus durable et plus responsable.

2.1.3.2.2. Les travailleurs chez les fournisseurs

La feuille de route des achats responsables 2024-2030 de JCDecaux met l'accent 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 achats, l'élaboration de plans d'actions et le suivi des impacts. La prise en compte des critères ESG sera renforcée dans les appels d'offres et les contrats fournisseurs, les équipes achats ayant été formées aux exigences CSRD et CS3D en 2025 afin de mieux intégrer ces enjeux dans leurs pratiques.

Par ailleurs, des audits des pratiques sociales (droits humains, santé-sécurité) et environnementaux seront réalisés en fonction des risques identifiés, notamment selon les catégories d'achats et les zones géographiques concernées à partir de fin 2026-début 2027. La collaboration régulière avec les parties prenantes garantit une gouvernance robuste et la mise en œuvre de la feuille de route Achats Responsables.

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2025	PLAN D'ACTION
Feuille de route achats responsables	100 % des fournisseurs clés sont évalués tous les ans	100 %	Poursuivre la qualification, et l'évaluation annuelle des fournisseurs pour vérifier l'application du Code de conduite fournisseurs
	100 % des nouveaux fournisseurs et des fournisseurs-clés signent 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)
	100 % des nouveaux correspondants achats déclarés en filiale suivent la formation « achats responsables » annuellement	100 %	Former les acheteurs et correspondants achats des filiales aux achats responsables
	100 % de fournisseurs clés directs sont audités au moins tous les cinq ans d'ici 2030.	57 %	Suivre la complétion des audits des fournisseurs clés directs au moins tous les ans suite à la crise sanitaire

Structurer un cadre d'exigences responsables pour nos fournisseurs

Encadrer nos relations fournisseurs grâce à notre Code de Conduite

Le Code de Conduite Fournisseur de JCDecaux définit les principes que tout fournisseur doit respecter dans l'ensemble de ses activités et partout dans le monde. Il s'applique à tous les nouveaux fournisseurs ainsi qu'à l'ensemble de nos 746 fournisseurs clés, et vise à sensibiliser aux risques de corruption, trafic d'influence et fraudes, tout en prévenant les comportements inappropriés.

Déployé depuis 2014 et mis à jour en 2018 et 2021, le Code prend en compte les évolutions réglementaires liées au devoir de vigilance, à la lutte contre la corruption, à la protection des données personnelles et à la Stratégie Climat du Groupe. Il est désormais disponible en 21 langues et précise les attentes de JCDecaux sur la sécurité informatique, le social, l'éthique, la santé – sécurité et la transition écologique et environnementale.

Le Code s'appuie sur les 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. Il est intégré aux Conditions Générales d'Achat du Groupe depuis 2016 et accompagné de formations pour les collaborateurs, en particulier les acheteurs au sein de la Direction des Achats-Stocks et Production.

Pour garantir son application, JCDecaux a mis en place depuis 2022 :

- 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
- Des audits Qualités des fournisseurs clés, réalisés par JCDecaux ou un tiers, destinés à vérifier le respect de quelques principes du Code.

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.

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.

Le Code de Conduite 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 attend également 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 ou d'atteinte aux droits humains des travailleurs, JCDecaux peut demander au fournisseur concerné de mettre en place un plan d'action correctif. A défaut d'amélioration ou en cas de manquement grave, JCDecaux se réserve le droit de résilier le contrat, conformément à ses Conditions Générales d'Achat.

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 en 2025.

Procédure de prévention des risques relatifs aux droits fondamentaux des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement

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

Pour renforcer ce dispositif de prévention des 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. Cette analyse a permis d'identifier neuf risques achats prioritaires et deux d'entre eux concernent les droits humains et la santé-sécurité des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. En 2025, ces risques sont suivis plus efficacement grâce à la digitalisation complète des processus d'évaluations fournisseurs, permettant un suivi auditable et automatisé des informations relatives aux risques ESG, sociaux et droits humains.

Accompagner et suivre la performance responsable de nos fournisseurs

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.

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 feuille de route Achats Responsables consiste à sélectionner, encadrer et contrôler les fournisseurs, avec une attention particulière portée aux fournisseurs clés stratégiques.

S'approvisionner localement

La Direction des Achats Groupe sélectionne et suit les fournisseurs pour les achats directs (composants et sous-ensembles de mobiliers par exemple) et indirects (sous-traitance d'exploitation), notamment pour les projets dépassant un seuil d'investissement ou les projets digitaux. Par ailleurs, JCDecaux privilégie l'approvisionnement régional et local.

Pour les nouveaux mobiliers, innovants ou à forte valeur ajoutée (digital, sanitaires, VLS, etc.), JCDecaux dispose d'un atelier interne en région parisienne (France), travaillant 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 (61 % de PME) et en Europe.

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 dédiée au développement durable dans les achats a 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. À ce jour, plus de 650 collaborateurs présents dans le groupe JCDecaux ont intégré le parcours de formation « achats responsables ».

L'ensemble des collaborateurs exerçant une fonction achats – soit 440 collaborateurs – ont intégralement suivi la formation. 219 collaborateurs ayant des fonctions autres se sont inscrits au parcours facultatif. Elle est de plus accessible aux fonctions transverses aux Achats afin de les sensibiliser à ces enjeux.

En 2025, des ateliers et des sessions de formation internes ont été animés auprès de l'ensemble des équipes Achats corporate et des filiales à l'international avec pour objectif de renforcer l'acculturation des équipes aux cadres réglementaires (Devoir de vigilance, CSRD, CS3D), à la décarbonation ainsi qu'aux évolutions de la feuille de route Achats Responsables

Sélectionner attentivement nos fournisseurs et 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 Finance, Systèmes d'Information et Opérations Groupe (DGFINSOG) 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. 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). Cette approche est complétée par le dispositif contractuel renforcé en 2025 à travers la mise à jour des Conditions Générales d'Achat (CGA), qui intègrent désormais des obligations élargies en matière de conformité sociale et environnementale, ainsi qu'un rappel explicite de l'obligation pour les fournisseurs de respecter le Code de Conduite Fournisseur et de le faire respecter par leurs propres sous-traitants.

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.

Evaluation continue de nos fournisseurs

JCDecaux évalue régulièrement ses fournisseurs clés afin de garantir le respect des droits humains, des conditions de travail, de la santé – sécurité et de l'égalité des chances. Depuis 2014 (mis à jour en 2017 et 2022), un questionnaire annuel mesure la performance des fournisseurs sur plusieurs dimensions : financière, éthique, technique, qualité, logistique et développement durable (social et environnemental). 30% des critères sont spécifiquement dédiés au développement durable, incluant par exemple la certification environnementale et le respect du droit du travail.

En 2025, ce questionnaire – jusqu'ici diffusé sous format Excel – est désormais administré via une solution digitale centralisée. Cette évolution permet de garantir la traçabilité complète des réponses, et de couvrir l'ensemble des thématiques environnementales, sociales et de conduite des affaires.

L'évaluation annuelle est complétée, tous les cinq ans, par un audit des fournisseurs clés directs réalisé par un binôme ou trinôme composé d'un acheteur, d'un qualicien et d'un logisticien. Cet audit permet de vérifier la bonne application de quelques principes du Code de Conduite Fournisseur. Si nécessaire, un plan d'actions est mis en place et suivi dans l'outil Qualishare, utilisé pour le suivi des processus certifiés ISO 9001 et 14001 du site de Plaisir.

L'intégration au panel JCDecaux n'est effective qu'après la satisfaction de toutes ces conditions, et l'application de cette procédure est vérifiée par la Direction des Achats et la Direction de l'Audit Interne.

Procédures d'onboarding et digitalisation

Pour renforcer et standardiser les pratiques d'intégration des fournisseurs, JCDecaux a engagé en 2024 la digitalisation de son processus d'« Onboarding ». En 2025, cette démarche est étendue à plus de 49 pays, couvrant 48 000 fournisseurs sur toutes les zones géographiques.

Cette digitalisation – qui s'ajoute aux pratiques déjà existantes d'onboarding incluant notamment la signature du Code de Conduite Fournisseurs – vise avant tout à améliorer la traçabilité, l'auditabilité et le monitoring des informations fournisseurs. Elle permet ainsi une meilleure maîtrise des exigences réglementaires et contribue à réduire les risques de fraude, de corruption et de non-conformité ESG, tout en harmonisant les pratiques d'intégration et de suivi pour l'ensemble des fournisseurs du Groupe. Elle intègre :

- Des questionnaires d'intégration renforcés couvrant les thématiques sociales, environnementales, éthiques et de conformité, incluant de nouveaux sujets tels que l'empreinte carbone, les pratiques de paiement ou encore le salaire décent ;
- La collecte de la signature du Code de Conduite Fournisseur ;
- Des modules dédiés au traitement des données personnelles, garantissant la conformité RGPD ;
- Un dispositif avancé de gestion des risques, intégrant une surveillance continue et un suivi centralisé paramétré par le Groupe ;
- Un suivi des risques géographiques, climatiques ou sectoriels, favorisant une évaluation plus fine de l'exposition du Groupe.

2.1.3.2.3. 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 a été réalisée en 2024/2025 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 2.1.3.1.4. *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 utilisateurs finaux (ESRS S4)

2.1.3.3.1. Gestion des impacts, risques et opportunités et interaction avec les utilisateurs finaux au sujet des impacts (SBM-3, S4-2)

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

La Charte de déontologie de la communication extérieure encadre la diffusion des campagnes publicitaires sur l'ensemble des réseaux du Groupe, en veillant à l'éthique, à la diversité, à l'inclusion et à la protection des publics vulnérables, notamment les enfants et adolescents. Les activités de JCDecaux reposent sur le respect des valeurs fondamentales de dignité humaine et de droits humains, telles que définies dans les conventions internationales et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Dans un contexte de transition environnementale et sociale, promouvoir une communication extérieure responsable est un levier stratégique pour JCDecaux, contribuant à la création d'un impact positif sur les citoyens et les communautés locales. Les enjeux de responsabilité, tels que définis dans la Charte, sont intégrés dans le processus de validation des contenus et complètent les réglementations locales.

Les utilisateurs finaux du Groupe sont les citoyens qui interagissent directement avec les produits et services de JCDecaux dans leur vie quotidienne :

- 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,
- Les usagers des aéroports, des transports terrestres et du métro.

Tous les utilisateurs sont concernés par les impacts, risques et opportunités (IROs) identifiés dans le cadre du processus de double matérialité. Ce processus a permis d'identifier les IROs matériels, notamment relatifs à la communication responsable et à la sécurité des données des utilisateurs. Pour plus d'information sur le processus d'analyse de double matérialité, veuillez vous référer à la section 2.1.1.4.1. *Procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1)*.

Les IROs matériels en 2025 sont présentés dans le tableau suivant :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne de valeur aval
Cybersécurité - S4	Risque	La non-conformité aux lois et réglementations internationales et locales en matière de cybersécurité pourrait engendrer un risque financier et réputationnel pour JCDecaux.		x	x
	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque financier et réputationnel lié au piratage des écrans numériques et/ou des contenus numériques.		x	x
	Impact négatif	Les violations de données impliquant des informations personnelles et sensibles des consommateurs pourraient avoir un impact négatif sur les consommateurs concernés.			x
Contenus et Communication responsables - S4	Risque	JCDecaux peut être confronté à un risque financier et réputationnel en raison de l'éventuelle augmentation des dispositifs réglementaires sur la publicité (OOH et DOOH) et du désengagement des collectivités locales vis-à-vis du modèle économique de JCDecaux.			x
	Impact positif	La communication proposée par JCDecaux, dans le respect de la déontologie, permet de refléter les valeurs culturelles, sociales et environnementales. Ces campagnes peuvent promouvoir notamment la diversité et l'inclusion ainsi que les grandes causes, sensibilisant le public aux enjeux importants et encourageant un changement social positif.			x
	Impact positif	Les produits et services innovants de JCDecaux, qui sont à la fois bien conçus et entretenus, contribuent à rendre la publicité plus pertinente pour l'ensemble des parties prenantes.		x	x
	Impact positif	Les activités de mobilier urbain et de publicité dans les transports de JCDecaux contribuent au financement des services locaux, bénéficiant ainsi à la communauté locale.		x	x

Intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)

Ces enjeux guident les dispositifs opérationnels décrits dans les prochaines sections : comités de contrôle de la déontologie pour prévenir les incidents négatifs sur les publics, intégration des enjeux environnementaux et sociaux dans l'évaluation des campagnes, mesures de cybersécurité et de protection des données, ainsi que démarches de dialogue et de remontée d'alertes.

Afin de mesurer et améliorer l'efficacité publicitaire de ses produits et services, JCDecaux mène des enquêtes de satisfaction auprès des utilisateurs finaux et recueille également les retours des collectivités et mandants. Ces enquêtes sont directement menées auprès des

utilisateurs finaux grâce à l'expertise et à l'efficacité de son service clients dédié. Ces initiatives permettent d'avoir une vision claire de l'impact de la communication et des services associés, tout en favorisant un dialogue constructif avec les parties prenantes. JCDecaux veille en effet à améliorer continuellement la qualité de ses offres et à répondre au mieux aux attentes de ses utilisateurs.

Les utilisateurs peuvent également partager leur avis via un dispositif d'alerte accessible à tous, y compris sur le site internet du Groupe, permettant de remonter les alertes liées à l'éthique et à la vigilance. Plus d'informations sur le dispositif d'alerte sont disponibles en section 2.1.3.1.4. *Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3).*

2.1.3.3.2. Contenus et communication responsables (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 reste forte parmi les audiences du Groupe et au sein de la société en général : 93 % des consommateurs disent vouloir adopter un mode de vie plus durable⁽¹⁾.

En veillant à ces différents aspects, JCDecaux démontre son engagement à fournir un service de haute qualité, éthique et en phase avec les valeurs de ses parties prenantes.

POLITIQUE	OBJECTIFS	RÉSULTATS 2025	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	- Respect de la Charte de la Déontologie de la Communication par les pays - Formation des équipes locales aux enjeux de la communication responsable - Déploiement de l'outil 360 Footprint dans 4 pays	- Diffuser annuellement des contenus et campagnes responsables et alignés avec la déontologie d'affichage de JCDecaux - Garantir le processus de contrôle des campagnes - Former les collaborateurs concernés aux enjeux de la communication responsable - Déployer dans nos pays un outil de mesure des campagnes publicitaires répondant aux enjeux ESG de nos clients annonceurs

JCDecaux s'engage à promouvoir des campagnes publicitaires responsables et soutenir activement une communication d'intérêt général. Cette approche cherche à favoriser une évolution du contenu publicitaire vers une meilleure utilité sociale, tout en contribuant, autant que possible, à renforcer le lien de confiance avec le public et ses utilisateurs. En soutenant régulièrement des messages d'intérêt général (santé publique, mobilité durable, solidarité...) en partenariat avec des acteurs publics ou associatifs, JCDecaux contribue à mettre son influence au service d'un avenir plus éthique et responsable, où la publicité devient un vecteur de changement positif et conscient.

Notre engagement pour déployer une communication éthique

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.

Grâce à cette Charte dédiée, JCDecaux a réaffirmé son engagement envers ses clients, partenaires et utilisateurs finaux du monde refusent 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.

⁽¹⁾ Source : Kantar Sustainability Index 2025

Contrôle réglementaire et éthique des contenus

Le contrôle des contenus publicitaires constitue un élément central de la gouvernance de JCDecaux en matière de communication responsable. Chaque filiale applique un processus strict visant à garantir la conformité des visuels avec les réglementations locales, les engagements contractuels envers les collectivités et les principes de la Charte de la Déontologie de la Communication Extérieure, qui encadre notamment les sujets sensibles (décence, véracité, dénigrement, public enfant et adolescent, comportement environnemental). Cette Charte traduit l'engagement du Groupe en faveur d'une communication respectueuse, éthique et transparente.

Pour assurer son application, la majorité des pays ont mis en place un Comité local de contrôle publicitaire, réunissant des représentants des directions Affaires publiques, Juridique, Commerce, Marketing, Développement Durable - Qualité et Communication. Ces Comités examinent les campagnes à caractère sensible, puis valident le projet ou, si nécessaire, demandent des modifications ou même émettent un avis négatif, et consignent leurs décisions dans un registre dédié, garantissant une traçabilité complète des arbitrages.

Ce dispositif s'appuie sur un système d'archivage local obligatoire, permettant de conserver l'ensemble des campagnes diffusées ainsi que celles refusées ou modifiées, en documentant les motifs associés. Archivées pendant cinq ans, ces données constituent une preuve essentielle en cas de contrôle interne ou externe et démontrent que les pays disposent d'un processus opérationnel complet ou conforme à la Charte.

L'innovation au service d'une publicité plus responsable.

360 Footprint : Mesurer les impacts environnementaux de la publicité



Pour accompagner ses clients annonceurs dans l'évaluation de leur scope 3 et ainsi mesurer et valoriser l'impact invisible des campagnes publicitaires, JCDecaux a développé 360 Footprint, un outil propriétaire qui s'inspire directement du pilote Empreinte 360 lancé en France en 2021. Fort du succès de ce pilote, 360 Footprint constitue depuis 2025 une version enrichie, déployée à l'international (France, Italie, Allemagne et Brésil), et visant à harmoniser les pratiques de mesures de l'impact des campagnes et de communication responsable au sein du Groupe.

Cet outil unique propose une analyse holistique reposant sur quatre dimensions : empreinte carbone (exprimée en CO2eq), empreinte eau (exprimée en m³), empreinte sociale (contribution aux emplois locaux exprimée en ETP) et empreinte économique (valeur créée dans l'économie locale exprimée en euros).

La méthodologie 360 Footprint a été certifiée par un cabinet d'audit. Elle repose sur une modélisation robuste (en lien avec les standards internationaux de référence), des données d'activités fiables prenant en compte les pratiques du Groupe et les spécificités locales, tout en offrant aux annonceurs une solution simple et exploitable pour le reporting et la valorisation de leurs campagnes.

Chaque pays doit démontrer l'existence et le bon fonctionnement de son dispositif grâce à des indicateurs remontés annuellement. Dans le cadre des audits pays et des questionnaires d'évaluation, les équipes audit interne vérifient chaque année l'efficacité de ces processus : existence du comité, contrôle visuel formalisé, qualité de l'archivage et examen d'un échantillon de campagnes modifiées ou rejetées.

A titre d'exemple, en France, l'un des pays les plus stricts en matière de régulation, 4 871 campagnes ont été contrôlées en 2025, 1 399 ont été modifiées ou refusées pour des motifs juridiques ou déontologiques, illustrant l'efficacité du dispositif.

Formation des équipes locales aux enjeux de la communication responsable

Le développement des compétences internes en matière de durabilité et de communication responsable constitue un levier essentiel de la stratégie du Groupe. Ainsi, JCDecaux déploie un programme de formation destiné aux équipes locales, en priorité commerciales, marketing et membres des comités de déontologie. En 2025, deux formations ont été réalisées :

- *Turning ESG into a competitive advantage* : module destiné aux équipes commerciales et marketing pour sensibiliser aux enjeux ESG et incluant une partie spécifique sur la déontologie publicitaire.
- *Master the Essentials of Responsible Communication* : module en ligne disponible en 6 langues, couvrant la construction de messages éco-sociaux, le rôle du média, les enjeux data et IA.

En 2025, près de 50 grands annonceurs ont utilisé l'outil pour analyser leurs campagnes. Selon l'étude « European Marketers Survey » (2025), 60 % de marketers prennent déjà en compte l'impact carbone de leurs campagnes en 2025, et ce chiffre devrait atteindre 85 % d'ici 2030.

A terme, JCDecaux ambitionne de déployer 360 Footprint dans les différents pays du Groupe, afin de diffuser une culture élargie de la communication responsable. Ce déploiement progressif vise également à renforcer la cohérence des pratiques et à consolider le leadership de JCDecaux en matière d'évaluation et de transparence des impacts publicitaires.

Des solutions publicitaires innovantes au service des communautés locales

Le modèle économique de JCDecaux repose sur l'usage de l'espace public pour fournir des services urbains utiles – mobiliers, équipements et solutions pour les villes, des citoyens et des voyageurs – financés en grande partie par la publicité. Ce modèle permet d'apporter des services locaux à faible coût, de soutenir l'économie locale et d'améliorer le quotidien des citoyens. L'acceptabilité de la publicité, directement liée à l'utilité des dispositifs, est donc au cœur du business modèle du Groupe et de ses engagements autour d'une communication plus responsable. Pour plus d'informations, veuillez vous référer au chapitre 2.1.3.3.2 *Contenus et communication responsables*.

En France en 2023, 62 % des consommateurs reconnaissent le pouvoir de l'influence de la publicité sur leurs comportements⁽¹⁾, ce qui souligne à la fois le potentiel transformateur du média et la nécessité pour JCDecaux de démontrer son rôle positif.

En 2023, JCDecaux a réalisé avec le cabinet Utopies, la mesure de son empreinte économique et sociale pour objectiver sa contribution sur les territoires où le Groupe opère. Les données, auditées par EY, confirment que les activités de JCDecaux génèrent des retombées socio-économiques significatives

- JCDecaux soutient près de 120 000 emplois dans le monde (dont 41 % en Europe) ;
- Pour chaque salarié direct du Groupe, 10 emplois supplémentaires sont soutenus dans l'économie mondiale, via la chaîne d'approvisionnement et les effets induits ;

L'activité de JCDecaux a contribué à créer 6,3Md€ de PIB dans le monde : pour chaque € de valeur ajoutée créée, 2,9€ supplémentaires sont générés dans l'économie.

⁽¹⁾ "La publicité et les Français" IPSOS, l'IREP et l'ARPP [2023]

Soutenir une communication d'intérêt général

Dans l'optique de garantir une communication d'intérêt général, le Groupe a défini les deux objectifs suivants :

POLITIQUE	OBJECTIF	RÉSULTATS 2025	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 2026 S'assurer du déploiement de la campagne dans les 80 pays du Groupe
	Contribuer à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations unies à travers des campagnes gracieuses	La valorisation de ces actions de soutien spécifiques à de grandes causes représente 2,3 % du chiffre d'affaires publicitaire du Groupe (stable vs. 2024)	S'assurer de la qualité et de la fiabilité du reporting des grandes causes

Depuis sa création, conscient de la capacité d'influence de son média, JCDecaux s'est engagé auprès de nombreuses associations au service de grandes causes telles que la sécurité routière, la préservation de l'environnement, 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. La valorisation de ces actions de soutien spécifiques à de grandes causes représente 2,3 % du chiffre d'affaires publicitaire du Groupe (stable vs 2024).

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 50 pays par JCDecaux, qui s'est engagé à la déployer dans 80 pays d'ici fin 2026.

2.1.3.3.3. 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 fortuites ou illicites 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.

2.1.3.3.4. Assurer la sécurité de nos activités digitales (S4-1, S4-4, S4-5)

En 2025, JCDecaux a diffusé 150 000 campagnes sur 50 000 écrans digitaux exploités dans 72 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 conformes aux réglementations en vigueur sont 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 structurée de gestion de ces risques autour de trois piliers : Protéger, Contrôler et Réagir en cas de situation anormale. Cette stratégie s'applique dans l'ensemble des pays du groupe et à l'ensemble du système d'information du Groupe, et en particulier à la plateforme logicielle de diffusion des campagnes publicitaires, plateforme certifiée ISO 27001 depuis mai 2023. En 2025, la certification a été soumise à un audit de conformité, sans aucune réserve majeure.

Elle vise notamment à :

1. 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. 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. Améliorer en continu 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. Piloter la performance des indicateurs dédiés ;

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 2025	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, résultat conforme	Améliorer de façon continue les capacités du SOC (Security Operation Center)
	Obtenir et reconduire chaque année la certification ISO 27 001 des opérations digitales dès 2022	Renouvellement 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 clients, fournisseurs et partenaires dans l'adoption et le déploiement de pratiques plus responsables.

2.1.4.1. 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*. Les informations concernant le rôle et l'expertise des organes d'administration, de direction et de surveillance dans les questions relatives à la conduite des affaires sont précisés dans la section 2.1.1.2. *Une gouvernance structurée au niveau du Groupe et renforcée à l'échelle locale* et au sein du chapitre 3 *Gouvernement d'entreprise*.

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Enjeu	Type d'IRO	Description	Chaîne de valeur amont	Nos opérations	Chaîne valeur aval
Ethique des affaires – G1	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque financier et réputationnel en cas de non-conformité aux lois et réglementations internationales et locales en matière d'éthique des affaires		x	
Ethique des affaires – G1	Impact positif	Dans le cadre de sa conduite des affaires, JCDecaux promeut des normes éthiques sur l'ensemble de ses marchés et au sein de l'entreprise.	x	x	x
Lutte contre la corruption – G1	Risque	JCDecaux pourrait subir un risque financier et réputationnel engendré par des cas potentiels de corruption et/ou d'influence.		x	

2.1.4.2. Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires (G1-1 et ESRS 2 GOV-1)

37 % des effectifs du Groupe et 27 % 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 et de trafic d'influence, 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 2025	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)

La Charte Éthique : fondement de la conduite des affaires du Groupe

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 Comportement Éthique associés) ayant trait à :

- la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- l'interdiction des pratiques anti-concurrentielles ; et
- 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 de Principes de Comportement Éthique intégrés 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 web 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. Une nouvelle version est prévue en 2026 afin d'intégrer des mises à jour concernant le système d'alerte et le Comité d'Éthique & de la RSE, ainsi que de nouveaux renvois vers les procédures et politiques désormais en place, notamment en matière de lutte contre la corruption.

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 Comportement Éthique illustré par un Guide pratique, pour une meilleure compréhension opérationnelle par les collaborateurs. La Charte Éthique fait partie du corpus de Chartes de JCDecaux (mentionné en 2.1.3.1.5. *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.*) 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 (voir la section « Un module de formation éthique dédié » 2.1.4.2. *Culture d'entreprise et politique de conduite des affaires G1-1*).

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 les plus à risque, 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, le Groupe dispose d'une politique visant à garantir le respect du principe d'interdiction rappelé dans la Charte Éthique. Déployée en 2025, cette politique cible prioritairement les membres du Directoire et les titulaires de fonctions dans des domaines sensibles ainsi que près de 1 300 postes identifiés comme exposés au risque de conflit d'intérêts (fonctions dirigeantes, managers, etc.) dans chaque filiale. Pour chaque poste concerné, une déclaration d'absence de conflit d'intérêts est signée. Lorsqu'un conflit d'intérêts est déclaré ou identifié, des mesures adaptées sont mises en place pour y remédier ou le gérer. Une campagne annuelle est réalisée afin de suivre ces déclarations ainsi que la notification de mesures complémentaires si nécessaire ;
- concernant la négociation et la conclusion des contrats de mécénat/parrainage, une procédure dédiée sera déployée en 2026. Elle vise à renforcer la transparence de ces engagements et assurer leur cohérence avec les principes éthiques du Groupe ;
- et enfin, la Procédure « Cadeaux Invitations », adoptée en 2023, fixe les règles et fournit les lignes directrices en matière de cadeaux et invitations afin d'assurer la transparence nécessaire et de prévenir tout risque de conflit d'intérêts ou de manquement aux principes d'intégrité du Groupe.

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 2.1.4.4. *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 media specialists) font eux aussi l'objet d'une évaluation dans les pays les plus stratégiques pour JCDecaux ainsi que dans ceux identifiés comme présentant les risques les plus élevés en matière de corruption, de respect des droits humains, de santé-sécurité et d'environnement (voir le chapitre 2.1.4.3. *Prévention et détection de la corruption G1-3*) ; les client-clés concernés sont ceux représentant un pourcentage minimum du chiffre d'affaires dans les principaux pays du Groupe ainsi que dans les pays faisant l'objet d'une notation négative en fonction d'indices internationaux en matière d'éthique, de droits humains et d'environnement.

Les clients identifiés comme les plus à risque sont invités à compléter un Questionnaire de conformité et à adhérer à une Charte Client, selon la même approche que celle appliquée aux fournisseurs (voir le chapitre 2.1.3.2.2. *Les travailleurs chez 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 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 module de formation éthique dédié

Le Groupe met particulièrement l'accent sur la formation de ses collaborateurs. Le module général de formation sur l'éthique des affaires, fondé sur la Charte Ethique, porte sur les Règles Ethiques Fondamentales et les Principes de Comportement Ethique associés, couvrant notamment la lutte contre la corruption, les obligations en matière de concurrence ainsi que la transparence financière et comptable. Obligatoire pour tous les nouveaux collaborateurs, ce module est accessible en 17 langues via la JCDcaux Academy sur les sites intranets locaux du Groupe.

Ce module constitue la première brique du programme de formation, complétée par deux autres modules : une brique dédiée aux droits humains, pilotée par la Direction du Développement Durable, et une brique sur les relations Fournisseurs et Achats Responsables, incluant le Code de Conduite Fournisseur, pilotée par la Direction des Achats.

La diffusion d'un nouveau module de formation éthique anticorruption présentant le nouveau système d'alerte ainsi que le nouveau format de Comité d'Ethique & de la RSE est programmée pour 2026, intégrant la version mise à jour de la Charte Ethique Groupe. Ce module viendra compléter le parcours de formation pour renforcer la sensibilisation et la prévention des risques de corruption au sein du Groupe.

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

Depuis 2001, JCDcaux 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 les sites intranet du Groupe et/ou des filiales/pays ainsi que les sites web du Groupe et/ou des filiales/pays, conformément à la nouvelle réglementation.

Entièrement révisé en 2024, le mécanisme d'alerte intègre dorénavant 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 »). Il permet d'alerter localement le Référent Conformité géographiquement compétent, ainsi que la Direction de la Conformité Groupe. Ces améliorations ont permis une meilleure diffusion du système au sein du Groupe, couvrant désormais un périmètre plus large et renforçant ainsi l'efficacité et l'accessibilité du dispositif à l'international.

Dans cette dynamique de suivi et d'amélioration continus, le déploiement en 2024 d'une nouvelle plateforme d'alerte externe sécurisée s'est accompagnée 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). Rédigées en 17 langues, elles sont consultables directement via la plateforme d'alerte, elle-même accessible sur les sites intranet de chaque pays et sites web du Groupe et des pays, ou via un QR code affiché dans les locaux professionnels pour les collaborateurs non-connectés. Elles sont également accessibles sur la page Conformité disponible sur chaque site intranet. Pour plus d'informations sur le mécanisme de signalement, veuillez-vous référer au Plan de Vigilance et à la section 2.1.3.1.4. *Engagement avec les salariés*, sous section *Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3)*.

En 2025, 4 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, lesquelles ont toutes conclu à l'absence d'éléments probants.

En outre, le CERSE a été informé de 27 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 ou de santé-sécurité. Les enquêtes correspondantes ayant conclu que 4 situations justifiaient des sanctions disciplinaires.

Au total, en 2025, 24 pays ont été concernés, en Europe, Asie, Afrique, Moyen-Orient et Amérique latine. Le Secrétariat du Comité a, en outre, recensé 67 signalements pour lesquels il a relevé son 'incompétence' (ex : contenu de campagne publicitaire, conduite automobile, vandalisme), et qui ont été transmis pour traitement aux Directions opérationnelles concernées. Les dossiers ouverts en 2025 sont désormais clos sauf trois, 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, JCDcaux 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, le Juridique/Affaires Publiques, le Marketing/Communication et les Systèmes d'Information.

2.1.4.3. Prévention et détection de la corruption (G1-3)

La prévention et la détection de la corruption constitue la première des trois Règles Éthiques Fondamentales de la Charte Éthique de JCDecaux. Des processus spécifiques ont été mis en place pour en garantir la diffusion, en compléments des éléments susmentionnés.

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 & RSE revoient et suivent les risques extra-financiers.

Pour plus d'informations, veuillez vous référer au chapitre 4. *Facteurs de Risques et contrôle interne*, et au 2.2. *Le déploiement de notre démarche de vigilance*.

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.

En 2025, une initiative structurante a été lancée afin de renforcer l'identification et la prévention des risques de corruption. Ce travail, prévu sur plusieurs mois, a pour objectif la mise en place, à partir de 2026, d'une cartographie des risques spécifiques de corruption Groupe, déclinée par zone géographique, type de risque et moyens de maîtrise associés.

Une communication et sensibilisation ciblée

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 (développé plus haut), 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 le Code de conduite Fournisseur avec, dans la première, l'insertion de Guides de bonne conduite dédiés, à vocation pratique et opérationnelle.

Par ailleurs, les instances dirigeantes du Groupe - en particulier le Conseil de surveillance, le Directoire et le C.E.R.S.E. - sont régulièrement informées de la bonne mise en œuvre du plan de conformité, ainsi que du contenu et des modalités des procédures, politiques et plans d'actions déployés. En outre, chaque année, le C.E.R.S.E. reçoit un bilan complet couvrant l'intégralité du plan et l'état des travaux. Par ailleurs, un suivi trimestriel est assuré pour présenter de manière détaillée tous les signalements reçus et traités, notamment en matière de corruption et de droits humains. Le Conseil de surveillance est informé deux fois par an lors de la revue semestrielle des litiges et risques Groupe. Les principales fonctions à risques 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 2025.

2.1.4.4. Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)

Les informations relatives aux politiques, processus, actions et dispositifs de suivi concernant les fournisseurs et les travailleurs de la chaîne de valeur sont présentées de manière consolidée dans la section 2.1.3.2. *Chaîne de valeur responsable - Les travailleurs chez les fournisseurs*.

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 ce 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	2.1.2.1.3. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1-1) 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	2.1.2.1.4. Actions et cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation (E1-3 et E1-4)
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)
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	2.1.2.1.2. La Politique Sociale du Groupe à horizon 2030 : fondation des politiques employeur 2.1.3.1.5. Politiques relatives aux droits humains (S1-1) 2.1.3.1.6. Politique relative à la diversité et l'inclusion (S1-1) 2.1.3.1.7. Politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-1)
S1-2 Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	2.1.3.1.7. Politiques relatives à la rémunération équitable (S1-1) 2.1.3.1.8. Politiques relatives à la santé - sécurité (S1-1)
S1-3 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	2.1.3.1.9. Politiques relatives à la protection des données personnelles (S1-1) 2.1.3.1.4. Processus d'engagement avec les salariés
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	2.1.3.1.7. Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs (S1-3) 2.1.3.1.5. Actions et cibles relatives aux droits humains (S1-4, S1-5) 2.1.3.1.6. Actions relatives à la diversité et l'inclusion (S1-4) 2.1.3.1.7. Actions et cibles relatives aux congés pour événements personnels et familiaux (S1-4, S1-5) 2.1.3.1.7. Actions relatives à la rémunération équitable 2.1.3.1.8. Actions relatives à la santé - sécurité (S1-4)
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	2.1.3.1.9. Actions et cibles relatives à la protection des données (S1-4, S1-5) 2.1.3.1.5. Actions et cibles relatives aux droits humains (S1-4, S1-5) 2.1.3.1.6. Cibles relatives à la diversité et l'inclusion (S1-5) 2.1.3.1.7. Actions et cibles relatives aux congés pour événements personnels et familiaux (S1-4, S1-5) 2.1.3.1.7. Cibles relatives à la rémunération équitable 2.1.3.1.8. Cibles relatives à la santé - sécurité (S1-4) 2.1.3.1.9. Actions et cibles relatives à la protection des données (S1-4, S1-5)
S1-6 Caractéristiques des salariés de l'entreprise	2.1.3.1.3. Caractéristiques des salariés (S1-6)
S1-8 Dialogue social	2.1.1.3.3. Accords et négociations collectives avec les représentants des salariés
S1-9 Indicateurs de diversité	2.1.3.1.6. Favoriser la diversité et l'inclusion (S1-9)
S1-10 Salaires décents	2.1.3.1.7. Conditions de travail (S1-10, S1-15, S1-16) 2.1.3.1.7. Rémunération et salaires décents (S1-10, S1-16)
S1-14 Indicateurs de santé et de sécurité	2.1.3.1.8. Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-14)
S1-15 Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	2.1.3.1.7. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-15)
S1-16 Indicateurs de rémunération	2.1.3.1.7. Conditions de travail (S1-10, S1-15, S1-16) 2.1.3.1.7. Rémunération et salaires décents (S1-10, S1-16)
S1-17 Cas, plaintes et impacts graves sur les droits humains	2.1.3.1.5. Droits humains (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. Gestion des impacts, risques et opportunités et interaction avec les travailleurs au sujet des impacts (SBM-3, S2-2)
S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	2.1.3.2.1. 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	2.1.3.2.2. 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	2.1.3.2.3. 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	2.1.3.2.4. 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	2.1.3.3.1. Communication responsable et utilisateurs finaux (ESRS S4 SBM-3)
S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	2.1.3.3.1. Contenus et communication responsables (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. Contenus et communication responsables (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. Contenus et communication responsables (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. Contenus et communication responsables (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	2.1.4.3. 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 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 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 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 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) 2.1.3.1.5. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17) 2.1.3.1.7. Conditions de travail (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 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				2.1.3.1.1. 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) 2.1.3.1.5. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17) 2.1.3.1.7. Conditions de travail (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				2.1.3.1.8. 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				2.1.3.1.4. Engagement avec les salariés (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		2.1.3.1.8. 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		2.1.3.1.7. Conditions de travail (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				2.1.3.1.7. Conditions de travail (S1-1, S1-10, S1-16)
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				2.1.3.1.5. 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		2.1.3.1.5. 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 2.1.3.2.3. 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 2.1.3.2.3. 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 no 11, tableau 1, annexe I				2.1.3.3. Communication responsable et 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 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 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				2.1.4.2. 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				2.1.4.2. 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

Données IFRS			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 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; N/EL	Oui/ Non	Oui/ Non	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	103	2,8%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	2,8%			T																	
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	278	7,6%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	6,9%			T																	
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique	6.4	48	1,3%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	Oui	NA	Oui	1,2%																				
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	1 302	35,4%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	35,8%	H																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) [A.1]		1 731	47,1%	47,1%	0%	0%	0%	0%	0%	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	46,7%																				
dont habitant			35,4%	35,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	35,8%	H																			
dont transitoire			10,4%	10,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	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	6.1	57	1,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,5%																				
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	43	1,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,2%																				
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) [A.2]		100	2,7%	2,7%	0%	0%	0%	0%	0%								2,7%																				
TOTAL A [A.1. + A.2.]		1 831	49,8%	49,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	49,4%																				
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																																					
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie [B]		1 842	50,2%																																		
TOTAL A + B		3 673	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)																	Garanties minimales (17)	Part de CapEx alignée sur la taxinomie, année N-1 (18)	Catégorie (activité habitante) (19)	Catégorie (activité transitoire) (20)
		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)						
		m€	%													Oui/ Non; N/EL	Oui/ Non; N/EL				
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	56	8,9%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	3,6%		T		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	14	2,2%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	2,6%		T		
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique	6.4	3	0,4%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	Oui	NA	Oui	2,6%				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5	8	1,2%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	1,3%		T		
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	165	26,4%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	26,8%	H			
Installation, maintenance et réparation d'équipements d'efficacité énergétique	7.3	0,1	0,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,1%	H			
Installation, maintenance et réparation de stations de chargement pour les véhicules électriques dans les batiments	7.4	0,2	0,0%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,1%	H			
Installation, maintenance et réparation d'énergies renouvelables	7.6	0,0	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	7.7	3,62	0,6%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	NA	NA	Oui	2,9%				
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		249	39,8%							Oui	Oui	NA	NA	NA	NA	Oui	40,0%				
dont habitant			26,5%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	27,0%	H			
dont transitoire			12,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	7,5%		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	26	4,2%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,6%				
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	6	0,9%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1%				
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5	9	1,4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3,1%				
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	49	7,8%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								7,2%				
Equipements Electroniques	1.2	29	4,6%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								6,2%				
CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		119	19,0%	14,4%	0,0%	0,0%	0,0%	4,6%	0,0%								19,1%				
TOTAL A (A.1. + A.2.)		368	58,8%	54,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,6%	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	59,2%				
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																					
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie (B)		258	41,2%																		
TOTAL A + B		626	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; N/EL	Oui/ Non	Oui/ Non	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	0,6%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	0,5%			T																		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	4	1,8%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	1,7%			T																		
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologique	6.4	2	0,9%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	NA	NA	Oui	NA	Oui	0,9%																					
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	160	64,5%	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	64,0%	H																				
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) [A.1]	168	67,8%	67,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	67,0%																					
dont habitant			64,5%	64,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Oui	Oui	NA	Oui	Oui	NA	Oui	64,0%	H																				
dont transitoire			2,4%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	2,2%			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	6.1	0,7	0,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											0,2%																		
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	1	0,3%	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%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%											0,6%																		
TOTAL A [A.1. + A.2.]	170	68,4%	68,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	67,7%																				
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																																						
OpEx des activités non éligibles à la taxinomie [B]	78	31,6%																																				
TOTAL A + B	248	100,0%																																				

CHIFFRE D'AFFAIRES

	PART DU CA/CA TOTAL	
	Alignée sur la Taxinomie par objectif	Eligible à la Taxinomie par objectif
CCM	47,1%	49,8%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

CAPEX

	PART DES INVESTISSEMENTS/INVESTISSEMENTS TOTAUX	
	Alignée sur la Taxinomie par objectif	Eligible à la Taxinomie par objectif
CCM	39,8%	54,2%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	4,6%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

OPEX

	PART DES COUTS/COUTS TOTAUX	
	Alignée sur la Taxinomie par objectif	Eligible à la Taxinomie par objectif
CCM	67,8%	68,4%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	0%
BIO	0%	0%

GRILLE DE CONCORDANCE GRI-G4 (OPTION CRITÈRES ESSENTIELS)

Depuis 2002, JCDecaux rend compte de ses informations extra-financières dans le chapitre Développement Durable de son Document d'Enregistrement Universel. Ce reporting est élaboré en accord avec les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI). La GRI est un organisme internationalement reconnu qui propose des lignes directrices pour aider les entreprises à rendre compte de leurs performances économiques, environnementales et sociales.

JCDecaux a choisi d'adopter l'approche de reporting « Critères essentiels » qui définit les éléments généraux et les éléments spécifiques d'informations à publier. Le tableau ci-dessous fait état de ces deux types d'informations pour le Groupe JCDecaux et permet d'apprécier la concordance entre les indicateurs GRI et les informations publiées dans le cadre de notre exercice 2025.

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 23-27	
G4-5	Lieu où se trouve le siège de l'organisation	Page 255	
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, 416-417 DEU	Pages 262-263 du DEU
G4-7	Mode de propriété et la forme juridique	Page 418 (DEU)	
G4-8	Marchés desservis (incluant la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires)	Pages 23-27 et pages 416-417 du DEU	
G4-9	Taille de l'organisation	Pages 10-11	Pages 262-263 du DEU
G4-10	Nombre total de salariés (par type de contrat de travail et par sexe)	Page 87	
G4-11	Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	Page 90	
G4-12	Description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation	Page 50	
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 137-155, 238-250	
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 73, 86, 90-99, 109-112, 137-155, 238-250	
G4-16	Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	Page 50	
ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS			
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation	Pages 415-417 du DEU	Pages 262-263 du DEU
G4-18	Processus de contenu et du Périmètre des Aspects	Pages 36-50	
G4-19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	Pages 36-50	
G4-20	Périmètre de chacun des Aspects pertinents au sein de l'organisation	Pages 36-50	
G4-21	Périmètre de chacun des Aspects pertinents en dehors de l'organisation	Pages 36-50	
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 12-13 du DEU, 36-37	Pages 133-137
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES			
G4-24	Liste des Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Pages 50-52, 103-111	
G4-25	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Pages 36-52, 103-111	
G4-26	Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	Pages 50-52, 103-111	
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 36-52, 103-111	
PROFIL DU RAPPORT			
G4-28	Période de reporting pour les informations fournies	Pages 36-37	Pages 133-137
G4-29	Date du dernier rapport publié	Pages 36-37	Pages 133-137
G4-30	Cycle de reporting	Pages 36-37	Pages 133-137

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION			
GRI G4 - indicateurs		Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Vérification externe
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	Page 409 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 36, 127, 133	
G4-33	Politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport	Pages 36-37, 133	
GOUVERNANCE			
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	Pages 160-198	
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 19-20, 90-99, 109-111, 138-157, 240-252	

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 : ENVIRONNEMENT						
ASPECT PERTINENT : ÉNERGIE						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 60-79				
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Pages 63-70 et voir notre réponse au CDP				Pages 133-137
G4-EN6	Réduction de la consommation énergétique	Pages 63-70 et voir notre réponse au CDP				
ASPECT PERTINENT : ÉMISSIONS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 60-79 et voir notre réponse au CDP				
G4-EN15	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Page 71 et voir notre réponse au CDP				Pages 133-137
G4-EN16	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	Page 71 et voir notre réponse au CDP				Pages 133-137
G4-EN17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 3)	Page 71 et voir notre réponse au CDP				Pages 133-137
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 60-79 et voir notre réponse au CDP				Pages 133-137
ASPECT PERTINENT : EFFLUENTS ET DECHETS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Page 59				
G4-EN23	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	Page 59				
ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 100-103				
G4-EN32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	Page 100				

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 96-98			Pages 133-137
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 96-98	Information non reportée par sexe	L'information est actuellement non disponible	Pages 133-137

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 87, 92-93			
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 87, 92-93	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 100-103			
G4-LA14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	Page 101			

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 100-103			Pages 133-137
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	Page 101			

SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ

ASPECT PERTINENT : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 90-91, 109-112			Pages 133-137
G4-S04	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Pages 90-91, 109-112			

TABEAU DE CONCORDANCE TCFD

THÈME	RECOMMANDATION DE LA TCFD	CONCORDANCE AVEC L'ETAT DE DURABILITÉ 2024 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. DEU : - 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). DEU : - 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. DEU : - 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. DEU : - 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? DEU : - 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 L'ETAT DE DURABILITÉ 2024 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? DEU : - 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? DEU : - 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? DEU : - 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. DEU : - 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. DEU : - 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. DEU : - 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 2025

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 2025 et incluses dans la section 2.1 « Etat de durabilité » dans le rapport sur la gestion du groupe.

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

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 du rapport sur la gestion du groupe.

Ces informations 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 exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par JCDecaux SE pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail ;
- La conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section 2.1 « Etat de durabilité » du rapport sur la gestion du groupe avec les dispositions 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 le 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.

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.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport sur la gestion du groupe.

Notre mission 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 le respect par l'entité des dispositions légales et réglementaires relatives au plan de vigilance publié en application de l'article L. 225-102-1 du Code de Commerce.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) n° 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du groupe.

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 incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du Travail 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 la section 2.1 « Etat de durabilité » du rapport sur la gestion du groupe, et
- Les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

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 SE avec les ESRS.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur 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, notamment, 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

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par la société JCDecaux SE pour déterminer les informations publiées.

• 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 la mise à jour du processus d'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, tel que présenté dans la section « 2.1.1.4.2. Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3) » du rapport sur la gestion du groupe.

Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO.

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 la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité avec les analyses sectorielles disponibles ;
- 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.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section 2.1 Etat de durabilité du rapport sur la gestion du groupe avec les dispositions 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 la section « 2.1 Etat de durabilité » 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 la section « 2.1 Etat de durabilité » du rapport sur la gestion du groupe, avec les dispositions 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 dans le rapport sur la gestion du groupe concernant :

- la période de référence retenue (exercice décalé) dont sont issues certaines informations publiées, notamment la ventilation des effectifs et les consommations électriques, dans le point 2.1.1.1. « Informations relatives à notre reporting et son périmètre ».

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

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.

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées au point « 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, les responsables « climat » et la direction « R&D, Département Ecoconception et Architecture Produits », apprécier si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : atténuation du changement climatique, adaptation au 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 pour les données relatives à la consommation d'énergie ;
- 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, sur la base de sondages, 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 jugées 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 de 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.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant le respect des exigences de publication des informations relatives au Référentiel Taxonomie.

Les informations publiées au titre de la Taxonomie figurent aux sections « 2.1.2.3. Taxinomie verte : évaluer la durabilité de nos activités » et « Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte » du rapport sur la gestion du groupe.

Concernant le caractère éligible des activités :

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées :
 - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations de la Taxonomie dans l'état de durabilité,
 - examiner la documentation sous-jacente disponible ;
 - mettre en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section « 2.1.2.3. Taxinomie verte : évaluer la durabilité de nos activités » et « Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte » incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

Concernant le caractère aligné des activités éligibles

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes que nous avons jugé appropriées :
 - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations de la Taxonomie dans l'état de durabilité,
 - examiner la documentation sous-jacente disponible ;
 - mettre en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section « 2.1.2.3. Taxinomie verte : évaluer la durabilité de nos activités » et « Annexe 2 : Tableaux réglementaires taxinomie verte » incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

Concernant les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent

Nous avons par ailleurs :

- apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par la Société pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de la Taxonomie ;
- examiné, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes ;

Neuilly-sur-Seine, le 12 mars 2026

L'un des Commissaires 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 depuis 2018 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, de sa présentation au Comité d'Éthique & de la RSE, ainsi que du suivi de sa mise en œuvre (à mi-exercice et en fin d'exercice), ainsi que du traitement des signalements qui lui sont transmis. 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, se référer au 2.2.2.2 *Nos outils & moyens* du présent Document).
- Le Directoire de JCDecaux SE entérine chaque année le Plan de Vigilance préparé par le Comité et préalablement approuvé par le Comité d'Éthique & 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 & de la RSE approuve le Plan de Vigilance annuel et suit en outre, 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	GROUPE	Le Comité C.I.V.S.F. , piloté par les Directions des Ressources Humaines - 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 supervise les développements et la disponibilité du dispositif 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	GROUPE	Le Comité Santé & Sécurité Groupe , piloté par la Direction des Opérations Internationales, assure depuis 2014 le suivi du déploiement de la Politique Santé-Sécurité du Groupe, via notamment un programme d'audit et de sensibilisation à la santé-sécurité des filiales.	Direction des Opérations Internationales	- La Direction Développement Durable & Qualité est 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 supervise les développements et la disponibilité du dispositif 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	GROUPE	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 supervise les développements et la disponibilité du dispositif 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 2025 & OBJECTIFS DU PLAN DE VIGILANCE 2026

2.2.2.1. Nos réalisations en 2025 & objectifs pour 2026

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 2026 dans notre Document d'Enregistrement Universel 2025, 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 2025 et recense précisément les objectifs assignés pour 2026, 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 2025 et des objectifs projetés pour 2026 figure en Annexe 1 du présent Document.

Compte-rendu du Plan de Vigilance 2025 : un effort soutenu en faveur de la culture Vigilance du Groupe

En 2025, des efforts collaboratifs substantiels ont été fournis pour assurer la réalisation des objectifs Vigilance qui avaient été assignés par le Plan annuel.

L'accent a ainsi porté tout particulièrement sur :

- le déploiement d'une cartographie des risques encore plus adaptée aux différentes configurations Métiers et Pays :
 - par la finalisation de la refonte de la cartographie des risques Achats initiée en 2024 (fonctions Achats / Audit Interne),
 - par la mise en œuvre pour la 2ème année consécutive d'une analyse de double matérialité, prérequis de la C.S.R.D., afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe (fonction Développement durable & Qualité) ;
- la connaissance et le respect par les filiales des valeurs, principes et engagements de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, au moyen de plans d'action correctifs établis sur le fondement des résultats de l'enquête bisannuelle portant sur la période 2023-2024, ainsi que par le lancement de l'enquête bisannuelle portant sur la période 2025-2026 (fonction Ressources Humaines & Projets Internationaux) ;
- la diffusion de standards Santé-Sécurité auprès des filiales et sous-traitants, par la réalisation en 2025 de 10 audits en présentiel ou distanciel et la tenue 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 d'une lettre d'affirmation annuelle portant sur le respect et la bonne diffusion des Chartes, Codes, procédures et politiques 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 2ème exercice C.S.R.D. et la réalisation du 2ème État de durabilité par l'auditeur de durabilité Grant Thornton [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 & Projets Internationaux / 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 & Projets Internationaux / Juridique - Conformité), et
 - 100 % des nouveaux acheteurs ayant suivi une formation spécifique aux Achats responsables (fonctions Achats - Stocks & Production / Ressources Humaines & Projets Internationaux / Développement durable & Qualité).

Plan de Vigilance 2026 : une intensification de notre effort de sensibilisation et d'intégration de la démarche Vigilance dans les stratégies Groupe

En 2026, 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 C.S.R.D., afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe (fonctions Achats - Stocks & Production, Audit interne & Développement durable & Qualité),
- assurer avec le support du Comité C.I.V.S.F. le pilotage et le suivi des plans d'action correctifs définis à partir des résultats de l'enquête bisannuelle 2023-2024, ainsi que la poursuite de l'enquête bisannuelle 2025-2026, 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 & Projets Internationaux),
- assurer le bon fonctionnement du nouveau système d'alerte mis en œuvre depuis 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 2026, le Groupe entend poursuivre la mobilisation de ses équipes à travers le monde pour assurer une bonne mise en œuvre 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 relatives à l'éthique des affaires et, plus particulièrement, au respect des Règles Éthiques Fondamentales inscrites dans la Charte Éthique Groupe, le Comité d'Éthique & de la RSE porte depuis 2023 une attention particulière à la stratégie RSE et à la Stratégie Climat de la Société, telle que définies par le Directoire, et aux principes d'action, politiques et pratiques, mis en œuvre dans les domaines social et environnemental.

La mission du Comité d'Éthique & 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 la Déontologie de la Communication Extérieure) et qui pourrait 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-financière.

Le Comité d'Éthique & 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 et approuvés par le C.E.R.S.E. dans leur domaine respectif de compétence (pour plus de détails, voir au 2.2.1. du présent Document).

Des responsabilités étendues

Les missions principales du Comité sont : (i) élaborer le Plan de Vigilance annuel et s'assurer régulièrement de 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 ressortant du domaine de la Vigilance, et (iv) se saisir de toute question en rapport avec la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe, la Politique Sociale Groupe, 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 2025, en début d'année pour arrêter le bilan du Plan de Vigilance 2024 et le projet de Plan de Vigilance 2025, 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 2025 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 externe dédiée présente sur les sites intranet de toutes nos filiales, ainsi que sur les sites web du Groupe (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 est 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, de confidentialité et d'absence de représailles apportées au lanceur d'alerte.

En 2025, le Comité a ainsi examiné 27 signalements pour lesquels il était compétent, impliquant 13 filiales présentes en Afrique, Amérique latine, Asie, Europe et Moyen-Orient, concernant des situations de potentielle violation des règles Vigilance plus particulièrement dans les domaines suivants : discrimination salariale ou fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle, harcèlement moral ou 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. Le Secrétariat du Comité a en outre reçu 67 signalements pour lesquels il a relevé l'incompétence du Comité (ex. : contenu de campagne publicitaire, conduite automobile, vandalisme), transmis pour traitement aux Directions opérationnelles concernées. Tous les dossiers ouverts en 2025 sont désormais clos sauf 3, 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 un déploiement et une disponibilité satisfaisants et traduit une bonne connaissance globale de son existence et de son mode de fonctionnement par les collaborateurs, relayée 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 la Déontologie de la Communication Extérieure et les principes 7, 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies.

La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales

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 site intranet 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 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 dans le cadre du module d'intégration JCDecaux.

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 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 2025, 100 % des nouveaux fournisseurs et 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 en matière de communication extérieure 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 2025 & PLAN DE VIGILANCE 2026

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 2025, le Plan 2026 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 par le Directoire, il fait le bilan de notre démarche Vigilance en 2025 et recense précisément les objectifs assignés pour 2026, 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, la Politique Sociale Groupe et le Pacte Mondial des Nations-Unies).

Le détail ci-après des actions réalisées en 2025 et des objectifs fixés pour 2026 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, et
- (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 (C.E.R.S.E.)**. 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 C.S.R.D. (pour plus de détails, se référer au *chapitre 2.2.2.2. « Nos outils & moyens » du présent Document*). Il participe depuis 2023 aux travaux préparatoires des réunions du **C.E.R.S.E.**, 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 C.E.R.S.E., 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.

Structures & référentiels dédiés

		COMITÉS SPÉCIALISÉS	DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES	FONCTIONS TRANSVERSES	RÉFÉRENTIELS
DROITS HUMAINS	GROUPES	Le Comité C.I.V.S.F. , piloté par la Direction Ressources Humaines & 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 C.E.R.S.E., 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 supervise le développement et la maintenance des outils d'alerte	INTERNE Code de conduite Fournisseur (édition 2022)
SANTÉ - SÉCURITÉ	GROUPES	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, <i>via</i> 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 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.	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 supervise 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	GROUPES	Le Comité Climat est piloté par la Direction Développement Durable & Qualité et est sponsorisé par le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information & Opérations Groupe, 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 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.	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 supervise les développements et la maintenance des outils d'alerte	INTERNE Code de conduite Fournisseur (édition 2022)

(1) CARTOGRAPHIE DES RISQUES

DROITS HUMAINS	
GROUPE	FOURNISSEURS & 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 C.S.R.D., l'analyse de double matérialité est mise en œuvre depuis 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités (I.R.O.) matériels pour le Groupe. - Description Présent dans plus de 80 pays, avec 21,4 % 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 l'État de Durabilité (ESRS S1) dans le chapitre 2.1.3.1.5. <i>Droits humains</i>. - Bilan/compte-rendu 2025 & Plan 2026 Audit Interne / Développement Durable / Finance RÉALISÉ 2025 La cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, C.E.R.S.E., Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). Prérequis de la C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2025 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe. OBJECTIFS 2026 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, C.E.R.S.E., Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2026. Se référer également : - au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, <i>Partie 1 Identification des risques</i> et <i>Partie 2 Facteurs de risques</i> - à la partie 2.1.3.1.5. <i>Droits Humains</i> (chapitre <i>ESRS S1</i> de l'État de durabilité)	- 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 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>Chaine de valeur responsable</i> (ESRS S2) de l'État de Durabilité. - Bilan/compte-rendu 2025 & Plan 2026 Audit Interne / Achats RÉALISÉ 2025 La mise en œuvre des recommandations de l'étude du Cabinet Deloitte sur la cartographie des risques Achats s'est poursuivie, avec la finalisation de la refonte de la méthodologie utilisée et le renforcement de sa gouvernance. La nouvelle cartographie des risques Achats intègre désormais 21 risques identifiés ainsi que les plans d'action pour 8 risques prioritaires identifiés, validés et évalués par un collège de représentants de plusieurs directions Corporate et de filiales. Prérequis de la C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2025 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités (I.R.O.) matériels pour le Groupe. L'audit du processus d'analyse de double matérialité a été finalisé. OBJECTIFS 2026 Est prévue au 1^{er} semestre la mise à jour de 21 fiches de risques Achats et des plans d'actions pour 9 risques Achats prioritaires. Après présentation et validation au Comité de Vigilance et au C.E.R.S.E., 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 pour 2026 sera finalisé. Se référer également : - au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, <i>Partie 1 Identification des risques</i> et <i>Partie 2 Facteurs de risques</i> - à la partie 2.1.3.2. <i>Chaine de valeur responsable</i> (ESRS S2) de l'État de Durabilité

SANTÉ-SÉCURITÉ	
GROUPE	FOURNISSEURS & 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 C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2024 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités (I.R.O.) 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 l'État de durabilité (ESRS S1) dans le chapitre 2.1.3.1.8. <i>Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire</i> - Bilan/compte rendu 2025 & Plan 2026 Audit Interne / Développement Durable / Finance RÉALISÉ 2025 La cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, C.E.R.S.E., Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). Prérequis de la C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2025 afin d'identifier les Impacts, Risques et Opportunités matériels pour le Groupe. OBJECTIFS 2026 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, C.E.R.S.E., Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2026. Se référer également : - au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, Partie 1 <i>Identification des risques</i> et Partie 2 <i>Facteurs de risques</i> - à la partie 2.1.3.1.8. <i>Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire de l'État de Durabilité</i> (ESRS S1)	- 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 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 l'État de durabilité (ESRS S2) dans le chapitre 2.1.3.2. <i>Chaîne de valeur responsable</i>. - Bilan/compte-rendu 2025 & Plan 2026 Audit Interne / Achats RÉALISÉ 2025 La mise en œuvre des recommandations de l'étude du Cabinet Deloitte sur la cartographie des risques Achats s'est poursuivie, avec la finalisation de la refonte de la méthodologie utilisée et le renforcement de sa gouvernance et les ressources dédiées. La nouvelle cartographie des risques Achats intègre désormais 21 risques identifiés ainsi que les plans d'action pour 9 risques prioritaires, identifiés, validés et évalués par un collège de représentants de plusieurs directions Corporate et de filiales. Les enjeux liés à la chaîne de valeur ont également été pris en compte dans l'analyse de double matérialité. OBJECTIFS 2026 Sont prévues au 1^{er} semestre la mise à jour de 21 fiches de risques Achats et la définition des plans d'actions pour les 9 risques prioritaires, ainsi qu'une redéfinition de la notion de fournisseur-clé. Après présentation et validation au Comité de Vigilance et au C.E.R.S.E., l'analyse d'impact et le déploiement sur les zones géographiques et catégories d'achats seront mis en œuvre. L'audit d'analyse du processus de double matérialité pour 2026 sera finalisé. Se référer également : - au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, Partie 1 <i>Identification des risques</i> et Partie 2 <i>Facteurs de risques</i> - à la partie 2.1.3.2. <i>Chaîne de valeur responsable</i> (ESRS S2) de l'État de Durabilité

ENVIRONNEMENT	
GROUPE	FOURNISSEURS & 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 C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2025 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. État de durabilité 2.1.2. <i>Pour une empreinte environnementale optimisée</i>). • Bilan/compte-rendu 2025 & Plan 2026 [Audit Interne / Dvt Durable / Opérations intern.] RÉALISÉ 2025 La cartographie des risques Groupe a été mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, C.E.R.S.E., Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). Prérequis de la C.S.R.D., l'analyse de double matérialité a été mise en œuvre en 2025 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 2026 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité de Vigilance, C.E.R.S.E., Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance). L'audit du processus d'analyse de double matérialité sera finalisé début 2026.	• 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. État de durabilité 2.1.2. <i>Pour une empreinte environnementale optimisée</i> et 2.1.4.2. <i>Gestion des relations avec les fournisseurs (DR G1-2)</i>). • Bilan/compte-rendu 2025 & Plan 2026 [Audit Interne / Dvt Durable / Opérations intern.] RÉALISÉ 2025 La mise en œuvre des recommandations de l'étude du Cabinet Deloitte sur la cartographie des risques Achats s'est poursuivie avec la finalisation de la refonte de la méthodologie utilisée et le renforcement de sa gouvernance et les ressources dédiées. La nouvelle cartographie des risques Achats intègre désormais 21 risques identifiés, ainsi que les plans d'action pour 8 risques prioritaires, identifiés, validés et évalués par un collège de représentants de plusieurs directions Corporate et de filiales. Les enjeux liés à la chaine de valeur ont également été pris en compte dans l'analyse de double matérialité. OBJECTIFS 2026 Sont prévues au 1^{er} semestre la mise à jour de 21 fiches de risques Achats et la définition de plans d'actions pour 9 risques prioritaires, ainsi qu'une redéfinition de la notion de fournisseur-clé. Après présentation et validation au Comité de Vigilance et au C.E.R.S.E., 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 pour 2026 sera finalisé.
<i>Se référer également :</i> • au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, Partie 1 <i>Identification des risques</i> • au chapitre 2.1.2. <i>Pour une empreinte environnementale optimisée</i> de l'État de durabilité (ESRS E1)	<i>Se référer également :</i> • au chapitre <i>Politique de maîtrise des risques</i>, Partie 1 <i>Identification des risques</i> • au chapitre 2.1.2. <i>Pour une empreinte environnementale optimisée</i> de l'État de durabilité (ESRS E1) • au chapitre 2.1.4.4. <i>Gestion des relations avec les fournisseurs (G1- 2)</i>

(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, sous-traitants et partenaires avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

DROITS HUMAINS	
GROUPE	FOURNISSEURS & 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 2025 RÉALISÉ 2025 Les résultats de la campagne bisannuelle menée sur les années 2023-2024 ont fait l'objet de plans d'action correctifs lorsque cela a été jugé approprié, l'essentiel des points de « non-alignement » identifiés concernant la durée du temps de travail et les discriminations à l'embauche liées à la réglementation locale. Ces plans ont été mis en oeuvre, hormis ceux portant sur la durée du temps de travail qui fait l'objet d'une étude approfondie non-encore finalisée. Une nouvelle enquête bisannuelle portant sur les années 2025-2026 a également été initiée. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 La mise en œuvre et le suivi des plans d'action correctifs définis dans le cadre du bilan de l'enquête bisannuelle 2023-2024 et de l'enquête bisannuelle 2025-2026 toujours en cours se poursuivront en 2026. - 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 C.S.R.D. matériels. BILAN/COMPTE-RENDU 2025 RÉALISÉ 2025 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. L'auditeur de durabilité (le cabinet Grant Thornton), choisi en 2024 dans le cadre de la mise en œuvre du premier exercice C.S.R.D., a réalisé l'audit de l'État de durabilité. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 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 2025 RÉALISÉ 2025 80 pays / filiales ont été concernés en 2025. La checklist de contrôle interne, mise à jour en 2024, intégrant notamment les nouveaux contrôles ESG, a été utilisée, tandis qu'un nouveau manuel de contrôle interne ESG a été finalisé, avec l'accompagnement du cabinet Deloitte. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 L'autoévaluation des filiales sera mise à jour, sur un périmètre similaire accompagnée par l'utilisation du nouveau manuel de contrôle interne ESG récemment finalisé. - 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 2025 RÉALISÉ 2025 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 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 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 2026. (*) 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 C.S.R.D. matériels. BILAN/COMPTE-RENDU 2025 RÉALISÉ 2025 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. L'auditeur de durabilité (le cabinet Grant Thornton), choisi en 2024 dans le cadre de la mise en œuvre du premier exercice C.S.R.D., a réalisé l'audit de l'État de durabilité. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 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 2025

RÉALISÉ 2025

La stratégie d'audit mise en œuvre depuis 2022 a été poursuivie en 2025, avec 14 missions de contrôle Pays sur place et 3 missions *ad hoc*.

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

12 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi qu'1 mission *ad hoc*.

Se référer également :

- à la partie 2.1.3.1.5. Droits Humains (chapitre ESRS S1 de l'État de durabilité
- au point (1) Cartographie des risques *supra*
- au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves *infra*

BILAN/COMPTE-RENDU 2025

RÉALISÉ 2025

La stratégie d'audit mise en œuvre depuis 2022 a été poursuivie en 2025, avec 14 missions de contrôle Pays sur place et 3 missions *ad hoc*.

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

12 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi qu'1 mission *ad hoc*.

Se référer également :

- à la partie 2.1.3.2. Chaîne de valeur responsable (ESRS S2) de l'État de Durabilité
- au point (1) Cartographie des risques *supra*
- au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves *infra*

SANTÉ-SÉCURITÉ

GROUPE

- Programme d'audit Santé-Sécurité des Filiales [Opérations Internationales]

Il a pour objet d'évaluer la maturité des filiales au regard des exigences Santé-Sécurité du Groupe.

BILAN/COMPTE-RENDU 2025

RÉALISÉ 2025

10 missions d'audit Santé-Sécurité en filiale ont été menées en distanciel et/ou sur site. 10 autres audits ont été réalisés par les équipes régionales suivant le process Groupe.

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

Un programme de 11 missions d'audit Corp.a été défini, qui sera complété par des audits menés localement, 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 2025

RÉALISÉ 2025

Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.

Un second exercice annuel C.S.R.D. a été mené à bien, et l'audit de l'État de durabilité au titre de l'exercice 2025 a été réalisé par le cabinet Grant Thornton.

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

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 2025

RÉALISÉ 2025

La stratégie d'audit mise en œuvre depuis 2022 a été poursuivie en 2025, avec 14 missions de contrôle Pays sur place et 3 missions *ad hoc*.

FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS

SOUS-TRAITANTS D'EXPLOITATION

- Programmes d'inspection des Sous-Traitants réalisés localement par les Filiales [Opérations Internationales]

BILAN/COMPTE-RENDU 2025

RÉALISÉ 2025

Des audits de gestion de la sous-traitance ont été menés, intégrés aux audits des filiales.

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

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 2025

RÉALISÉ 2025

Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement durable.

Un second exercice annuel C.S.R.D. a été mené à bien, et l'audit de l'État de durabilité au titre de l'exercice 2025 a été réalisé par le cabinet Grant Thornton.

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

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 2025

RÉALISÉ 2025

Le Code de conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec un objectif de signature par 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2025.

SANTÉ-SÉCURITÉ

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

12 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi qu'1 mission *ad hoc*.

Se référer également :

- à la partie 2.1.3.1.8. Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire de l'État de Durabilité (ESRS S1)
- au point (2) Cartographie des risques *supra*
- au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves *infra*

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

Le Code de conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature par 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2026.

(*) 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)

Se référer également :

- à la partie 2.1.3.2. Chaîne de valeur responsable (ESRS S2) de l'État de Durabilité
- aux chapitres Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption et Améliorer avec nos fournisseurs-clés leur empreinte environnementale et sociale
- au point (1) Cartographie des risques *supra*
- au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves *infra*

ENVIRONNEMENT

GROUPE

- 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 2025

RÉALISÉ 2025

Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées a été poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.

Un second exercice annuel C.S.R.D. a été mené à bien et l'audit de l'État de durabilité au titre de l'exercice 2025 a été réalisé par le cabinet Grant Thornton..

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

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 2025

RÉALISÉ 2025

La stratégie d'audit mise en œuvre depuis 2022 a été poursuivie en 2025, avec 14 missions de contrôle Pays sur place et 3 missions *ad hoc*.

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

12 missions d'audit Pays sur place sont prévues, ainsi qu'1 mission *ad hoc*.

Se référer également :

- au chapitre 2.1.2. Pour une empreinte environnementale optimisée de l'État de durabilité (ESRS E1)
- au point (1) Cartographie des risques *supra*
- au point (3) Atténuation des risques & prévention des atteintes graves *infra*

FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS

- Conformité des Fournisseurs-clés (*) avec le Code de Conduite Fournisseur [Achats]

Les Fournisseurs-clés (*) font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site tous les 5 ans, au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.

BILAN/COMPTE-RENDU 2025

RÉALISÉ 2025

Le Code de conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé en 2025.

PLAN 2026

OBJECTIFS 2026

Le Code de conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature par 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2026.

(*) 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)

Se référer également :

- au chapitre 2.1.2. Pour une empreinte environnementale optimisée de l'État de durabilité (ESRS E1)
- 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 & 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 et/ou la bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales par leurs collaborateurs et de la Politique Sociale Groupe. BILAN/COMPTE-RENDU 2025 RÉALISÉ 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2026. Formation [Ressources Humaines] Une formation en <i>digital learning</i> (incluant la présentation de la Charte Internationale des Valeurs Sociales et du Code de Conduite Fournisseur) est à disposition de l'ensemble des collaborateurs connectés aux Systèmes d'Information Groupe. BILAN/COMPTE-RENDU 2025 RÉALISÉ 2025 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 testé avec succès en France en 2025 est en cours d'extension progressive à l'ensemble des Pays du Groupe. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 Le module de formation Conformité existant sera revu et mis à jour pour intégrer les nouvelles procédures Conformité en vigueur. L'extension progressive aux filiales étrangères du module adapté aux collaborateurs non-connectés, initiée en 2025, sera poursuivie en 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 2025 RÉALISÉ 2025 Le Code de conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé en 2025. 100% des Fournisseurs-clés (*) ont été évalués à fin 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 Le Code de conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature par 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l'année 2026. 100% des Fournisseurs-clés seront évalués en 2026. (*) 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 et/ou la bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs. BILAN/COMPTE-RENDU 2025 RÉALISÉ 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2026. 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 2025 RÉALISÉ 2025 100% des nouveaux acheteurs ont validé ce module de formation, de manière à garantir le maintien d'une bonne vigilance des équipes Achats. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 Le module de formation sera mis à jour, qui devra être validé par 100% des nouveaux acheteurs, de manière à garantir le maintien d'une bonne vigilance des équipes Achats.

SANTÉ-SÉCURITÉ	
GROUPE	FOURNISSEURS & 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 2025 RÉALISÉ 2025 4 réunions se sont tenues avec la poursuite des actions au niveau du Groupe pour améliorer la sécurité au travail. Les recommandations minimales Groupe en matière de Santé-Sécurité ont été diffusées. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 4 réunions sont également prévues en 2026. • 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 Politique Sociale Groupe ainsi que la signature/bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales par leurs collaborateurs. BILAN/COMPTE-RENDU 2025 RÉALISÉ 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2026. • 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 2025 RÉALISÉ 2025 Un module de sensibilisation à la Santé-Sécurité « Safety Leadership » à destination du management opérationnel a été déployé dans les pays couverts par les membres du Comité de Santé-Sécurité, hors France et Etats-Unis (disponible en anglais, espagnol et allemand à ce jour). Une grille d'analyse des accidents a été développée et diffusée, sur la base du volontariat, afin de partager une structure d'enquête commune permettant une analyse et des plans d'action plus approfondis. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 Le déploiement du module « Safety Leadership » se poursuivra 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 2025 RÉALISÉ 2025 Le programme sur support vidéo déployé depuis 2022 a été poursuivi avec la réalisation et la diffusion d'1 nouvel épisode pour la série vidéo « We all have a part to play ». PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 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 2025 RÉALISÉ 2025 Nos exigences mises en œuvre depuis 2022 et intégrées dans nos recommandations internes ont continué à être appliquées en 2025. Le test pilote mené au Royaume-Uni du process de qualification des sous-traitants à la plateforme de gestion des fournisseurs Ariba gérée par la Direction des Achats a été effectué avec succès. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 Le déploiement en filiales du process de qualification des sous-traitants à la plateforme de gestion des fournisseurs Ariba de la Direction des Achats se poursuivra. • 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 2025 RÉALISÉ 2025 100% des nouveaux acheteurs ont validé ce module, de manière à garantir une bonne vigilance des équipes Achats. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 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 2025 RÉALISÉ 2025 Le Code de Conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l'ayant signé en 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 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 2026. <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 les bonnes diffusion et mise en signature du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs. BILAN/COMPTE-RENDU 2025 RÉALISÉ 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d'affirmation 2026.

ENVIRONNEMENT	
GROUPE	FOURNISSEURS & 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 2025 RÉALISÉ 2025 Le Comité Climat s’est réuni à 5 reprises en 2025. Le déploiement de la Stratégie RSE 2030 a été poursuivi, avec notamment la trajectoire de réduction carbone, validée par la S.B.T.I. (« Sciences Based Target Initiative ») en juin 2024. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 En 2026, 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 2025 RÉALISÉ 2025 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, testé avec succès en France, a été étendu à certaines filiales à l’étranger. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 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. L’extension progressive du module adapté aux collaborateurs non-connectés, testé en France en 2024 et étendu à certaines filiales étrangères en 2025, se poursuivra au bénéfice d’autres filiales étrangères.	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 2025 RÉALISÉ 2025 Le Code de conduite Fournisseur a été systématiquement diffusé, avec 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs l’ayant signé en 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 Le Code de conduite Fournisseur sera systématiquement diffusé, avec un objectif de signature par 100% des Fournisseurs-clés (*) et des nouveaux fournisseurs de l’année 2026. (*) 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 les bonnes mises en signature et diffusion du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs. BILAN/COMPTE-RENDU 2025 RÉALISÉ 2025 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d’affirmation 2025. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront signer la lettre d’affirmation 2026. 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 2025 RÉALISÉ 2025 100% des nouveaux acheteurs ont validé ce module de foration, de manière à garantir une bonne vigilance des équipes Achats. PLAN 2026 OBJECTIFS 2026 Le module de formation sera revu, puis devra être validé par 100% des nouveaux acheteurs, 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 Politique Sociale Groupe (disponible en 18 langues), de la Charte de la 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.

• Accessibilité

Conformité / Ressources Humaines
/ Systèmes d'Information

Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements peut être activé par l'ensemble des collaborateurs du Groupe *via* une 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 *via* 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, *via* les sites web publics.

Ce mécanisme d'alerte n'est pas exclusif : un signalement peut être fait légalement par tout moyen (courrier, courriel ...) et bénéficiera des mêmes garanties.

• Garanties

Conformité / Ressources Humaines
/ Systèmes d'Information

Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements, déployé conformément à la réglementation applicable (directive européenne sur les lanceurs d'alerte, loi française "Waserman" et Référentiel C.N.I.L.) offre toutes les garanties au lanceur d'alerte, qu'il soit interne ou externe : absence de représailles, sécurité des échanges, confidentialité, anonymat possible et protection des données personnelles.

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 & Opérations 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 (C.E.R.S.E.) 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, avant publication dans le Document d'Enregistrement Universel de l'exercice ;
- identifier et piloter dans le cadre de la C.S.R.D. 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 C.E.R.S.E. à leur sujet.

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 C.E.R.S.E.

• 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, *via* la plateforme d'alerte ou directement auprès du management ou du Secrétariat du Comité, ainsi que leur traitement (étude de leur recevabilité, 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 2025 & OBJECTIFS DU PLAN 2026	
BILAN DU PLAN 2025 - Réunions RÉALISÉ 2025 Comme prévu par le Plan de Vigilance, le Comité de Vigilance s’est réuni à trois reprises en 2025, en février pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2024 et arrêter le projet de Plan de Vigilance 2025 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 C.E.R.S.E. - Signalements (Juridique / Systèmes d’Information) RÉALISÉ 2025 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 2025, sa mise en œuvre dans l’ensemble des filiales s’est déroulée de manière pleinement satisfaisante, les collaborateurs comme les parties prenantes s’étant appropriés sans difficulté particulière ce nouvel outil déployé depuis 2024. En 2025, le Comité a ainsi examiné 27 signalements pour lesquels il était compétent, impliquant 13 filiales en Afrique, Amérique Latine, Asie, Europe et Moyen-Orient, 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 2025, le Secrétariat du Comité a en outre examiné 67 signalements (vs. 40 en 2024) 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 2026 - Réunions OBJECTIF 2026 Le Comité de Vigilance se réunira à 3 reprises en 2026, en février pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2025 et le projet de Plan de Vigilance 2026 en vue des réunions du Directoire et du C.E.R.S.E. avant publication du rapport de gestion de la Société, puis en juillet pour faire un point d’étape à mi-année sur son exécution, et enfin en septembre dans le cadre de sa participation à la préparation des travaux du C.E.R.S.E. - Signalements (Juridique / Systèmes d’Information) OBJECTIF 2026 Tout comme en 2025, 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 C.N.I.L.), 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 C.S.R.D., il s’assurera du bon traitement des signalements par le Secrétariat du Comité et formulera si nécessaire des recommandations qui seront transmises au C.E.R.S.E. et au Directoire.

(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 2025

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 & 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 l'auditeur Grant Thornton au titre de l'année 2025
- par la **Direction de l'Audit interne** (auto-évaluations annuelles de 79 filiales/ pays et réalisation de 17 missions d'audit en 2025 - sur place et en distanciel, ainsi que de missions *ad hoc*)
- par le **C.E.R.S.E.** 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 Comité portant sur ses travaux

• Enquêtes

RÉALISÉ 2025

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 C.E.R.S.E. associés
- par le **Comité de Vigilance Groupe**, dans le cadre de l'instruction des éventuels signalements et de sa capacité d'autosaisie en cas d'information le conduisant à initier une enquête
- par le **Comité d'Audit**, dans le cadre de ses travaux d'analyse de la situation du Groupe
- par le **C.E.R.S.E.**, 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 2025

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 2026

Cette restitution des travaux du Comité auprès des principaux organes de gouvernance du Groupe sera assurée en 2026, tout comme en 2025.

• Travaux du Comité d'Audit

Audit interne

RÉALISÉ 2025

Son Directeur a rendu compte à quatre reprises au Conseil de surveillance en 2025 de ses travaux en lien avec le devoir de Vigilance (missions d'audit des filiales et cartographie des risques).

OBJECTIF 2026

Le Directeur de l'Audit interne rendra compte en 2026, comme en 2025, 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 2025

Le Directeur Juridique Groupe a présenté à deux reprises, en juillet 2025 et en janvier 2026, 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 (Affaires Publiques, Finance, Fiscal, Juridique, Ressources Humaines & Projets Internationaux 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 dûment traités.

OBJECTIF 2026

Le Directeur Juridique Groupe accomplira les mêmes diligences qu'en 2025 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 2025

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 C.S.R.D.

OBJECTIF 2026

La Direction du Développement Durable & Qualité rendra compte, tout comme en 2025, de ses travaux aux Comités de Vigilance, d'Éthique et de la RSE et d'Audit ainsi que, 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 le Rapport de durabilité [C.S.R.D.).

JCDecaux

兰蔻祝您新年快乐
HAPPY NEW YEAR
不拘一梦 天马行空

兰蔻「超修小黑瓶」精华



LANCÔME

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1	Présentation de la gouvernance	158	3.8	Rémunérations et avantages	187
3.1.1	Mode de gouvernance	158	3.8.1	Politique de rémunération des membres du directoire et du conseil de surveillance	187
3.1.2	Code de gouvernement d'entreprise	158	3.8.2	Rémunérations et avantages versés au cours de l'exercice 2025 ou attribués au titre du même exercice	196
3.2	Le Directoire	159			
3.2.1	Composition	159			
3.2.2	Mandats des membres du directoire	160			
3.2.3	Mission, fonctionnement et travaux	165			
3.3	Le conseil de surveillance	166			
3.3.1	Composition	166			
3.3.2	Mandats des membres du conseil de surveillance	171			
3.3.3	Mission, fonctionnement et travaux	177			
3.3.4	Assiduité des membres du conseil	179			
3.4	Les comités	180			
3.4.1	Comité d'audit	180			
3.4.2	Comité des rémunérations et des nominations	181			
3.4.3	Comité d'éthique et de la RSE	182			
3.5	Évolution de la composition du conseil et des comités	183			
3.6	Mixité au sein des instances dirigeantes	185			
3.7	Déontologie des membres du directoire et du conseil de surveillance	186			

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.

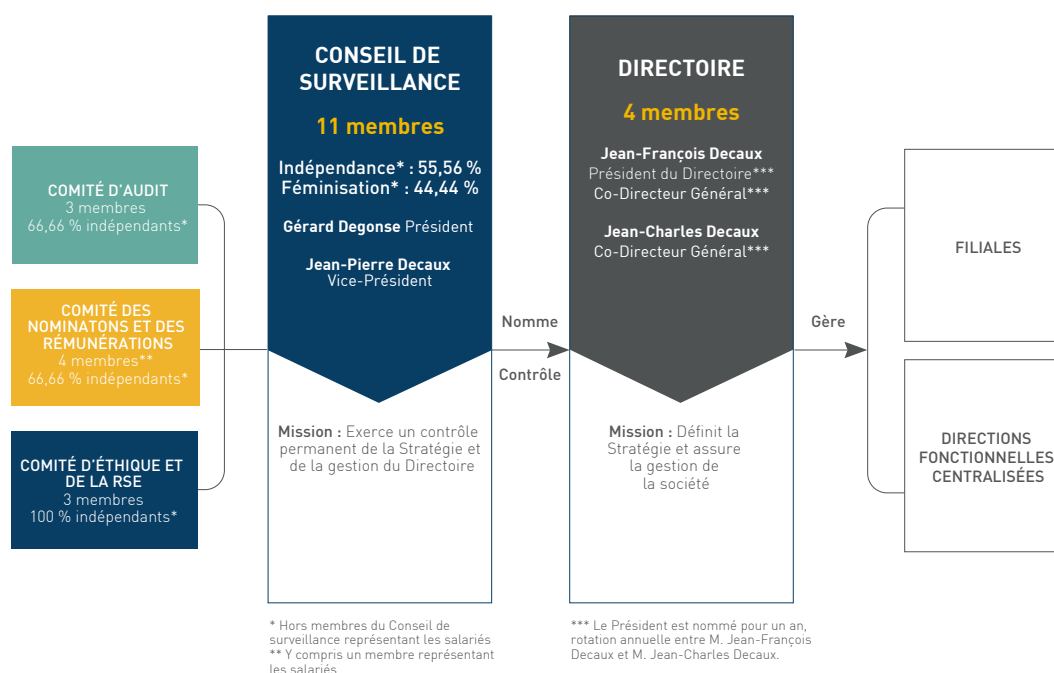
3.1. PRÉSENTATION DE LA GOUVERNANCE

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 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 depuis lors 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 2025, elle applique l'ensemble des recommandations du Code AFEP-MEDEF.

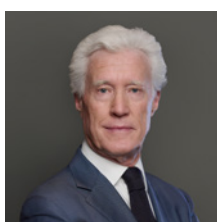
Ce Code peut être consulté sur le site internet du MEDEF : www.medef.com.

3.2. LE DIRECTOIRE

3.2.1. COMPOSITION

Au 31 décembre 2025, le Directoire est composé de quatre membres nommés par le Conseil de surveillance : M. Jean-François Decaux (Président du Directoire), M. Jean-Charles Decaux (Directeur Général), M. Emmanuel Bastide et, M. David Bourg. La durée de leur mandat est de trois ans. M. Daniel Hofer a été membre du Directoire jusqu'au 31 août 2025.

Le Président est nommé pour un an (rotation annuelle entre M. Jean-François Decaux et M. Jean-Charles Decaux décidée lors du Conseil de surveillance consécutif à l'Assemblée Générale annuelle). De par les statuts, le Directeur Général a les mêmes pouvoirs de représentation que le Président du Directoire.



M. Jean-François Decaux
Président du Directoire (mandat d'un an)
Co-Directeur Général



M. Jean-Charles Decaux
Co-Directeur Général



M. David Bourg
Directeur Général Finance,
Systèmes d'Information
et Opérations Groupe



M. Emmanuel Bastide
Directeur Général Asie

3.2.2. MANDATS DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

La quasi-totalité des mandats ou fonctions exercés en 2025 par les membres du Directoire le sont dans des filiales directes ou indirectes de JCDecaux SE ou dans des sociétés du domaine de la communication extérieure dans lesquelles le Groupe détient une participation significative. Les autres mandats ou fonctions sont exercés dans des sociétés inactives dans le domaine de la communication extérieure



M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX

Président du Directoire

66 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.

Président du Directoire depuis le 14 mai 2025 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2026 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025), conformément au principe d'alternance des fonctions de direction générale appliqué dans la Société (rotation annuelle avec M. Jean-Charles Decaux).

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Media Frankfurt GmbH (Allemagne)

JCDecaux UK Limited. (Royaume-Uni)

AFA Decaux A/S (Danemark)

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

SCI Congor (France)

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

DF3I (Luxembourg)

Apolline Immobilier (SAS) (France)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Médiavision et Jean Mineur (France)

JCDecaux Holding (SAS) (France)

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

- Vice-Président du Conseil de surveillance
(1^{ère} nomination : 3 avril 2001)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 12 septembre 2013)

- Président du Conseil d'administration
(1^{ère} nomination : 11 octobre 2013)

- Président (depuis le 30 juin 2025)
- Directeur Général (jusqu'au 30 juin 2025)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 22 juin 1998)

- Gérant (1^{ère} nomination : 17 janvier 2000)

- Directeur Général (1^{ère} nomination : 24 octobre 2007)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 24 octobre 2007)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 17 décembre 2007)
- Directeur Général (1^{ère} nomination : 27 novembre 2015)

- Administrateur (jusqu'au 30 mai 2023)

- Président (jusqu'au 6 avril 2023)
- Directeur Général (jusqu'au 31 mars 2022)
- Président (jusqu'au 3 avril 2020)



M. JEAN-CHARLES DECAUX

Directeur Général

56 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
 17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION EN QUALITÉ DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :
 9 octobre 2000

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :
 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 :
 1 502 993 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

Directeur Général depuis le 14 mai 2025 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2026 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025),

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.

Il est également membre du Comité d'évaluation du Brain Fund et de l'Institut du Cerveau et de la Moelle épinière (ICM).

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

- Métrobus (France)
- JCDecaux France (France)
- JCDecaux Bolloré Holding (France)
- EXTIME MEDIA (Anciennement Média Aéroport de Paris) (France)
- JCDecaux España S.L.U

- IGPDecaux Spa (Italie)
- JCDecaux Small Cells Limited (Royaume-Uni)

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans des sociétés hors groupe

- Eurazeo (société cotée) (France)
- JCDecaux Holding (SAS) (France)
- Decaux Frères Investissements (SAS) (France)
- SCI du Mare (France)
- HLD (SCA) (France)
- SCI Clos de la Chaîne (France)
- SCI Troisjean (France)
- Apolline Immobilier (SAS) (France)
- BDC SAS (France)
- Médiavision et Jean Mineur (France)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

- JCDecaux Holding (SAS) (France)
- Eurazeo (société cotée France)

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

- 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)
- 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 (jusqu'au 15 octobre 2025)
- Président du Conseil de surveillance (depuis le 28 avril 2022)
- Président du Comité financier (depuis le 28 avril 2022)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 22 juin 1998)
- Directeur Général (depuis le 4 avril 2024)
- 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)
- 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)
- Président (jusqu'au 4 avril 2024)
- Directeur Général (jusqu'au 6 avril 2023)
- Président (jusqu'au 1^{er} avril 2021)
- Directeur Général (jusqu'au 3 avril 2020)
- Vice-Président du Conseil de Surveillance (jusqu'au 28 avril 2022)
- Vice-Président du Comité financier (jusqu'au 28 avril 2022)



M. EMMANUEL BASTIDE

Membre du Directoire

57 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 (ENSMMP).

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 2025 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 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)

JCDecaux Macau Ltd. (Macao)

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

• Director (1^{ère} nomination : 6 janvier 2011)

• Director (1^{ère} nomination : 7 décembre 2011)

• Director (1^{ère} nomination : 1^{er} 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 : 28 avril 2014)

• Director (1^{ère} nomination : 26 février 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 26 février 2007)

• Director (1^{ère} nomination : 26 février 2007)

• Commissioner (1^{ère} nomination : 17 décembre 2015)

• Director (1^{ère} nomination : 21 juillet 2017)

• Director (jusqu'au 25 mars 2025)

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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

56 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.

Depuis le 15 janvier 2015, M. David Bourg occupait la fonction de Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe.

A compter du 1^{er} juin 2025, M. David Bourg est Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Opérations Groupe. Son périmètre inclut désormais, en plus de ses fonctions précédentes, les activités du Bureau d'Etudes, de la Direction Achats, Stock et Production, de la Direction des Designs, de la Direction de l'Exploitation Internationale ainsi que de la Direction des Projets.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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 Subsaharan 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)

Supply Chain

- Président (1^{ère} nomination : 17 mars 2025)

JCDecaux Small Cells Limited (Royaume-Uni)

- Administrateur (jusqu'au 15 octobre 2025)

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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

62 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 DE FIN DU MANDAT :
Jusqu'au 31 août 2025.

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 a occupé les fonctions de Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe Centrale et Orientale et Asie Centrale de JCDecaux.

A compter du 31 août 2025, M. Daniel Hofer a démissionné de son mandat de membre du Directoire et a quitté ses fonctions opérationnelles de Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe Centrale et Orientale et Asie Centrale de JCDecaux. Il conserve certains mandats en qualité d'administrateur de sociétés sélectionnées et continuera de représenter le Groupe au sein du conseil d'administration de WOO (World Out of Home Association).

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

APG|SGA SA (société cotée) (Suisse)

- Président du Conseil d'administration
(1^{ère} nomination : 21 mai 2014)

JCDecaux Corporate Services GMBH (Suisse)

- Gérant (1^{ère} nomination : 20 août 2014)

Gewista Werbegesellschaft mbH (Autriche)

- Vice-Président du Conseil de surveillance
(1^{ère} nomination : 26 septembre 2014)

JCDecaux (Hongrie)

- Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 31 août 2025)

VBM (Hungary)

- Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 31 août 2025)

RTS Decaux JSC (Kazakhstan)

- Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 27 août 2025)

Big Board Ukraine (BIG BOARD BV) (Ukraine)

- Membre du Conseil de surveillance
(jusqu'au 1^{er} septembre 2025)

JCDecaux Central Eastern Europe Holding AG
(Austria)

- Président du Conseil de surveillance
(jusqu'au 30 septembre 2025)

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans des sociétés hors groupe

Néant

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

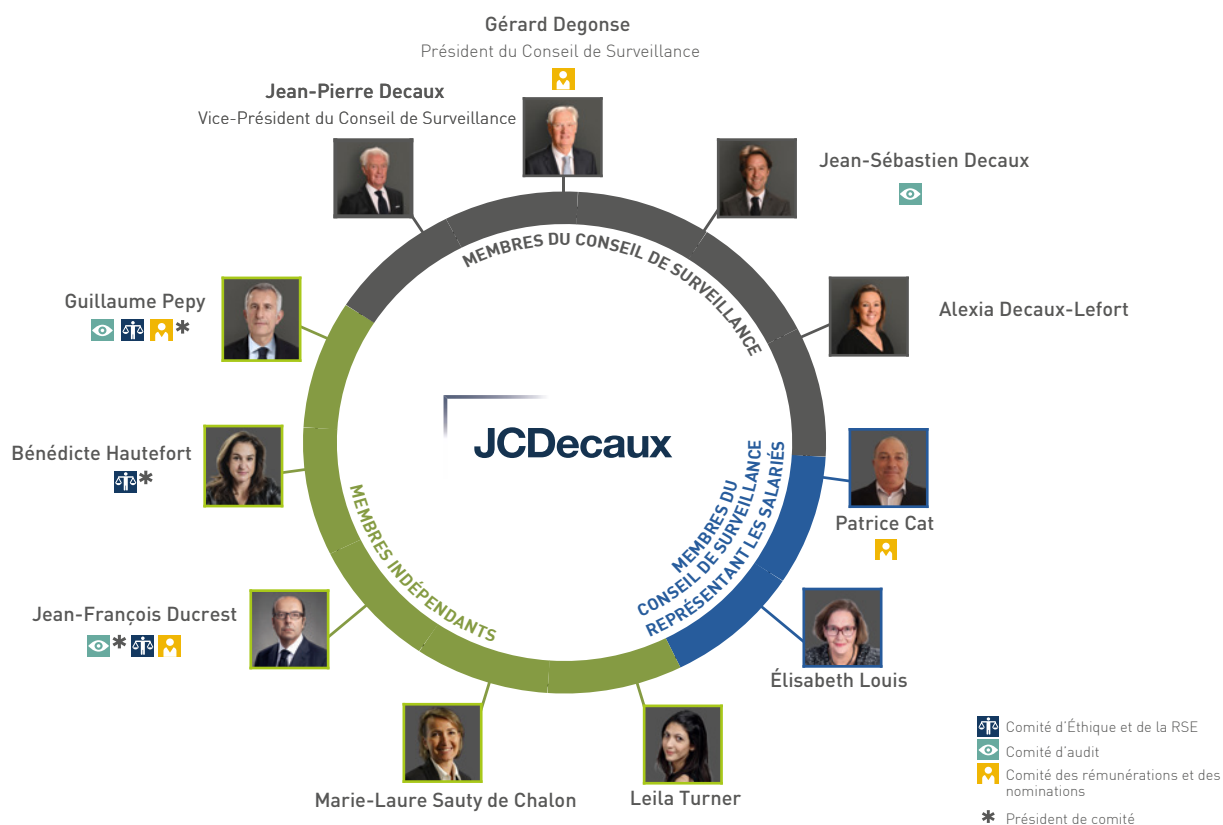
3.2.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

DIRECTOIRE		NOMBRE DE RÉUNIONS	TAUX D'ASSIDUITÉ
		12	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 2025, le Directoire s'est réuni douze 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 la poursuite du renforcement de notre approche RSE avec le déploiement progressif d'Empreinte 360 à l'international après le pilote en France (Italie, Brésil, Allemagne) et une Stratégie Climat axée sur le scope 3, incluant une meilleure mesure, un plan d'action affiné, le partage de bonnes pratiques et le reconditionnement - 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 système d'alerte, l'évaluation des tiers, le suivi de la politique de mécénat/parrainage et la prévention des conflits d'intérêts - La mise en place de plans d'Actions de Performance - Le lancement d'un programme de rachat d'actions - Le déploiement du nouvel outil d'intelligence artificielle, ChatJCD version interne de l'outil d'IA ChatGPT. et inauguration de la Semaine de l'IA.	

3.3. LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.3.1. COMPOSITION

Au 31 décembre 2025, le Conseil de surveillance est composé de onze membres : M. Gérard Degonse (Président), M. Jean-Pierre Decaux (Vice-Président), M. Jean-Sébastien Decaux, M^{me} Alexia Decaux-Lefort, M. Jean-François Ducrest, M^{me} Bénédicte Hautefort, M. Guillaume Pepy (depuis le 14 mai 2025 en remplacement de M. Michel Bleitrach), 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 ans

Les Comités du Conseil de Surveillance

COMITÉ D'AUDIT	COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS	COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE
3 membres 66,66 % Indépendance 100 % Assiduité	4 membres 66,66 % Indépendance* 100 % Assiduité	3 membres 66,66 Indépendance 100 % Assiduité

* Hors membres du Conseil de surveillance représentant les salariés

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DECEMBRE 2025

	INFORMATIONS PERSONNELLES				EXPÉRIENCE	POSITION AU SEIN DU CONSEIL				PARTICIPATION À DES COMITÉS DE CONSEIL
	Age au 31/12/2025	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Indépendance	Date initiale de nomination	Échéance du mandat	Ancienneté au conseil	
Gérard Degonse (Président)	78 ans	M	Française	17 056	Néant	X	15/05/2013	AG 2026	12 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Jean-Pierre Decaux (Vice-Président)	81 ans	M	Française	1 574	Néant	X	09/10/2000	AG 2026	25 ans	Non
Guillaume Pepy	67 ans	M	Française	1 000	Néant	✓	14/05/2025	AG 2028	< 1 an	Président du Comité des rémunérations et des nominations Membre du Comité d'Éthique et de la RSE Membre du Comité d'Audit
Alexia Decaux-Lefort	40 ans	F	Française	1 000	Néant	X	15/05/2013	AG 2028	12 ans	Non
Bénédicte Hautefort	57 ans	F	Française	1 000	Néant	✓	11/05/2017	AG 2026	8 ans	Présidente du Comité d'Éthique et de la RSE
Jean-Sébastien Decaux	49 ans	M	Française	3 752*	Néant	X	14/05/2020	AG 2026	5 ans	Membre du Comité d'Audit
Jean-François Ducrest	60 ans	M	Française	45 000	Néant	✓	14/05/2020	AG 2027	5 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	63 ans	F	Française	1 000	2	✓	11/05/2017	AG 2026	8 ans	Non
Leila Turner	43 ans	F	Française	1 000	Néant	✓	11/05/2017	AG 2026	8 ans	Non
Patrice Cat (membre du Conseil représentant les salariés)	57 ans	M	Française	0	Néant	NA	30/09/2021	AG 2027	4 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Elisabeth Louis (membre du Conseil représentant les salariés)	59 ans	F	Française	0	Néant	NA	26/09/2023	26/09/2026	2 ans	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 2025 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	Guillaume Pepy	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	X	✓	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 11 mars 2026, 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 2025 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 significative avec la Société.

Les membres ayant été qualifiés d'indépendants sont M. Guillaume Pepy M^{me} Bénédicte Hautefort, M. Jean-François Ducrest, M^{me} Marie-Laure Sauty de Chalon et M^{me} Leila Turner.

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.).

Les membres du Conseil de surveillance ont également accès à certaines formations relatives à l'Éthique et la RSE disponibles pour les salariés de JCDecaux sur la plateforme interne de la JCDecaux Academy, notamment :

- Ensemble, agissons pour l'égalité femmes - hommes
- JCDecaux, le média utile et durable : je suis un ambassadeur
- Ensemble, luttons contre le harcèlement
- Principes éthiques, sociaux & relations fournisseurs : je m'engage

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 notamment concernant le plan de transition climatique, 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, la cybersécurité, la responsabilité civile et pénale de l'administrateur, l'éthique des affaires, 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 4 mars 2025, 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 11 mars 2026 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 2026 pour renforcer encore cette diversité.

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 2025, le Conseil est composé de onze membres, en ce compris deux membres du Conseil représentant les salariés.

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 fonction.

L'âge moyen des membres du Conseil de surveillance est de 59 ans.

Deux membres du Conseil de surveillance sur onze, à savoir M. Jean-Pierre Decaux et M. Gérard Degonse ont eu 75 ans respectivement en 2019, 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'expériences diversifiées.

Le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans représente moins d'un tiers des membres (18 %) en fonction au 31 décembre 2025.

> 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 également 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 2025 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.

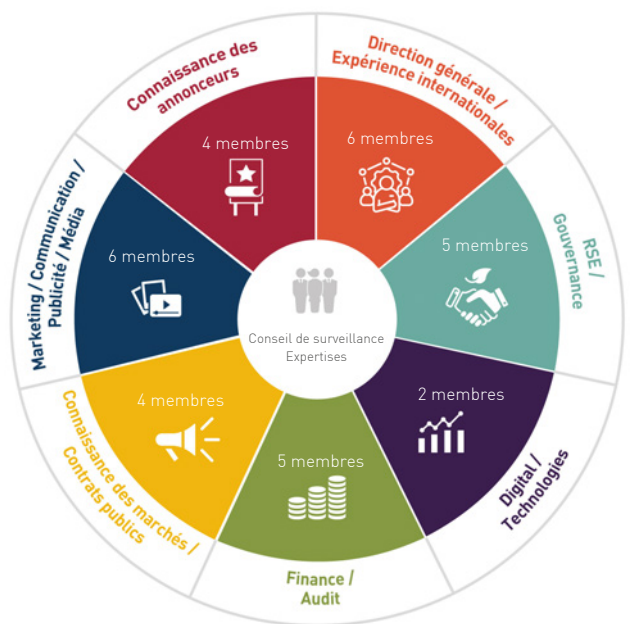
Les membres du Conseil de surveillance se disent satisfaits de cet équilibre entre membres indépendants et membres non-indépendants, qui va au-delà des recommandations du Code Afep-Medef [article 10.3 : « Dans les sociétés contrôlées, la part des administrateurs indépendants doit être d'au moins un tiers »], ainsi que de la façon dont les membres indépendants assument leur mission.

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.

Le Conseil estime que les profils présents sont diversifiés (hors membres du Conseil représentant les salariés) mais n'hésiterait pas à examiner d'autres profils afin de répondre à l'évolution des besoins de la société. Leurs compétences recouvrent les domaines suivants :



Une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Au 31 décembre 2025, 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.

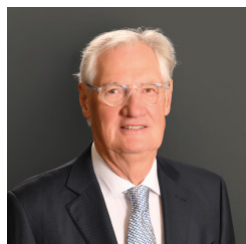
Le Conseil de surveillance reste attentif à l'examen de toutes les pistes d'amélioration qui pourraient s'avérer dans l'intérêt de la Société ou favoriser son développement.

Résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé

Le Conseil considère que sa composition lui a permis d'exercer sa mission de manière satisfaisante au cours de l'exercice 2025. Cependant, pour l'exercice 2026, le Conseil de surveillance recommandera à l'Assemblée Générale du 13 mai 2026 la nomination de Mme Isabelle Schlumberger en tant que membre du Conseil de surveillance, pour un mandat de trois ans. Cette nomination permettra de renforcer l'expertise du Conseil de surveillance, notamment en matière financière, commerciale et marketing. Cette nomination portera à 12 le nombre de membres du Conseil de surveillance, le taux de féminisation sera de 50 % (contre 44,4 % en 2025) et le pourcentage de membre indépendant du Conseil de surveillance sera de 50 % (contre 55,5 % en 2025).

3.3.2. MANDATS DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

M. GÉRARD DEGONSE Président du Conseil de surveillance



78 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 : 14 mai 2025

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 : 17 056 actions

Président du Conseil de surveillance depuis le 15 mai 2013, le Conseil de surveillance du 14 mai 2025 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 2026 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025).

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

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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

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



81 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :
9 octobre 2000

DATE DU DERNIER RENOUELEMENT : 14 mai 2025

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 : 1 574 actions

Vice-Président du Conseil de surveillance depuis le 9 octobre 2000, le Conseil de surveillance du 14 mai 2025 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 2026 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025).

Tout au long de sa carrière au sein du Groupe, qu'il a rejoint dès son origine en 1964, M. Jean-Pierre Decaux a exercé de nombreux mandats. Il a notamment été Président-Directeur Général de la Société S.O.P.A.C.T. (Société de Publicité des Abribus® et des Cabines Téléphoniques) de 1975 à 1988, Président-Directeur Général de la Société R.P.M.U. (Régie Publicitaire de Mobilier Urbain) de 1980 à 2001, Directeur Général de Decaux SA (devenue JCDecaux SA) de 1989 à 2000 et Président-Directeur Général de la Société S.E.M.U.P. (Société d'Exploitation du Mobilier Urbain Publicitaire) de 1995 à 2001.

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans des sociétés hors groupe

SCI Bagavi (France)

- Gérant (1^{ère} nomination : nc)

SCI Criluca (France)

- Gérant (1^{ère} nomination : nc)

SCI JPJM (France)

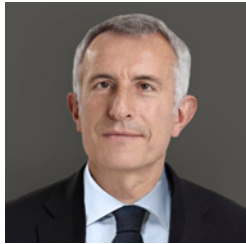
- Gérant (1^{ère} nomination 15 janvier 2016)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

M. GUILLAUME PEPEY Membre (indépendant) du Conseil de surveillance



67 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :
14 mai 2025

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :
Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2028 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 000 actions

Débute sa carrière en 1984 au service de l'État, notamment au sein du Conseil d'État et en tant que directeur de Cabinet pour divers ministères en charge de la fonction publique, de l'économie et du travail.

De 1989 à 2008, occupe plusieurs postes clés au sein du groupe de transport SNCF : gestion des investissements, définition de la stratégie, développement du TGV et direction de services dédiés aux voyageurs.

De 2008 à 2019, occupe la fonction de PDG de la SNCF. A partir de 2019, après avoir piloté la réforme globale de la Société en collaboration avec les pouvoirs publics, il s'oriente vers de nouveaux projets. Désormais administrateur de sociétés, M. Pepy intervient sur plusieurs marchés internationaux (France, Royaume-Uni, États-Unis).

Il exerce divers mandats dans des secteurs économiques variés et développe parallèlement des initiatives bénévoles de nature culturelle, sociale et mémorielle.

M. Guillaume PEPEY est également Président du Comité des Rémunérations et des Nominations et membre du Comité d'Audit et du Comité d'Éthique et RSE depuis le 14 mai 2025.

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans des sociétés hors groupe

Arriva International Holdings Limited (UK)

Emeis (anciennement ORPEA) (France)

E.M. Lyon, Global Business University (France)

SALESFORCE (USA)

CHEMOURS (USA)

• Administrateur (depuis le 24 octobre 2024)

• Président du Conseil d'administration (1^{ère} nomination : 28 juillet 2022)

• Président du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination : nc)

• Membre de l'Advisory Board européen (1^{ère} nomination : nc)

• Administrateur (jusqu'en juillet 2025)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Lagardère SCA (France)

Groupe Suez (Maroc)

BlaBlacar (France)

Groupe Suez (France)

• Administrateur (jusqu'en 2020)

• Président du Conseil d'Administration de LYDEC (jusqu'en 2022)

• Administrateur (jusqu'en 2020)

• Administrateur (jusqu'en 2020)

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 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT : 100 %

M. PATRICE CAT Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés (depuis le 30 septembre 2021)



57 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :
17 rue Soyer, 92200 Neuilly-sur-Seine (France)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE :
30 septembre 2021

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :
22 juillet 2024

NOMBRE D'ACTIONS :
Ne détient aucune action

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

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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 le poste de Marketing Manager High Jewellery & Exceptional Creations chez Piaget, au sein du Groupe Richemont International, dans lequel elle a commencé sa carrière en 2008. Depuis août 2022, elle occupe désormais le poste de Marketing Head of High Jewellery & Exceptional Creation chez Piaget

40 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 : 14 mai 2025

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :
Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2028 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 000 actions

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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 %

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

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.

49 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 2025 dans les sociétés du groupe

IGPDecaux Spa (Italie)

- Président du Conseil d'administration (1^{ère} nomination : 30 juin 2015)

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Directeur Général (depuis le 30 juin 2025)
- Président (jusqu'au 30 juin 2025)
- 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)
- 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)

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)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

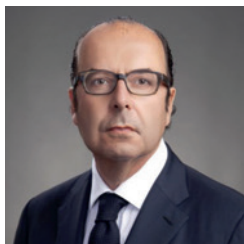
JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Directeur Général (jusqu'au 4 avril 2024)
- Président (jusqu'au 31 mars 2022)
- Directeur Général (jusqu'au 1^{er} avril 2021)
- Administrateur (jusqu'au 21 décembre 2023)

Holding des Dhuits (Luxembourg)

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



60 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

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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

Néant

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

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



57 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 intègre 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 2023.

M^{ME} Bénédicte Hautefort a été également membre du Comité d'audit du 11 mai 2017 jusqu'au 14 mai 2025. Elle est membre du Comité d'Éthique et de la RSE depuis le 16 mai 2023 et Présidente de ce comité depuis le 14 mai 2025.

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans des sociétés hors groupe

SCALENS

• Président (depuis le 1^{er} mars 2022)

Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe

Groupe Flo (société cotée)

Administrateur (jusqu'en mars 2023)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITE D'ETHIQUE ET DE LA RSE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT : 100 %

FONCTIONS OU MANDATS EXERCÉS

M^{ME} ELISABETH LOUIS Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés depuis le 26 septembre 2023



59 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

M^{ME} Elisabeth Louis est diplômée d'un Master 1 Ressources Humaines (ESSEC Executive Management).

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 est actuellement Assistante de la Direction du Contrôle Financier Groupe, de la Direction Juridique Groupe et de JCDecaux Link.

M^{ME} Elisabeth Louis a occupé plusieurs mandats de Représentant du Personnel au cours de sa carrière : Déléguée du personnel (ancienne instance), Secrétaire du CHSCT (ancienne instance), et Représentante Syndicale Locale ainsi que Représentante Syndicale au CSE.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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



63 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

M^{ME} Marie-Laure Sauty de Chalon détient une maîtrise en droit et est diplômée de 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.

En 2001, elle devient Président-directeur général de Consodata North America.

Elle a ensuite pris en 2004 la tête du Groupe Aegis Media en France et en Europe du Sud. Elle a été de juin 2010 à mai 2018, Présidente-directrice générale du Groupe Aufeminin.

Elle a fondé Factor K en juillet 2018 et est professeur à l'Institut d'Études Politiques de Paris.

M^{ME} Marie-Laure Sauty de Chalon était également membre de l'Autorité de la concurrence entre 2014 et 2021.

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.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans des sociétés hors groupe

LVMH (France) (société cotée)
Carrefour (France) (société cotée)
FACTOR K (France)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 1^{er} mai 2011)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 1^{er} 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.

43 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

Mandats ou fonctions exercés en 2025 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2025 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 %

3.3.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

CONSEIL DE SURVEILLANCE	NOMBRE DE RÉUNIONS 4	TAUX D'ASSIDUITÉ 100 %
<u>MISSIONS</u> - 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. <u>MISSIONS EN MATIERE DE RSE</u> - Contrôle la stratégie RSE (dont la stratégie climat) et les réalisations - Revue des informations de durabilité (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) <u>FONCTIONNEMENT</u> - 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 2025, les membres du Conseil de Surveillance ont tenu deux « Executive Sessions ». Tous les membres du Conseil de surveillance étaient présents. Au cours de ces réunions, les sujets suivants ont été débattus : - Composition du Conseil de Surveillance du point de vue de l'expertise et de l'expérience de ses membres et de la pyramide des âges. - Fonctionnement des séances du Conseil, équilibre entre présentations et échanges - Sujets que les membres souhaitent inscrire à l'ordre du jour des réunions du Conseil de Surveillance - Féminisation des instances dirigeantes 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.	<u>TRAVAUX</u> En 2025, le Conseil de surveillance s'est réuni quatre 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 - Le débat sur le 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 RSE et la stratégie climat, les réalisations en matière de RSE, ainsi que la revue du rapport de durabilité - La nomination du Président du Directoire et du Directeur Général - Les nominations et les renouvellements des mandats au sein des Comités - Les comptes rendus oraux des réunions du Comité d'audit, du Comité des rémunérations et des nominations et du Comité d'Éthique et de la RSE. Sujets ponctuels - La présentation de la zone Chine - La présentation de l'évolution du cours de bourse de la société depuis 2001.	

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 leurs 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 4 mars 2025 afin d'intégrer la mission suivante au Comité d'Éthique et de la RSE : *"examiner l'ensemble de l'information de durabilité publiée par la société et, notamment le rapport de durabilité, le Plan de vigilance et le Plan de prévention de la corruption du Groupe."*

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.

Le Comité des rémunérations et des nominations du 8 décembre 2025 a décidé de ne pas recourir à l'évaluation formalisée du fonctionnement du Conseil et des Comités sur la base d'un questionnaire pour l'exercice 2025.

Le Comité a recommandé qu'une évaluation formalisée sur la base d'un questionnaire soit effectuée en 2027, soit deux ans après la précédente évaluation. Ceci permettra alors de disposer d'un recul suffisant sur le fonctionnement du Conseil. Pour l'exercice 2025 cette évaluation a eu lieu sous la forme d'un débat inscrit à l'ordre du jour du CRN du 9 mars 2026 et du Conseil du 11 mars 2026.

Le débat sur le fonctionnement du Conseil de surveillance en 2025 a 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.

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 , et
- de continuer à organiser des sessions thématiques sur les sujets opérationnels, géographiques et technologiques.

Les membres du Conseil 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.

Par ailleurs, il a été décidé de mettre en oeuvre au cours de l'exercice 2025 les suggestions faites par les membres du Conseil lors de l'évaluation formalisée de 2024. En effet, le Conseil de surveillance :

- a poursuivi ses efforts pour simplifier ses agendas et favoriser les temps d'échanges lors des réunions du Conseil de surveillance ,
- a continué à organiser des sessions thématiques sur les sujets opérationnels, géographiques et technologiques notamment en organisant une présentation sur la zone Chine, et
- a augmenté le nombre de ses Executive session pour les porter à deux par an, de façon à favoriser davantage l'expression des membres du Conseil.

3.3.4. ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL

A noter qu'au cours de l'exercice 2025 :

- toutes les réunions du Conseil de surveillance ont été organisées en présentiel
- sur quatre Comités d'audit deux ont été organisés en visioconférence exclusivement
- tous les Comités des rémunérations et des nominations ont été organisés en présentiel
- tous les 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	
					 (11)	 (22)
GÉRARD DEGONSE (PRÉSIDENT)	NA	100 %	NA	100 %	100 %	0 %
JEAN-PIERRE DECAUX (VICE-PRÉSIDENT)	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
GUILLAUME PEPY	100 %	100 %	100 %	100 %	87,5 %	12,5 %
PATRICE CAT	NA	100 %	NA	100 %	100 %	0 %
JEAN-SEBASTIEN DECAUX	NA	NA	100 %	100 %	50 %	50 %
JEAN-FRANÇOIS DUCREST	100 %	100 %	100 %	100 %	66,67 %	33,33 %
ALEXIA DECAUX-LEFORT	NA	NA	NA	100 %	25 %	75 %
BÉNÉDICTE HAUTEFORT	100 %	NA	NA	100 %	100 %	0 %
ELISABETH LOUIS	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
LEILA TURNER	NA	NA	NA	100 %	75 %	25 %

(1) Physique.

(2) Visioconférence.

NA : non-applicable.

3.4. LES COMITÉS

3.4.1. COMITÉ D'AUDIT

MEMBRES				NOMBRE DE RÉUNIONS	TAUX D'ASSIDUITÉ
	M. Jean-François Ducrest Président - membre indépendant	M. Guillaume Pepy Membre indépendant	M. Jean-Sébastien Decaux	4	100 %

COMPOSITION

Au 31 décembre 2025, le Comité d'audit est composé de trois membres : M. Jean-François Ducrest (Président), M. Guillaume Pepy et M. Jean-Sébastien Decaux qui disposent d'une expertise financière importante acquise dans le cadre de leur expérience professionnelle.

Conformément à l'article 17.1 du Code AFEP-MEDEF, 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 MATIÈRE 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
- Émet 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, Systèmes d'Information et Opérations 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 et fait des recommandations au Conseil de surveillance lorsque ce dernier a une décision à prendre.

TRAVAUX

En 2025, le Comité d'audit s'est réuni quatre fois, avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- L'examen des comptes sociaux annuels et des comptes consolidés annuels et semestriels ainsi que l'examen des méthodes comptables retenues
- L'examen de l'évolution financière du Groupe
- Le plan d'audit externe des Commissaires aux comptes et l'examen de leur rapport complémentaire
- L'examen de l'indépendance des Commissaires aux comptes
- 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 de couverture de change et de taux
- La revue des principaux indicateurs de performance extra-financière
- L'examen des conclusions de l'auditeur 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 RÉUNIONS	TAUX D'ASSIDUITÉ
	M. Guillaume Pepy Président - membre indépendant	M. Jean-François Ducrest Membre indépendant	M. Gérard Degonse	M. Patrice Cat Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés	3	100%

COMPOSITION

Au 31 décembre 2025, le Comité des rémunérations et des nominations est composé de quatre membres : M. Guillaume Pepy (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, est composé pour deux tiers de membres indépendants, hors membre du Conseil de surveillance représentant les salariés qui est également membre de ce Comité conformément à l'article 19.1 du Code Afep-Medef.

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.

Conformément à l'article 18.2.2 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. Ce dernier comporte à la fois des dispositions pour un intérim en cas d'indisponibilité de courte durée, ainsi que des propositions de remplacement pour des indisponibilités définitives (départ, décès ou incapacité des membres du Directoire) Le Président du Comité présente au Comité la procédure d'actualisation de ce document, ses conditions d'élaboration et de confidentialité ainsi que son contenu.

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, Systèmes d'Information et Opérations 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 et fait des recommandations au Conseil de surveillance lorsque ce dernier a une décision à prendre. En 2025 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 2025, le Comité s'est réuni trois 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 débat sur le fonctionnement du Conseil
- 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
- La revue du plan de succession des membres du Directoire.

3.4.3. COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE

MEMBRES				NOMBRE DE RÉUNIONS	TAUX D'ASSIDUITÉ
	M^{me} Bénédicte Hautefort Présidente - membre indépendant	M. Guillaume Pepy Membre indépendant	M. Jean-François Ducrest Membre indépendant	4	100 %

COMPOSITION

Au 31 décembre 2025, le Comité d'Éthique et de la RSE est composé de trois membres : M^{me} Bénédicte Hautefort (Présidente - membre indépendant), M. Jean-François Ducrest (membre indépendant) et M. Guillaume Pepy (membre indépendant).

MISSIONS

La mission du Comité d'Éthique 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.

FONCTIONNEMENT

Le Comité se réunit au minimum quatre 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, le Directeur de l'Audit interne ou toute autre personne qu'il désignera.

Les réunions du Comité d'Éthique 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 et fait des recommandations au Conseil de surveillance lorsque ce dernier à ne décision à prendre.

Au cours de l'année 2025, le Comité s'est réuni quatre fois avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

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 2026
- Suivi du plan d'action Conformité et des procédures et politiques associées
- Point sur les alertes Ethiques et Vigilance (domaines et pays concernés, traitement et décisions arrêtées)
- Point sur l'outil empreinte 360, développé en interne en réponse aux attentes croissantes des annonceurs pour connaître l'impact environnemental de leurs campagnes
- Bilan de l'intégration des critères ESG dans les appels d'offres
- Revue de la politique d'égalité professionnelle du Groupe
- Lancement de l'enquête bisannuelle 2025-2026 auprès des filiales concernant leur conformité avec la Charte Interne des Valeurs Sociales Fondamentales.

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.

Évolution de la composition du Conseil de surveillance et de ses Comités au cours de l'exercice 2025

SITUATION ARRÊTÉE LE 31 DÉCEMBRE 2025	DÉPART	NOMINATION	RENOUVELLEMENT
CONSEIL DE SURVEILLANCE	M. Michel Bleitrach (lors de l'AG du 14 mai 2025)	M. Guillaume Pepy (lors de l'AG du 14 mai 2025 pour trois ans)	M. Gérard Degonse en qualité de Président (lors de l'AG du 14 mai 2025 pour un an) M. Jean-Pierre Decaux (lors de l'AG du 14 mai 2025 pour un an) Mme Alexia Decaux-Lefort (lors de l'AG du 14 mai 2025 pour trois ans)
COMITÉ D'AUDIT	Mme. Bénédicte Hautefort (lors du Conseil de surveillance du 14 mai 2025)	M. Guillaume Pepy (lors du Conseil de surveillance du 14 mai 2025 pour trois ans)	
COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS	M. Michel Bleitrach (lors du Conseil de surveillance du 14 mai 2025)	M. Guillaume Pepy en qualité de Président (lors du Conseil de surveillance du 14 mai 2025 pour trois ans)	M. Gérard Degonse (lors du Conseil de surveillance du 14 mai 2025 pour un an)
COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE LA RSE		Mme Bénédicte Hautefort en qualité de Présidente (lors du Conseil de surveillance du 14 mai 2025 pour la durée restante de son mandat au Conseil de surveillance) M. Guillaume Pepy (lors du Conseil de surveillance du 14 mai 2025 pour trois ans)	

Proposition de nomination et renouvellement à l'Assemblée Générale

Les mandats de membres du Conseil de surveillance de MM. Gérard Degonse, Jean-Pierre Decaux, Jean-Sébastien Decaux, et M^{mes} Bénédicte Hautefort, Marie-Laure Sauty de Chalon, Leila Turner arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 13 mai 2026.

Conformément à la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance, il sera proposé à l'Assemblée Générale du 13 mai 2026 :

1) Le renouvellement des mandats suivants :

- M. Gérard Degonse, pour une durée d'un an*

M. Gérard Degonse dispose d'une connaissance approfondie du Groupe JCDecaux, pour y avoir occupé le poste de Directeur Général Finance et Administration Groupe et de membre du Directoire de JCDecaux SE, de 2000 à 2010. En tant que Président du Conseil de surveillance, il contribue activement à la qualité des débats au sein du Conseil. Il est par ailleurs membre impliqué du Comité des rémunérations et des nominations. Son taux d'assiduité au Conseil de surveillance au cours de son mandat annuel s'établit à 100 %.

* [MM. Gérard Degonse et Jean-Pierre Decaux ayant 75 ans ou plus, la durée de leur mandat est annuelle, conformément à l'article 16 des statuts].

- **M. Jean-Pierre Decaux, pour une durée d'un an***

M. Jean-Pierre Decaux est très attaché à la réussite de la Société en tant que membre de la Famille Decaux. Il dispose d'une connaissance approfondie du Groupe JCDecaux et de son secteur d'activité pour y avoir exercé toute sa carrière et avoir été un ancien cadre dirigeant et ce, dès la création de la Société en 1964. Son taux d'assiduité au Conseil de surveillance au cours de son mandat annuel s'établit à 100 %.

- **M. Jean-Sébastien Decaux, pour une durée de trois ans**

M. Jean-Sébastien Decaux a quitté en 2019 les fonctions opérationnelles qu'il exerçait au sein du Groupe JCDecaux depuis 1998 ainsi que son mandat de membre du Directoire de JCDecaux SE pour se consacrer aux activités philanthropiques de la famille Decaux. Son renouvellement viendrait renforcer l'expérience du Conseil en matière d'expertise internationale, financière, et de connaissance du digital, des médias et de la communication extérieure ainsi que de la conduite des affaires dans ce secteur d'activité. Il est par ailleurs membre impliqué du Comité d'audit. Son taux d'assiduité au Conseil de surveillance sur les 3 années de son mandat s'établit à 100 %.

- **M^{me}. Bénédicte Hautefort, pour une durée de trois ans**

Mme Bénédicte Hautefort est la cofondatrice et présidente de SCALENS, agence de communication financière, et de l'hebdo des AG, publication digitale de référence sur l'actualité de la gouvernance et des relations investisseurs sur la Place de Paris. Elle apporte au Groupe son expertise en matière de communication financière. C'est un membre indépendant et elle est présidente du Comité d'Ethique et de la RSE depuis le 14 mai 2025. Son taux d'assiduité au Conseil de surveillance sur les 3 années de son mandat s'établit à 100 %.

- **M^{me}. Marie-Laure Sauty de Chalon, pour une durée de trois ans**

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon a occupé des postes de Direction Générale dans des Groupes à dimension internationale. C'est un membre indépendant qui est par ailleurs impliqué dans la gouvernance de plusieurs autres sociétés, notamment cotées. Son taux d'assiduité au Conseil de surveillance sur les 3 années de son mandat s'établit à 100 %.

- **M^{me}. Leila Turner, pour une durée de trois ans**

Mme Leila Turner est un membre indépendant qui apporte au Groupe son expertise dans le domaine du digital grâce à ses fonctions exercées au sein de Fabernovel qui est une agence dédiée notamment à la transformation numérique des grands groupes et à sa fonction actuelle de Directrice de l'Innovation de l'Expérience Client de Chanel Mode. Son taux d'assiduité au Conseil de surveillance sur les 3 années de son mandat s'établit à 100 %.

2) La nomination de M^{me} Isabelle Schlumberger :

- **M^{me} Isabelle Schlumberger, pour une durée de trois ans**

Figure clé de JCDecaux pendant plus de deux décennies, Isabelle Schlumberger a façonné l'évolution et la croissance de l'entreprise à travers des fonctions stratégiques majeures. Sa vision a permis le développement international des activités aéroportuaires et de transport, tandis que sa direction de la zone FLIB (France, Luxembourg, Israël, Belgique) - premier pôle en termes de chiffre d'affaires - a témoigné de sa capacité à générer une performance commerciale durable. Sa compréhension approfondie des enjeux du secteur s'est manifestée par sa contribution au développement des canaux de vente programmatique et sa présence au board de Viooh. Au-delà de son expertise opérationnelle, Isabelle Schlumberger a démontré une capacité d'innovation remarquable avec des initiatives comme JCDecaux Artvertising et le concept PUR, alliant performance économique et responsabilité environnementale. Sa maîtrise des dimensions financières, commerciales et marketing, couplée à son leadership reconnu et à sa connaissance intime de la culture d'entreprise, représentent un patrimoine de compétences et d'expérience inestimable pour la gouvernance stratégique du groupe.

* (MM. Gérard Degonse 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

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. La procédure mise en place dans le cadre du plan de féminisation des instances dirigeantes prévoit la présentation d'une candidature de femmes -si possible- à chaque ouverture de poste de management à pourvoir et s'applique au Directoire

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.

Cette approche élargie est considérée comme plus pertinente, car elle reflète la dimension véritablement globale du modèle économique de JCDecaux et permet d'ancrer la politique de mixité au cœur de la gouvernance opérationnelle du Groupe.

À noter que le taux de féminisation des instances dirigeantes de JCDecaux est de 37 % au 31 décembre 2025 (sur 173 personnes présentes dans les instances dirigeantes il y a 64 femmes et 109 hommes).

Pour rappel, le taux de féminisation était de 34,4 % au 31 décembre 2024 et de 34,1 % au 31 décembre 2023.

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. 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-François Decaux, Président du Directoire, et de Jean-Charles Decaux, Directeur Général.

M. Jean-Sébastien Decaux, membre du Conseil de surveillance, est le frère de MM. Jean-François et Jean-Charles 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) et
- Les personnes ayant accès de manière régulière ou occasionnelle à des informations sensibles.

Les personnes soumises à ces fenêtres négatives ne sont autorisées à réaliser une transaction sur les titres de JCDecaux que le lendemain de la publication des informations concernées.

Un calendrier des périodes d'abstention pour l'année est communiqué aux personnes concernées.

3.8. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES

La présente section expose la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2026 ainsi que les éléments de rémunération des mandataires sociaux relatifs à l'exercice 2025.

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 2026 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 13 mai 2026 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2026. À cette fin, quatre résolutions sont présentées pour le Président du Directoire, le Directeur Général, les autres membres du Directoire et pour le Président et les membres du Conseil de surveillance.

3.8.1.1. Principes et règles 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 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.

Le 14 mai 2025, le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a décidé de réviser la politique de rémunération 2025 de M. David Bourg telle qu'arrêtée par le Conseil de surveillance du 5 décembre 2024 du fait de la modification conséquente de son périmètre de responsabilité.

En effet, le périmètre de responsabilité M. David Bourg a été élargi de manière définitive puisque en plus de la supervision des 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, M. David Bourg supervise désormais aussi le Bureau d'Etudes, la Direction Achats, Stock et Production, la Direction des Designs, la Direction de l'Exploitation Internationale ainsi que la Direction des Projets.

Les éléments de rémunération qui ont fait l'objet d'une réévaluation sont les suivants :

Rémunération fixe :

- A compter du 1^{er} juin 2025, la rémunération fixe s'élève à 600 000 €.

Rémunération variable :

A compter du 1^{er} juin 2025, la rémunération variable pouvait atteindre 150 % de sa rémunération fixe annuelle en fonction de l'atteinte des objectifs suivant :

- 60 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères financiers,
- 15 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères RSE,
- 25 % de la rémunération fixe annuelle au titre de l'atteinte des critères stratégiques ou spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité.

Pas d'autres changements sur les autres éléments composant la rémunération de M. David Bourg.

Pour 2026, le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé :

- d'augmenter la rémunération fixe de certains membres du Directoire (+ 1,5 % pour MM. Jean-François et Jean-Charles Decaux et + 3 % pour M. Emmanuel Bastide)
- Le Conseil de surveillance recommandera à l'Assemblée Générale du 13 mai 2026 d'augmenter l'enveloppe globale de la rémunération des membres du Conseil de surveillance et de reconduire la même répartition de la rémunération des membres du Conseil de surveillance entre le Conseil et ses Comités pour l'année 2026 du fait de l'évolution de sa composition.

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.

La politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance a été approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 (9^{ème} résolution adoptée à 84,07 % et 10^{ème} résolution adoptée à 99,99 %). Pour 2026, le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations

a décidé de faire évoluer la politique de rémunération des membres du Directoire et notamment la répartition des critères de la rémunération variable de certains membres du Directoire. En effet, pour 2026, tous les critères stratégiques feront partie intégrante du plafond de la rémunération variable des membres du Directoire (suppression du complément de réalisations stratégiques).

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 et la compliance
 - 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 est 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 donne 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, donne lieu au versement d'un complément de rémunération dès lors que la réunion ne concerne pas l'autorisation d'une Garantie.

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, donne lieu au versement d'un complément de rémunération.

Pour le Comité d'Ethique et de la RSE.

Le Président et les membres du Comité d'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, donne 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-François Decaux et M. Jean-Charles Decaux, en qualité de Président du Directoire et de Directeur Général, perçoivent respectivement une rémunération au titre de leur mandat.

En revanche, M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg, et M. Daniel Hofer perçoivent les différents éléments de leur rémunération en leur qualité de salarié et au titre de leur fonction opérationnelle et spécifique, distincte de leur mandat social.

- M. Emmanuel Bastide occupe la fonction de Directeur Général Asie du Groupe avec, notamment, la responsabilité des pays suivants : Chine (y compris Hong Kong et Macao), Japon, Corée du Sud, Singapour, Thaïlande, Mongolie, Vietnam, Birmanie, etc. et est rattaché hiérarchiquement à M. Jean-Charles Decaux.
- M. David Bourg est Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe depuis 2015 et a été nommé Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Opérations Groupe, à compter du 1^{er} juin 2025. À ce titre son périmètre inclut la supervision des 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, les activités du Bureau d'Etudes, la Direction Achats; Stock et Production, la Direction des Designs, la Direction de l'Exploitation Internationale ainsi que de la Direction des Projets et est rattaché hiérarchiquement à Messieurs Jean-François et Jean-Charles Decaux.

- M. Daniel Hofer, occupait jusqu'au 31 août 2025 la fonction de Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe centrale et orientale et Asie centrale et était 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 Clause de non-concurrence appliquée à compter du 1/09/2025

2) Structure globale de la rémunération des membres du Directoire

Rémunération fixe

La rémunération fixe des membres du Directoire est arrêtée et revue annuellement par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Cette dernière résulte de la prise en compte :

- De l'expérience, du niveau et de la difficulté des responsabilités
- De l'ancienneté dans le Groupe
- Des pratiques observées dans le Groupe ou les sociétés exerçant des activités comparables.

Par ailleurs, le Comité des rémunérations et des nominations peut s'appuyer, pour faire une recommandation au Conseil de surveillance, sur des études comparatives des rémunérations des mandataires sociaux.

Il est également précisé que toute augmentation significative de la rémunération fixe des membres du Directoire ferait l'objet le cas échéant d'une justification dans le Document d'Enregistrement Universel.

Le Conseil de surveillance du 10 décembre 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations a décidé d'augmenter la rémunération fixe des membres du Directoire de 1,5 % pour Messieurs Jean-François et Jean-Charles Decaux et de 3 % pour Monsieur Emmanuel Bastide.

Pour rappel, le Conseil de surveillance du 14 mai 2025 sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations avait décidé d'augmenter la rémunération fixe de Monsieur David Bourg suite à la modification conséquente de son périmètre de responsabilité à compter du 1^{er} juin 2025.

Pour l'exercice 2026, la rémunération fixe des membres du Directoire est la suivante :

- 1 113 392 € pour Messieurs Jean-François et Jean-Charles Decaux
- 477 579 € pour M. Emmanuel Bastide
- 600 000 € pour M. David Bourg

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-François et Jean-Charles Decaux et David Bourg 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 2026	30,00 %
• PAR RAPPORT AU RÉEL 2025	15,00 %
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2025 :	
- 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 2026	15,00 %
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2026 :	
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2026 - Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2026 - 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2026	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2026	15,00 %
15 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2026 :	
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2026 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2026 - 15 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2026	
ATTEINTE DU BUDGET 2026 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 2026 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 2026 - Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2026 - 5 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2026 pour le segment concerné	
TOTAL	60,00 %

Pour Monsieur Emmanuel Bastide 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 AJUSTÉ DES PAYS DE SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	26,66 %
PAR RAPPORT AU RÉEL 2025	13,33 %
13,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2025 :	
- 0 % s'il croît de moins de 2 % - Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 % - 13,33 % s'il croît au moins de 10 %	
PAR RAPPORT AU BUDGET 2026	13,33 %
13,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2026 :	
- 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2026 - Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2026 - 13,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2026	
ATTEINTE DU BUDGET 2026 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT DE SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	13,33 %
13,33 % 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 2026 et dans la sous limite de 4,44 % pour chacun des trois segments	
- 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2026 - Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2026 - 4,44 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2026 pour le segment concerné	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2026	10,00 %
10,00 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2026:	
- 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2026 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2026 - 10 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2026	
TOTAL	50,00 %

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 CSR
- sensibiliser : les annonceurs notamment avec le déploiement international de 360 Footprint et promouvoir les pratiques ESG auprès de nos mandants
- établir la nouvelle gouvernance RH à l'échelle du Groupe
- continuer à développer la politique sociale du Groupe et favoriser l'alignement avec la Charte des Valeurs Sociales Internationales
- déployer une feuille de route pour décarboner les actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants (scope 3)
- déployer notre feuille de route achat responsable pour renforcer nos pratiques à horizon 2030.

CRITÈRES ESG		CLÉ D'ALLOCATION
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE/ CONFORMITE 2 % du total bonus	Maintien de JCDecaux dans les indices Extra-Financier (Focus CDP / EcoVadis)	2 %
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE 8 % du total bonus	Environnement-Objectifs Scope 1 & 2 (location based) : 164,5 KtCO2eq à fin décembre 2026 [- 41,7 % vs 2019 ; - 5,6 % vs 2025]	8 %
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME 5 % du total bonus	Santé & Sécurité :	3 %
	Taux de fréquence des accidents du travail Groupe : 14,3 accidents par mio d'heures travaillées à fin décembre 2026 (réduction de - 18,9 % vs 2019)	
	Social :	2 %
	Maintenir ou augmenter le taux de féminisation dans les instances dirigeantes (37 % à fin décembre 2025 vs 34,4 % à fin décembre 2024)	
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-François et Jean-Charles 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 2026, Messieurs David Bourg et Emmanuel Bastide ne bénéficient plus d'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.

Les critères stratégiques font partie intégrante du plafond de leur rémunération variable.

Pour Monsieur David Bourg, les critères stratégiques représentent 25,00 % du plafond de sa rémunération variable et 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, les critères stratégiques représentent 35,00 % du plafond de sa rémunération variable et 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 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).

Ces critères reflètent la stratégie du Groupe qui s'articule autour de trois 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-François Decaux et Jean-Charles 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 2025, le Directoire n'a pas procédé à l'attribution de Stock-options ou d'actions de performance aux membres du Directoire.

Actions de performance

Dans le cas où une attribution serait décidée par le Directoire en 2026, 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 a fixé le plafond maximum d'attribution aux membres du Directoire bénéficiaires à 250 % 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 2026, 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 des dites 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...).

L'attribution d'une rémunération exceptionnelle sera motivée et explicitée.

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).

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 (iii) 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 2026, le Conseil de surveillance du 10 décembre 2025 sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a décidé :

- de recommander à l'Assemblée Générale du 13 mai 2026 d'augmenter l'enveloppe globale de la rémunération des membres du Conseil de surveillance afin de porter son montant de 590 000€ à 625 000€.
- de reconduire la même répartition de la rémunération des membres du Conseil de surveillance entre le Conseil et ses Comités pour l'année 2026.

Répartition

La rémunération versée aux membres du Conseil de surveillance se compose d'une partie fixe et d'une partie variable prépondérante conditionnée à la participation effective des membres aux réunions du Conseil.

Les montants alloués au titre de la partie fixe sont réglés prorata temporis quand les mandats commencent ou prennent fin en cours d'exercice.

Les rémunérations versées aux membres des Comités se composent d'une partie variable uniquement, conditionnée à la participation effective des membres aux réunions du Comité.

Les rémunérations sont payées aux membres du Conseil et des Comités trimestriellement, à trimestre échu.

Le Conseil de surveillance du 10 décembre 2025, 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 2026 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 supplé- mentaire d'un Comité
Partie fixe Membre	Partie variable Membre	Partie fixe Président	Partie variable Président	Réunion supplé- mentaire	Partie variable Président	Partie variable Membre	Partie variable Président	Partie variable Membre	Partie variable Président	Partie variable Membre	
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.

3.8.2. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE

Pour rappel, l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 a approuvé dans ses 11^{ème} résolution (86,22 %) ,12^{ème} résolution (99,35 %), 13^{ème} résolution (99,39 %), 14^{ème} résolution (84,21 %) et 15^{ème} résolution (99,99 %) les éléments de rémunérations versés ou attribués au titre de l'exercice 2024 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 13 mai 2026 (16^{ème} résolution) de voter sur les éléments versés ou attribués au titre de l'exercice 2025 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 2025 par l'ensemble des membres du Directoire (M. Jean-François Decaux, M. Jean-Charles Decaux, M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer jusqu'au 31 août 2025) 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 2025 des taux de change de la livre sterling, soit un taux de change de 1 livre sterling pour 1,167144 euro
- Pour les rémunérations payées en franc suisse, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2025 des taux de change du franc suisse, soit un taux de change de 1 franc suisse pour 1,067201 euro
- Pour les rémunérations payées en dollar de Singapour, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2025 des taux de change du dollar de Singapour, soit un taux de change de 1 dollar de Singapour pour 0,677705 euro

I. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

a) Éléments composant la rémunération de M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2025

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de Monsieur Jean-François Decaux.

Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Jean-François 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 2025
- 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 2025.

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.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2025, 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 2025, se décomposant ainsi :
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2024
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2025

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2025	30,00 %	30,00 %
PAR RAPPORT AU RÉEL 2024	15,00 %	15,00 %
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 %		
PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	15,00 %	15,00 %
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		
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	15,00 %	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 %	15,00 %
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 %	60,00 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE/ CONFORMITE 1 % du total bonus	1,00 %	0,50 %
Maintien dans les indices EF (Focus CDP/EcoVadis)		
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE 9 % du total bonus	8,00 %	8,00 %
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 %]		
Environnement – Scope 3:		
Etablir une feuille de route pour décarboner les actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants (scope 3)	1,00 %	1,00 %
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME 5 % du total bonus	3,00 %	3,00 %
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 SantéSécurité et le bien-être au travail		
Social :	1,00 %	1,00 %
- 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)		
Achats responsables	1,00 %	1,00 %
- 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		
TOTAL	15,00 %	14,50 %
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2025	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 %	99,50 % DU PLAFOND SOIT 1 637 180€

⁽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, 99,50 % du plafond de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et des principales réalisations stratégiques de l'année 2025, 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 l'optimisation de la structure financière du Groupe, et de la poursuite du renforcement de l'approche RSE du Groupe.

Pour l'exercice 2025, la rémunération variable de M. Jean-François Decaux s'élève à 1 637 180€.

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	2024	2025
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 717 664	2 734 118
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	2 717 664	2 734 118
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N- 1	+ 13,7 %	+ 0,61 %

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)

	2024		2025	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2025	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025
<i>En euros</i>				
Rémunération fixe	1 096 938	1 096 938	1 096 938	1 096 938
Rémunération variable annuelle	1 620 726 ⁽²⁾	1 315 512 ⁽¹⁾	1 637 180 ⁽³⁾	1 620 726 ⁽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	2 717 664	2 412 450	2 734 118	2 717 664

- (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-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.
- (2) Rémunération variable versée en 2025 au titre de l'exercice 2024, soit 98,50 % 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 2024). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 13 de l'Assemblée Générale du 14 mai 2025.
- (3) Rémunération variable à verser en 2026 au titre de l'exercice 2025, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2026.

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 2025 de 2 734 180€, la rémunération fixe représente 40,12 % et la rémunération variable représente 59,88 %.

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 (jusqu'au 30 juin 2025) et de Président (à compter du 30 juin 2025) de la société JCDecaux Holding, les montants suivants :

- Au cours de l'exercice 2025 : une rémunération fixe de 200 000 €
- Au cours de l'exercice 2024 : 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	oui	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 2025, cet effectif représente un total de 450 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 529 salariés à fin décembre 2025.

(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 2025, cet effectif représente un total de 2 676 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 113 salariés à fin décembre 2025.

- 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.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22- 10- 9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N- 5 2021 VS 2020	EXERCICE N- 4 2022 VS 2021	EXERCICE N- 3 2023 VS 2022	EXERCICE N- 2 2024 VS 2023	EXERCICE N- 1 2025 VS 2024
Évolution (en %) de la rémunération de M. Jean-François Decaux, Président du Directoire	- 20,40 %	64,90 %	11,0 %	- 8,7 %	12,7 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5 %	0,2 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	- 7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7 %	- 6,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	22	31,2	31,1	26,9	30,3
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 15,70 %	41,80 %	- 0,3 %	- 13,5 %	12,6 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	26,4	36,6	36,2	32,5	37,0
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 14,30 %	38,60 %	- 1,1 %	- 10,2 %	20,1 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3 %	0,4 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7 %	4,4 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	33,3	48,4	49,4	42,1	47,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 23,40 %	45,30 %	2,1 %	- 14,8 %	12,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	43,8	63,8	64,7	57,0	61,5
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 27,50 %	45,70 %	1,4 %	- 11,9 %	7,9 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€	262,6M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+ 97,60 %	+ 1008,80 %	+ 58,3 %	+ 23,8 %	+ 1,43 %

⁽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.

II. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-CHARLES DECAUX, DIRECTEUR GENERAL ET MEMBRE DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

a) Éléments composant la rémunération de M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2025

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de Monsieur 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 2025
- 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 2025.

Critères RSE :

- 15 % au maximum du plafond liés à des objectifs RSE.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2025, la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux pouvait atteindre 150 % de sa rémunération fixe annuelle (« le plafond »), dont :

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.

Critères financiers :

- 30 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe en 2025, se décomposant ainsi :
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2024
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2025

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2025	30,00 %	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 %	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 %	15,00 %
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	15,00 %	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 %	15,00 %
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 %	60,00 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE/ CONFORMITE 1 % du total bonus Maintien dans les indices EF (Focus CDP/EcoVadis)	1,00 %	0,50 %
- 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 %) Environnement – Scope 3 : - Etablir une feuille de route pour décarboner les actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants (scope 3)	8,00 %	8,00 %
- 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	3,00 %	3,00 %
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)	1,00 %	1,00 %
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	1,00 %	1,00 %
TOTAL	15,00 %	14,50 %
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
- RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2025 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	25,00 %	25,00 %
TOTAL	25,00 %	25,00 %
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	99,50 % DU PLAFOND SOIT 1 637 180 €

⁽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, 99,50 % du plafond de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et des principales réalisations stratégiques de l'année 2025, 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 l'optimisation de la structure financière du Groupe, et de la poursuite du renforcement de l'approche RSE du Groupe.

Pour l'exercice 2025, la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux s'élève 1 637 180€.

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	2024	2025
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 738 040	2 754 452
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	2 738 040	2 754 452
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N- 1	+ 13,52 %	+ 0,60 %

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)

	2024		2025	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2025	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025
<i>En euros</i>				
Rémunération fixe	1 096 938	1 096 938	1 096 938	1 096 938
Rémunération variable annuelle	1 620 726 ⁽¹⁾	1 315 512 ⁽²⁾	1 637 180 ⁽³⁾	1 620 726 ⁽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⁾	4 053	4 053	4 011	4 011
Assurances vie/retraite spécifique	16 323	16 323	16 323	16 323
TOTAL	2 738 040	2 432 826	2 754 452	2 737 998

- (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 2025 au titre de l'exercice 2024, soit 98,50 % 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 2024). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 12 de l'Assemblée Générale du 14 mai 2025.
- (3) Rémunération variable à verser en 2026 au titre de l'exercice 2025, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2026.
- (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 2025 soit 2 754 452€, la rémunération fixe représente 39,82 % et la rémunération variable représente 59,44 %.

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) de la société JCDecaux Holding, les montants suivants :

- Au cours de l'exercice 2025 : une rémunération fixe de 200 000 €
- Au cours de l'exercice 2024 : une rémunération fixe de 200 000 €.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Jean- Charles Decaux durant l'exercice

Néant.

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.

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. 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 2025, cet effectif représente un total de 450 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 529 salariés à fin décembre 2025.

(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 2025, cet effectif représente un total de 2 676 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 113 salariés à fin décembre 2025.

- 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.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22- 10- 9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N- 5 2021 VS 2020	EXERCICE N- 4 2022 VS 2021	EXERCICE N- 3 2023 VS 2022	EXERCICE N- 2 2024 VS 2023	EXERCICE N- 1 2025 VS 2024
Évolution (en %) de la rémunération de M. Jean-Charles Decaux, Directeur Général	21,1 %	67,9 %	13,7 %	- 8,6 %	12,5 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5 %	0,2 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	- 7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7 %	- 6,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	21,2	30,7	31,3	27,2	30,5
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 16,90 %	44,80 %	2,0 %	- 13,1 %	12,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	25,5	36,0	36,5	32,8	37,3
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 15,00 %	41,2 %	1,4 %	- 10,1 %	19,9 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3 %	0,4 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7 %	4,4 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	32,1	47,7	49,8 %	42,4	47,6
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 24,30 %	48,6 %	4,4 %	- 14,9 %	12,3 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	42,3	62,8	65,2	57,5	61,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 28,20 %	48,5 %	3,8 %	- 11,8 %	7,7 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€	262,6M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+ 97,60 %	+ 1008,80 %	+ 58,3 %	+ 23,8 %	+ 1,43 %

⁽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. EMMANUEL BASTIDE, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL ASIE, AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

a) Éléments composant la rémunération de M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2025

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de Monsieur Emmanuel Bastide.

Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Emmanuel Bastide est de 463 669 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2025, 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 2025 :

- 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au réel 2024
- 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au budget 2025

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 2025.

10 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle Groupe par rapport au budget 2025

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 %	25,00 %
PAR RAPPORT AU RÉEL 2024	25,00 %	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 %	0,00 %
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 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 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 %
- 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 CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	60,00 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE/ CONFORMITE 1 % du total bonus	1,00 %	0,50 %
Maintien dans les indices EF (Focus CDP/EcoVadis)		
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE 9 % du total bonus	8,00 %	8,00 %
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 %)		
Environnement – Scope 3:		
- Etablir une feuille de route pour décarboner les actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants (scope 3)	1,00 %	1,00 %
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME 5 % du total bonus	3,00 %	3,00 %
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		
Social :	1,00 %	1,00 %
- 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)		
Achats responsables :	1,00 %	1,00 %
- 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		
TOTAL CRITÈRES RSE	15,00 %	14,50 %
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00 %	74,50 %
COMPLÈMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUES (cf. détails ci-dessous)	85,00 %	25,00 %
TOTAL	85,00 %	25,00 %
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	99,50 % SOIT 461 351 €

⁽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, 99,50 % 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, les contrats de Chongqing Airport pour 5 ans et de Tianjin Metro pour 5 ans + 3 ans
- au Japon, avec l'extension du contrat de Fukuoka pour 10 ans
- en Inde, le contrat de transport de Delhi (Delhi Metro Rail Corporation Airport Express ne) pour 10 ans.

Pour l'exercice 2025, la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide s'élève à 461 351€.

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 2025, 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

Néant.

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	2024	2025
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	962 430	1 133 536
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	962 430	1 133 536
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N- 1	- 5,59 %	+ 17,78 %
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	516 843	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 479 273	1 133 536
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N- 1	+ 45,12 %	- 23,37 %

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)

En euros	2024		2025	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2025	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025
Rémunération fixe ⁽¹⁾	463 669	463 669	463 669	463 669
Rémunération variable annuelle	301 675 ⁽²⁾	370 764	461 351 ⁽³⁾	301 675 ⁽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⁾	197 086	197 086	208 516	208 516
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	962 430	1 031 519	1 133 536	973 860

(1) En tant qu'expatrié, M. Emmanuel Bastide bénéficie d'une clause contractuelle de garantie de taux de change. Au titre de 2025, et compte tenu de l'appréciation du dollar de Singapour par rapport à l'Euro, cet ajustement est positif de 6 764 dollars de Singapour. Pour rappel, au titre de 2024, et compte tenu de l'appréciation du dollar de Singapour par rapport à l'Euro, cet ajustement était négatif de 1 887 dollars de Singapour.

(2) Rémunération variable versée en 2025 au titre de l'exercice 2024, soit 65,10 % 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 2024). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 14 de l'Assemblée Générale du 14 mai 2025.

(3) Rémunération variable à verser en 2026 au titre de l'exercice 2025 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2026.

(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 2025 de 1 133 536€, la rémunération fixe représente 40,90 % et la rémunération variable représente 40,70 %.

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 2025, ni au cours de l'exercice 2024.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant

9. Actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide devenues disponibles durant l'exercice

Néant

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT 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 2025, cet effectif représente un total de 450 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 529 salariés à fin décembre 2025.

(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 2025, cet effectif représente un total de 2 676 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 113 salariés à fin décembre 2025.

- 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.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22- 10- 9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N- 5 2021 VS 2020	EXERCICE N- 4 2022 VS 2021	EXERCICE N- 3 2023 VS 2022	EXERCICE N- 2 2024 VS 2023	EXERCICE N- 1 2025 VS 2024
Évolution (en %) de la rémunération de M. Emmanuel Bastide, membre du Directoire et Directeur Général Asie	- 7,80 %	33,5 % ⁽²⁾	- 11,6 %	42,1 % ⁽³⁾	- 3,7 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 1,2 %	- 5,2 %	11,4 %	5,5 %	0,2 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	- 1,1 %	- 7,4 %	12,1 %	1,7 %	- 6,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	14,4	14,1	12,8	17,3	16,6
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 8,3 %	- 2,1 %	- 21,0 %	35,2 %	- 4,0 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	17,0	16,9	15,0	20,9	20,3
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 8,1 %	- 0,6 %	- 21,1 %	39,3 %	2,5 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	1,5 %	4,0 %	8,8 %	7,3 %	0,4 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	- 0,9 %	9,8 %	9,5 %	3,7 %	4,4 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	24,0	21,3	20,4	27,0	25,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 10,8 %	- 11,3 %	- 18,7 %	32,4 %	- 4,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	33,4	28	26,7	36,6	33,7
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 8,5 %	- 16,2 %	- 19,3 %	37,1 %	- 7,9 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€	262,6M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+ 97,60 %	+ 1008,80 %	+ 58,3 %	+ 23,8 %	+ 1,43 %

⁽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.

⁽²⁾ hors attribution d'Action de performance 25,08 %

⁽³⁾ hors attribution d'Action de performance - 5,65 %

IV. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. DAVID BOURG, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL FINANCE, SYSTEMES D'INFORMATION ET OPERATIONS GROUPE AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

a) Eléments composant la rémunération de M. David Bourg au titre de l'exercice 2025

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de Monsieur David Bourg soit 441 590 €.

Le Conseil de surveillance du 14 mai 2025 sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations a décidé d'augmenter la rémunération fixe de Monsieur David Bourg suite à la modification conséquente de son périmètre de responsabilité à compter du 1^{er} juin 2025.

Ainsi, la rémunération fixe de M. David Bourg était de 441 590 € du 1^{er} janvier au 31 mai 2025 (soit 183 996€ sur 5 mois) et de 600 000 € à compter du 1^{er} juin 2025 (soit 350 000€ du 1^{er} juin au 31 décembre 2025).

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2025, du 1^{er} janvier au 31 mai 2025 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 2025 :
 - 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2024
 - 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2025
- 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2025
- 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.

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).

A compter du 1^{er} juin 2025, la rémunération variable de M. David Bourg pouvait atteindre 150 % de sa rémunération fixe annuelle (« le plafond »), dont

- 30 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe en 2025, se décomposant ainsi :
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2024
 - 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2025
- 15 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2025
- 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 2025

Critères RSE :

- 15 % au maximum du plafond liés à des objectifs RSE.

Critères Stratégiques :

25 % au maximum du plafond 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).

Niveau d'atteinte du 1^{er} janvier au 31 mai 2025 :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2025	46,66 %	46,66 %
- PAR RAPPORT AU RÉEL 2024 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 %	23,33 %	23,33 %
- PAR RAPPORT AU BUDGET 2025 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	23,33 %	23,33 %
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	23,33 %	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 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 2025 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 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 DES CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	85,00 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE/ CONFORMITE 1 % du total bonus Maintien dans les indices EF (Focus CDP/EcoVadis)	1,00 %	0,50 %
- 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 %] Environnement – Scope 3 : - Etablir une feuille de route pour décarboner les actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants (scope 3)	8,00 %	8,00 %
- 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 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)	1,00 %	1,00 %
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 de conduite fournisseurs : 100 % des fournisseurs clés ont signé le code de conduite fournisseurs avant la fin de l'année 2025	3,00 %	3,00 %
TOTAL CRITÈRES RSE	15,00 %	14,50 %
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00 %	99,50 %
COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous)	85,00 %	NA
TOTAL	85,00 %	NA
TOTAL DE L'ENSMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	99,50 % SOIT 183 068€

⁽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.

Niveau d'atteinte du 1^{er} juin au 31 décembre 2025 :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2025	30,00 %	30,00 %
PAR RAPPORT AU RÉEL 2024	15,00 %	15,00 %
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 %		
PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	15,00 %	15,00 %
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		
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2025	15,00 %	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 %	15,00 %
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 %	60,00 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE/ CONFORMITE 1 % du total bonus	1,00 %	0,50 %
Maintien dans les indices EF (Focus CDP/EcoVadis)		
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE 9 % du total bonus	8,00 %	8,00 %
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 %]		
Environnement – Scope 3:		
- Etablir une feuille de route pour décarboner les actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants (scope 3)	1,00 %	1,00 %
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME 5 % du total bonus	3,00 %	3,00 %
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 SantéSécurité et le bien-être au travail		
Social :	1,00 %	1,00 %
- 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)		
Achats responsables :	1,00 %	1,00 %
- 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 de conduite fournisseurs :100 % des fournisseurs clés ont signé le code de conduite fournisseurs avant la fin de l'année 2025		
TOTAL	15,00 %	14,50 %
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2025	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 :		
- 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)		
TOTAL	25,00 %	25,00 %
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	99,50 % DU PLAFOND SOIT 522 375€

⁽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 99,50 % de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et stratégiques. 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 l'optimisation de la structure financière du Groupe, et de la poursuite du renforcement de l'approche RSE du Groupe.

Pour l'exercice 2025, la rémunération variable de M. David Bourg Bourg s'élève à 705 443€.

Rémunération exceptionnelle

Par ailleurs, M. David Bourg bénéficie d'une rémunération supplémentaire correspondant à la règle du 1/10^{ème} des congés payés.

En 2025, 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

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Néant.

Indemnités de rupture

En cas de rupture de son contrat de travail, la Société est susceptible de verser à M. David Bourg, pendant une durée de deux ans, une indemnité de non-concurrence correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.

La Société a la faculté de libérer M. David Bourg de son engagement lors de la cessation du contrat et, de ce fait, de ne pas payer la rémunération correspondante.

Ces engagements réglementés ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 13 mai 2015 (7^{ème} et 8^{ème} résolutions).

b) Synthèse des rémunérations de M. David Bourg

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. David Bourg par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2024	2025
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	942 381	1 296 294
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	942 381	1 296 294
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N- 1	+ 3,09 %	+ 37,55 %
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	492 236	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 434 617	1 296 294
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N- 1	+ 56,94 %	- 9,64 %

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	2024		2025	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2025	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025
Rémunération fixe	441 590	441 590	533 996 ⁽⁴⁾	533 996 ⁽⁴⁾
Rémunération variable annuelle	434 966 ⁽²⁾	424 273 ⁽¹⁾	705 443 ⁽³⁾	434 966 ⁽²⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle ⁽⁴⁾	64 210	64 210	55 252	55 252
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature ⁽⁵⁾	1 615	1 615	1 603	1 603
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	942 381	931 688	1 296 294	1 025 817

(1) 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.

(2) Rémunération variable versée en 2025 au titre de l'exercice 2024, soit 98,50 % 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 2024). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 14 de l'Assemblée Générale du 14 mai 2025.

(3) Rémunération variable à verser en 2026 au titre de l'exercice 2025, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2026 .

(4) en 2024, 64 210€ dont 60 036€ correspondant à la règle du 1/10^{ème} des congés payés et 4 174€ correspondant à l'Intéressement collectif dépassant le plafond légal (75 % du plafond annuel de sécurité sociale). En 2025, 55 252€ dont 30 016€ correspondant à la règle du 1/10^{ème} des congés payés et 25 236€ correspondant à l'Intéressement collectif dépassant le plafond légal (75 % du plafond annuel de sécurité sociale)

(5) Correspond à un véhicule de fonction

(6) Rémunération fixe attribuée du 1^{er} janvier au 31 mai 2025 : 441 590€(soit 183 996€ sur 5 mois) et 600 000€ à compter du 1er juin 2026(soit 350 000€ sur 7 mois) La rémunération fixe versée en 2025 s'élève à 533 996€.

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 2025 de 1 296 294€, la rémunération fixe représente 41,19 % et la rémunération variable représente 54,42 %.

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 2025, ni au cours de l'exercice 2024.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. David Bourg durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. David Bourg durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. David Bourg durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. David Bourg devenues disponibles durant l'exercice

Néant

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		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 2025, cet effectif représente un total de 450 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 529 salariés à fin décembre 2025.

- (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 2025, cet effectif représente un total de 2 676 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 113 salariés à fin décembre 2025.

- 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 2021 VS 2020	EXERCICE N- 4 2022 VS 2021	EXERCICE N- 3 2023 VS 2022	EXERCICE N- 2 2024 VS 2023	EXERCICE N- 1 2025 VS 2024
Évolution (en %) de la rémunération de M. David Bourg, membre du Directoire et Directeur Général Finance et Opérations Groupe	- 10,90 %	27,50 % ⁽¹⁾	1,9 %	56,0 % ⁽²⁾	6,9 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5 %	0,2 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	- 7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7 %	- 6,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	10,7	11,7	10,7	15,8	16,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 5,30 %	9,30 %	- 8,5 %	47,7 %	7,0 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	12,8	13,7	12,5	19,2	20,7
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 3,80 %	7,00 %	- 8,8 %	53,6 %	14,4 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3 %	0,4 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7 %	4,4 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	16,1	18,2	17	24,8	26,4
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 14,40 %	13,00 %	- 6,6 %	45,9 %	6,5 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	21,3	23,9	22,3	33,5	34,3
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 18,70 %	12,20 %	- 6,7 %	50,2 %	2,4 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€	262,6M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+ 97,60 %	+ 1008,80 %	+ 58,3 %	+ 23,8 %	+ 1,43 %

⁽¹⁾ hors attribution d'Actions de performance 21,58 %

⁽²⁾ hors attribution d'Actions de performance 2,32 %

V. 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 2025

a) Éléments composant la rémunération de Daniel Hofer au titre de l'exercice 2025

Monsieur Daniel Hofer a été membre du Directoire et Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe Centrale et Orientale et Asie Centrale jusqu'au 31 août 2025. Par conséquent, les éléments de sa rémunération ont été proratisés jusqu'au 31 août 2025.

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de Monsieur Daniel Hofer.

Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Daniel Hofer du 1er janvier au 31 août est de 478 874€.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2025, 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 2025, 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 2024
 - 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de sa zone de responsabilité par rapport au budget 2025.

- 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 2025
- 10 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2025

Critères RSE :

- 15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des objectifs RSE

Complément de réalisations stratégiques :

- Si le plafond de 85 % de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application des critères quantifiables, une rémunération variable complémentaire pourra être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 85 % du plafond), au titre de :
 - La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale ou de la région sous sa responsabilité (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
 - De l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par Monsieur Jean-François Decaux (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats structurants, l'acquisition de sociétés, la cession d'actifs, l'exécution de la stratégie digitale, l'optimisation des organisations et des investissements dans la région sous sa responsabilité).

Niveau d'atteinte du 1^{er} janvier jusqu'au 31 août 2025

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 2024	25,00 %	0,00 %
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 %	0,00 %
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 SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	25,00 %	10,70 %
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 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 %
0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2025 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2025 25 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2025		
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS	85,00 %	20,70 %
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE/ CONFORMITE 1 % du total bonus	1,00 %	0,50 %
Maintien dans les indices EF (Focus CDP/EcoVadis)		
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE 9 % du total bonus	8,00 %	8,00 %
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 %]		
Environnement – Scope 3:		
Etablir une feuille de route pour décarboner les actifs et promouvoir le reconditionnement auprès de nos mandants (scope 3)	1,00 %	1,00 %
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME 5 % du total bonus	3,00 %	3,00 %
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 SantéSécurité et le bien-être au travail		
Social :	1,00 %	1,00 %
- 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)		
Achats responsables :	1,00 %	1,00 %
- 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 de conduite fournisseurs :100 % des fournisseurs clés ont signé le code de conduite fournisseurs avant la fin de l'année 2025		
TOTAL CRITÈRES RSE	15,00 %	14,50 %
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00 %	35,20 %
COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous)	85,00 %	64,30 %
TOTAL	85,00 %	64,30 %
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00 %	99,50 % SOIT 476 463€

⁽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 99,50 % de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers et RSE et au titre d'un complément de réalisations stratégiques notamment :

- du développement du programme dans les pays de sa zone de responsabilité et notamment en Allemagne
- des appels d'offres remportés en République Tchèque, Hongrie et Bulgarie.
- de l'extension des contrats en Croatie et en Pologne

Pour l'exercice 2025, (jusqu'au 31 août 2025) la rémunération variable de M. Daniel Hofer s'élève à 476 463 €.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Monsieur Daniel Hofer bénéficie d'une participation au paiement d'un loyer pour la location d'un bureau.

Actions de performance

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Monsieur Daniel Hofer bénéficie d'un contrat de travail régi par le droit suisse et conclu avec la société JCDecaux Corporate Services 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 JCDecaux Corporate Services GmbH 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 est versé annuellement à ces deux organismes de retraite s'élève à 110 139,60 CHF et ce, sans possibilité d'ajustement.

En 2025, ce montant a été proratisé suite à son départ le 31 août 2025 et s'est élevé à 73.426,40 CHF.

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.

Suite au départ de M. Daniel Hofer le 31 août 2025, 157 092€ lui ont été attribués du 1^{er} septembre au 31 décembre 2025 au titre de sa clause de non-concurrence.

a) 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 1.9.2.).

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. Daniel Hofer par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2024	2025
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 544 182	1 042 236
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	2 544 182	1 042 236
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N- 1	+ 58,67 %	- 59,03 %
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	781 379	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	3 325 561	1 042 236
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N- 1	+ 107,41 %	- 68,65 %

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⁾

	2024		2025	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2025	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025
<i>En euros</i>				
Rémunération fixe	706 416	706 416	478 874	478 874
Rémunération variable annuelle	709 577 ⁽³⁾	798 603 ⁽²⁾	476 463 ⁽⁴⁾	709 577 ⁽³⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	1 000 000	0	0	1 000 000
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature	12 594	12 594	8 538	8 538
Assurances vie/retraite spécifique	115 595	115 595	78 361	78 361
TOTAL	2 544 182	1 633 208	1 042 236	2 275 350

(1) Le montant de la rémunération varie selon le taux de change appliqué en 2024 et en 2025.

(2) 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.

(3) Rémunération variable versée en 2025 au titre de l'exercice 2024, soit 98,50 % de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Daniel Hofer ne pouvait dépasser 100 % de sa rémunération fixe annuelle Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 14 de l'Assemblée Générale du 14 mai 2025.

(4) Rémunération variable à verser en 2026 au titre de l'exercice 2025, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2026.

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 2025 de 1 042 236€, la rémunération fixe représente 45,95 % et la rémunération variable représente 45,72 %.

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 2025, ni au cours de l'exercice 2024

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

⁽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

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	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 2025, cet effectif représente un total de 450 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 529 salariés à fin décembre 2025.

- (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 2025, cet effectif représente un total de 2 676 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 113 salariés à fin décembre 2025.

- 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 2021 VS 2020	EXERCICE N- 4 2022 VS 2021	EXERCICE N- 3 2023 VS 2022	EXERCICE N- 2 2024 VS 2023	EXERCICE N- 1 2025 VS 2024
Évolution (en %) de la rémunération de M. Daniel Hofer, membre du Directoire et Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe centrale et orientale et Asie centrale	- 6,30 %	25,20 % ⁽¹⁾	6,7 %	47,8 % ⁽²⁾	26,6 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDECAUX SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5 %	0,2 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	- 7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7 %	- 6,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	18,6	20,1	19,2	27,0	34,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 1,10 %	8,1 %	- 4,5 %	40,6 %	26,3 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	22,4	23,6	22,4	32,6	41,6
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	1,40 %	5,4 %	- 5,1 %	45,5 %	35,1 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3 %	0,4 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7 %	4,4 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	28,2	31,2	30,6	42,1	53,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 9,90 %	10,60 %	- 1,9 %	37,6 %	26,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	37,1	41,1	40,0	57,0	69,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 14,70 %	10,8 %	- 2,7 %	42,5 %	21,2 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€	262,6M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+ 97,60 %	+ 1008,80 %	+ 58,3 %	+ 23,8 %	+ 1,43 %

⁽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 590 000 euros par an depuis le 1^{er} janvier 2025 (autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2025) 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 ET DE LA RSE (PAR MEMBRE - POUR 4 RÉUNIONS)		
PARTIE FIXE MEMBRE	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE FIXE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	RÉUNION SUPPLÉMENTAIRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE	RÉUNION SUPPLÉMENTAIRE D'UN COMITÉ
14 500 €	15 500 €	48 000 €	52 000 €	2 500 €	19 000 €	11 000 €	9 000 €	5 500 €	16 500 €	11 000 €	1 500 €
(soit 3 625 € par réunion)	(soit 3 875 € par réunion)	(soit 12 000 € par réunion)	(soit 13 000 € par réunion)		(soit 4 750 € par réunion)	(soit 2 750 € par réunion)	(soit 4 500 € par réunion)	(soit 2 750 € par réunion)	(soit 4 125 € 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 2025 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 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	70 000	70 000	100 000	100 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	8 500	8 500	7 000	7 000
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	78 500	78 500	107 000	107 000

Ratios d'équité concernant M. Gérard Degonse

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22- 10- 9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :

(i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaires d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2025, cet effectif représente un total de 450 salariés sur un effectif total de JCDecaux SE de 529 salariés à fin décembre 2025.

(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 2025, cet effectif représente un total de 2 676 salariés sur un effectif total du périmètre élargi de 3 113 salariés à fin décembre 2025.

• 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.

TABEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22- 10- 9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N- 5 2021 VS 2020	EXERCICE N- 4 2022 VS 2021	EXERCICE N- 3 2023 VS 2022	EXERCICE N- 2 2024 VS 2023	EXERCICE N- 1 2025 VS 2024
Évolution (en %) de la rémunération de M. Gérard Degonse, Président du Conseil de surveillance	0,0 %	0,0 %	0,0 %	67,0 %	36,3 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDecaux SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 5,20 %	16,00 %	11,4 %	5,5 %	0,2 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	- 7,40 %	19,00 %	12,1 %	1,7 %	- 6,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	0,7	0,6	0,6	0,9	1,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	- 14,3 %	0,0 %	50,0 %	33,3 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	0,9	0,7	0,6	1,1	1,5
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	12,50 %	- 22,2 %	- 14,3 %	83,3 %	50,0 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	4,00 %	13,20 %	8,8 %	7,3 %	0,4 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	9,8 %	13,20 %	9,5 %	3,7 %	4,4 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,1	1	0,9	1,4	1,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	- 9,1 %	- 10,0 %	55,6 %	35,7 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	1,4	1,3	1,2	1,9	2,4
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 12,50 %	- 7,1 %	- 7,7 %	58,3 %	26,3 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	- 14,5 M€	132,1 M€	209,2M€	258,9M€	262,6M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+ 97,60 %	+ 1008,80 %	+ 58,3 %	+ 23,8 %	+ 1,43 %

⁽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 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	30 000	30 000	30 000	30 000

M. MICHEL BLEITRACH – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE JUSQU'AU 14 MAI 2025

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	7 500	7 500
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	12 000	12 000	6 000	6 000
- Comité d'éthique et de la RSE	9 000	9 000	4 500	4 500
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	51 000	51 000	18 000	18 000

M. GUILLAUME PEPY – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DEPUIS LE 14 MAI 2025

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	-	-	22 500	22 500
- Comité d'audit	-	-	5 500	5 500
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	4 500	4 500
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	8 250	8 250
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	-	-	40 750	40 750

M^{ME} ALEXIA DECAUX-LEFORT – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	30 000	30 000	30 000	30 000

M^{ME} BÉNÉDICTE HAUTEFORT – MEMBRE INDEPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	12 500	12 500	5 500	5 500
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE ^l	5 500	5 500	15 125	15 125
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	48 000	48 000	50 625	50 625

M^{ME} MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	30 000	30 000	30 000	30 000

M^{ME} LEILA TURNER – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	30 000	30 000	30 000	30 000

M. JEAN-SEBASTIEN DECAUX – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	12 500	12 500	11 000	11 000
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	42 500	42 500	41 000	41 000

M. JEAN-FRANCOIS DUCREST – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	20 500	20 500	19 000	19 000
- Comité des rémunérations et des nominations	8 500	8 500	7 000	7 000
- Comité d'éthique et de la RSE	5 500	5 500	11 000	11 000
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	64 500	64 500	67 000	67 000

M PATRICE CAT – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIÉS

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	8 500	8 500	7 000	7 000
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	38 500	38 500	37 000	37 000

M^{ME} ELISABETH LOUIS – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIÉS

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2024	MONTANTS VERSÉS EN 2024	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2025	MONTANTS VERSÉS EN 2025
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	30 000	30 000	30 000	30 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique et de la RSE	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	30 000	30 000	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 2025 ou attribués au titre du même exercice :

- Au Président du Directoire : M. Jean-François Decaux
- Au Directeur Général et membre du Directoire : M. Jean-Charles Decaux
- Aux autres membres du Directoire : M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer
- Au Président du Conseil de surveillance : M. Gérard Degonse.

Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2025 ne pourront être versés aux personnes concernées qu'après approbation de l'Assemblée Générale du 13 mai 2026.

En conséquence, il est proposé à l'Assemblée Générale du 13 mai 2026 (17^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2025 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Jean-François Decaux (Président du Directoire à compter du 14 mai 2025 et Directeur Général jusqu'au 14 mai 2025).

M. JEAN-FRANCOIS DECAUX

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2025 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 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nomination a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de Monsieur Jean-François Decaux. Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Jean-François Decaux est de 1 096 938 €.
Rémunération variable annuelle	1 637 180	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 a approuvé (13 ^{ème} résolution) la rémunération variable de 1 620 726 € attribuée au titre de 2024. La rémunération variable au titre de 2025 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 2025 a été évalué par le Conseil de surveillance du 11 mars 2026, à 1 637 180€, soit 99,50 % du plafond de sa rémunération variable. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2025 de 2 734 180€, la rémunération fixe représente 40,12 % et la rémunération variable représente 59,88 %.
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 2025.
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 également proposé à l'Assemblée Générale du 13 mai 2026 (18^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2025 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Jean-Charles Decaux (Directeur Général à compter du 14 mai 2025 et Président du Directoire jusqu'au 14 mai 2025).

M. JEAN-CHARLES DECAUX

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2025 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 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nomination a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de Monsieur Jean-Charles Decaux. Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Jean-Charles Decaux est de 1 096 938 €.
Rémunération variable annuelle	1 637 180	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 a approuvé (12^{ème} résolution) la rémunération variable de 1 620 726 € attribuée au titre de 2024. La rémunération variable au titre de 2025 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 2025 a été évalué par le Conseil de surveillance du 11 mars 2026, à 1 637 180€, soit 99,50 % du plafond de sa rémunération variable. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2025 soit 2 754 452€, la rémunération fixe représente 39,82 % et la rémunération variable représente 59,44 %.
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 2025
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	4 011	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 2025 d'une assurance-vie pour un montant de 16 323 €.

Il est ensuite proposé à l'Assemblée Générale du 13 mai 2026 (19^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2025 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 2025 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 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025 sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de Monsieur Emmanuel Bastide. Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Emmanuel Bastide est de 463 669 €.
Rémunération variable annuelle	461 351	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 a approuvé (14^{ème} résolution) la rémunération variable de 301 675€ attribuée au titre de 2024. La rémunération variable au titre de 2025 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 2025 a été évalué par le Conseil de surveillance du 11 mars 2026, à 461 351€, soit 99,50 % de sa rémunération fixe annuelle. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2025 de 1 133 536€, la rémunération fixe représente 40,90 % et la rémunération variable représente 40,70 %;
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 2025.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : 0 Actions de performance : 0 Autre attributions de titres : 0
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membres du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	208 516	En 2025, 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 2025.
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 2025 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	533 996	Pour l'exercice 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de M. David Bourg soit 441 590€ (soit 183 996€ sur 5 mois) Le Conseil de surveillance du 14 mai 2025 sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de porter la rémunération fixe de M. David Bourg à 600 000€ à compter du 1^{er} juin 2025 (soit 350 000€ sur 7 mois) du fait de la modification conséquente de son périmètre de responsabilité. Ainsi, la rémunération fixe 2025 de M. David Bourg était de 183 996 € du 1^{er} janvier au 31 mai 2025 puis du 1^{er} juin au 31 décembre 350 000 € soit 533 996€ en 2025.
Rémunération variable annuelle	705 443	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 a approuvé (14^{ème} résolution) la rémunération variable de 434 966€ attribuée au titre de 2024. Du 1^{er} janvier au 31 mai 2025 : - La rémunération variable 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. A compter du 1^{er} juin 2025 : - La rémunération variable de M. David Bourg 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. David Bourg, au titre de l'exercice 2025 a en conséquence été évalué par le Conseil de surveillance du 11 mars 2026, à 705 443€, soit 99,50 % de sa rémunération fixe annuelle. . Sur un montant total de rémunération attribuée à M. David Bourg au titre de l'exercice 2025 de 1 296 294€, la rémunération fixe représente 41,19 % et la rémunération variable représente 54,42%
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 2025. Ce dernier bénéficie d'une rémunération supplémentaire de 30 016 € correspondant à la règle du 1/10^{ème} des congés payés. En 2025, M. David Bourg a bénéficié d'une rémunération de 25 236€ 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	0	Option d'actions : 0 Actions de performance : 0 Autre attributions de titres : 0
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	1 603	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 2025.
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 2025 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	478 874	Pour l'exercice 2025, le Conseil de surveillance du 4 mars 2025, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire la rémunération fixe 2024 de M. Daniel Hofer. Ainsi, la rémunération fixe 2025 de M. Daniel Hofer était de 478 874€ du 1^{er} janvier au 31 août 2025.
Rémunération variable annuelle	476 463	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 14 mai 2025 a approuvé (14^{ème} résolution) la rémunération variable de 709 577 € attribuée au titre de 2024. La rémunération variable au titre de 2025 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 2025 (du 1^{er} janvier au 31 août 2025), a été évalué par le Conseil de surveillance du 11 mars 2026 à 476 463€, soit 99,50 % de sa rémunération fixe. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Daniel Hofer au titre de l'exercice 2025 de 1 042 236€, la rémunération fixe représente 45,95 % et la rémunération variable représente 45,72 %.
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. Daniel Hofer en 2025.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : 0 Actions de performance : 0 Autre attributions de titres : 0
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	8 538	M. Daniel Hofer a bénéficié d'une participation au paiement d'un loyer pour la location d'un bureau (du 1 ^{er} janvier au 31 août 2025)
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	157 092	Depuis le 1^{er} 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. Suite au départ de M. Daniel Hofer au 31 août 2025, 157 092€ lui ont été attribués au titre de sa clause de concurrence (du 1^{er} septembre au 31 décembre 2025).
Régime de retraite supplémentaire	78 361	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 JCDecaux Corporate Services Gmbh 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. Le montant qui est versé annuellement à ces deux organismes de retraite s'élève à 110 139,60 CHF et ce, sans possibilité d'ajustement. En 2025, ce montant a été proratisé suite à son départ le 31 août 2025 et s'est élevé à 73.426,40 CHF.

Enfin, il est proposé à l'Assemblée Générale du 13 mai 2026 (20^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2025 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 2025 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 2025.
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	107 000	M. Gérard Degonse perçoit une rémunération de JCDecaux SE en sa qualité de Président du Conseil de surveillance et de membre du Comité des rémunérations et des nominations.
Avantages de toute nature	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Régime de retraite supplémentaire	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.

3.8.2.4. 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 2025 (article 223- 26 du Règlement général de l'AMF)

Les opérations réalisées au cours de l'exercice 2025 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. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	03/04/2025	1	50 569,71 euro
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	04/04/2025	2	73 626,78 euro
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	07/04/2025	2	52 944,72 euro
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	08/04/2025	1	33 333,26 euro
M. Jean-Charles DECAUX	Président du Directoire	Action	Acquisition	09/04/2025	2	42 269, 64 euro
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	03/04/2025	1	1 011 668,56 euro
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	04/04/2025	2	1 472 697,66 euro
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	07/04/2025	2	1 058 839,53 euro
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	08/04/2025	1	666 828,18 euro
JCDecaux Holding	Personne étroitement liée à Messieurs Jean-Charles DECAUX, Jean-François DECAUX et Jean-Sébastien DECAUX	Action	Acquisition	09/04/2025	2	845 211,15 euro



ABRIBUS DIGITAL
57ème Rue - New-York



4

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1	Politique de maîtrise des risques	238	4.3	Contrôle interne et gestion des risques	247
4.1.1	Identification des risques	238	4.3.1	Objectifs du contrôle interne	247
4.1.2	Facteurs de risques	240	4.3.2	Organisation générale et procédures du contrôle interne	247
4.2	Assurance et couverture des risques	246	4.3.3	Procédures de contrôle interne relatives à l'élaboration et au traitement de l'information financière et comptable	248
			4.4	Politique fiscale	250

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.

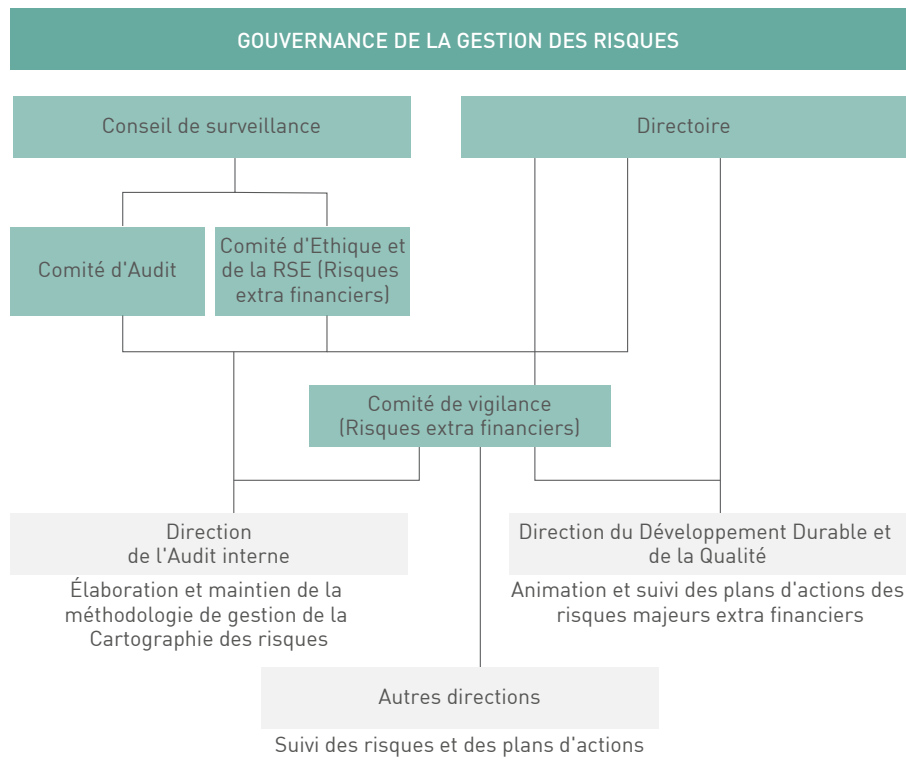
En particulier, le Comité de Vigilance et le Comité Ethique et RSE revoient et suivent les impacts, risques et opportunités extra financiers identifiés comme majeurs suite aux résultats de l'analyse de double matérialité.

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.

Conformément à la CSRD, une analyse de double matérialité a été réalisée afin d'identifier les impacts, risques et opportunités matériels. En 2025, une mise à jour a été menée afin d'aligner cette analyse avec la cartographie des risques du Groupe. Les résultats et actions associées figurent dans la section relative à l'analyse de la double matérialité de l'état de durabilité (voir chapitre 2.1.1.4.2. *Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)*).

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.



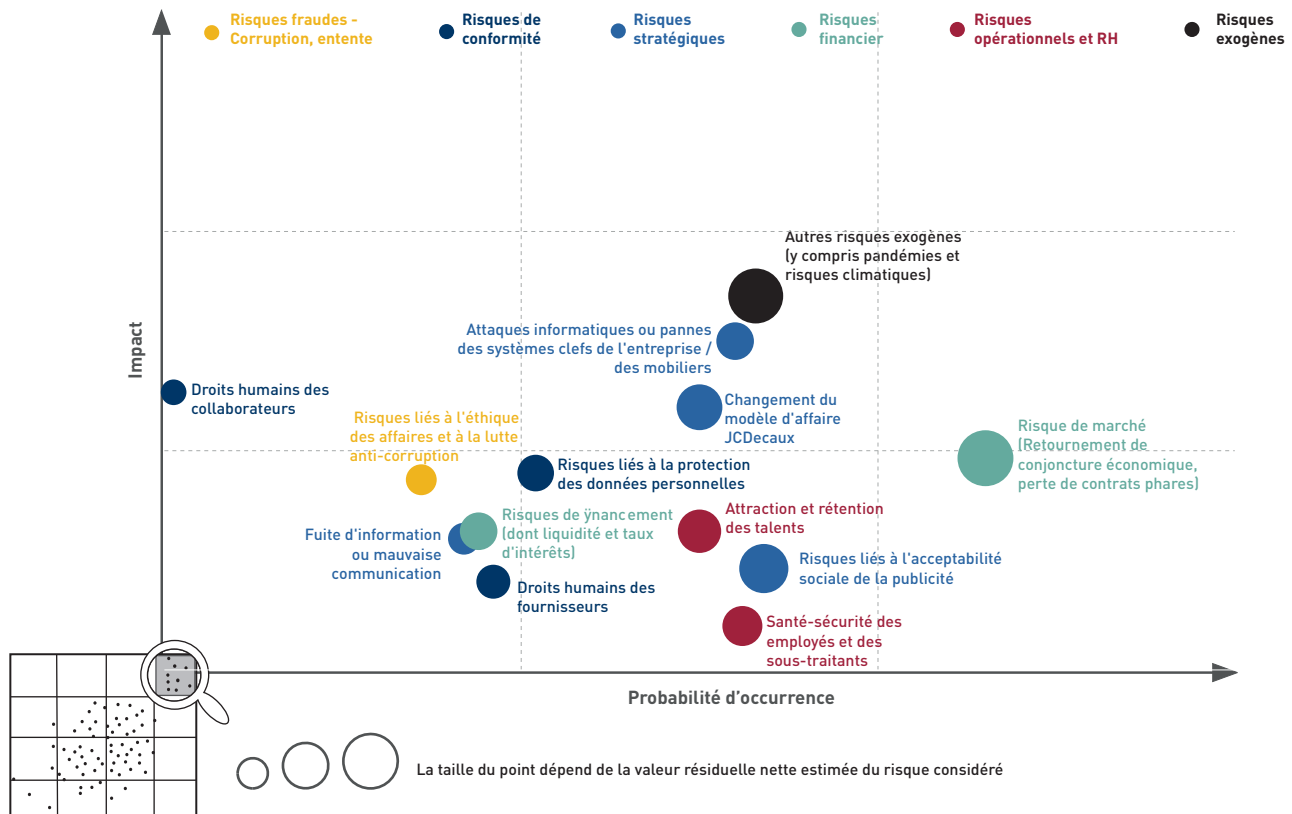
4.1.2. FACTEURS DE RISQUES

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 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).



Dans le cadre de sa revue 2025 des risques, le Groupe a identifié 116 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. 240 de ce rapport.

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.

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 au *chapitre 2.1.1.2.1. Présentation de la gouvernance (GOV-1)* et au *chapitre 3. Gouvernement d'entreprise*.

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)*.

4.1.2.1.2. Famille : Risques de Conformité aux lois et réglementations

Plusieurs risques majeurs traités au titre de la CSRD 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 21,4 % 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 - 2.1.3.1.5. Droits humains (S1-1, S1-4, S1-5, S1-17)*.

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 *2.1.4.4 Gestion des relations avec les fournisseurs (G1-2)* de notre Document d'Enregistrement Universel. 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 2.1.3.3.3. *Protection des données à caractère personnelles des utilisateurs finaux (S4-1)* et 2.1.3.3.4. *Assurer la protection des données à caractère personnel (S1-1, S1-4, S1-5)* du Document d'Enregistrement Universel.

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. 352 à 354 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 rapport.

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. 352 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'acceptabilité sociale de 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 au changement du modèle d'affaires	***	**	**

RISQUE LIÉ À L'ACCEPTABILITE SOCIALE DE LA PUBLICITÉ

Présentation du risque

D'un point de vue général, le marché de la communication extérieure est réglementé aux niveaux local et national, dans la plupart des pays dans lesquels le Groupe est présent, en ce qui concerne le type (affichage analogique/digital), la luminosité, la densité, la taille et l'implantation des supports publicitaires et du Mobilier Urbain en agglomération et hors agglomération, mais aussi en ce qui concerne le contenu des visuels autorisés.

Les réglementations évoluent généralement vers une diminution du nombre global de dispositifs publicitaires et/ou une réduction de leur taille, et les autorités locales s'orientent vers une application plus stricte des réglementations existantes. Une partie des dispositifs publicitaires, notamment dans le domaine de l'affichage, pourrait ainsi à terme devoir être retirée ou repositionnée dans certains pays.

Gestion du risque

En France, où la pression règlementaire est forte et ancienne (via notamment les Règlements Locaux de Publicité qui réglementent les dispositifs situés en extérieur), JCDecaux dispose de compétences et d'une organisation dédiées (via la Direction des Relations Institutionnelles, la Direction de la Coordination Règlementaire et un Pôle Affaires Publiques composé de juristes spécialisés) pour veiller à l'application de la 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 2025, JCDecaux est référencé dans la prestigieuse liste A du CDP (anciennement Carbon Disclosure Project) pour la troisième année consécutive, maintenant le Groupe au niveau « Leadership ». Le Groupe est également classé OR par EcoVadis et est par ailleurs référencé dans le classement MSCI (AAA).

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 et après s'être engagé, JCDecaux a validé en 2024 ses objectifs de réduction de ses émissions en valeur absolue à court et long terme via l'initiative Science-Based Targets (SBTi).

Dans une démarche proactive, JCDecaux a souhaité renforcer l'application des recommandations de la TCFD (Taskforce on Climate-related Financial Disclosures), en réalisant en 2024 une analyse de risques tenant compte de différents scénarios climatiques.

Plus d'informations sont disponibles dans les *chapitres 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)* du Document d'Enregistrement Universel.

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 en télécommunication, manquements aux règles de sécurité, erreurs humaines,...) sont régulièrement évalués. Ces évaluations donnent lieu au renforcement des moyens mis en place et/ou au développement de nouvelles protections permettant d'améliorer la lutte contre les tentatives d'intrusion, la divulgation d'informations confidentielles, la perte ou l'altération de données, la perte de traçabilité, etc.

Enfin, le Groupe a complété sa politique IT en souscrivant auprès d'une compagnie d'assurance de premier plan, une police d'assurance Cyber Enterprise Risk Management afin de couvrir les conséquences financières d'une atteinte aux Systèmes Informatiques et aux données personnelles ou confidentielles détenues et gérées par le Groupe.

RISQUE DE PIRATAGE DIGITAL DES MOBILIERS ET DE DIFFUSION DE CONTENU INAPPROPRIÉ [ESG]

Présentation du risque

JCDecaux diffuse près de 150 000 campagnes sur plus de 50 000 écrans digitaux exploités dans 72 pays. 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 2025, JCDecaux a renouvelé sa 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 2.1.3.3.3 Assurer la sécurité de nos activités digitales (S4-1, S4-4, S4)* du Document d'Enregistrement Universel

RISQUE LIÉ AU CHANGEMENT DU MODELE D'AFFAIRES

Présentation du risque

Le Groupe opère dans un environnement concurrentiel en constante évolution, notamment sous l'effet des évolutions technologiques et des nouveaux usages. Ces transformations sont susceptibles de modifier les conditions d'accès aux marchés ainsi que la dynamique concurrentielle, conduisant le Groupe à adapter en continu son offre et ses modes de commercialisation afin de maintenir son niveau de compétitivité.

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ce risque sont disponibles dans le chapitre 1.7 Stratégie du Groupe en page 24 du Document d'Enregistrement Universel.

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.

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 [ESG]

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 près de 50 % de l'effectif total du Groupe en 2025, 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 2.1.3.1.8 Faire rayonner une culture de Santé-Sécurité exemplaire (S1-1, S1-4, S1-5, S1-14)* du Document d'Enregistrement Universel.

ATTRACTION ET RÉTENTION DES TALENTS [ESG]

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.

Gestion du risque

En 2024, JCDecaux a élaboré sa politique d'Égalité professionnelle Femme/Homme, approuvée par le Directoire fin 2024 et déployée depuis janvier 2025 dans toutes les filiales du Groupe. Cette politique, partie intégrante de la Politique Sociale Groupe formalisée en 2023, vise à augmenter la proportion et équilibrer les opportunités pour les femmes ainsi qu'à atteindre une égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes dans le Groupe. Les informations complémentaires concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le *chapitre 2.1.3.1 Agir en employeur responsable (ESRS S1)* du Document d'Enregistrement Universel.

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 ET CHANGEMENT CLIMATIQUE) [ESG]

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 2.1.2.1. Déployer une stratégie climat ambitieuse visant le Net Zero (ESRS1-E1) Adaptation au changement climatique* du 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 dans le *chapitre 2.1.1.5. Autres informations ESG (volontaires)* 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, impacts et opportunités 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. JCDecaux élabore actuellement un manuel de contrôle interne relatif aux indicateurs de durabilité afin d'assurer une gestion rigoureuse et structurée de l'information en matière de durabilité. Pour plus d'informations veuillez consulter le chapitre « Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale » du Document d'Enregistrement Universel.

Un système de délégations

L'organisation opérationnelle du Groupe s'appuie sur des filiales françaises et étrangères de plein exercice dans chaque pays dont les directions générales sont, de par la loi, investies de tous les pouvoirs nécessaires.

Néanmoins, le Directoire a mis en place des délégations de pouvoirs plus spécifiques par fonction. Ce schéma est constamment revu et mis à jour pour l'adapter aux évolutions de l'organisation du Groupe.

Dans les domaines particulièrement sensibles pour le Groupe, le Directoire a encadré les pouvoirs d'engagement de ses filiales françaises et étrangères.

Une procédure uniforme du Groupe pour la signature et la validation des contrats privés et publics

Une procédure Groupe a été mise en place en 2011 et mise à jour en 2015 et 2018, afin notamment de renforcer les contrôles et l'homogénéité de traitement de certains contrats (dits « qualifiés ») engageant le Groupe, en particulier avec la mise en œuvre d'une double signature par des personnes identifiées et en nombre très limité, garantissant à la fois une validation par différentes compétences et une bonne connaissance des engagements contractuels. Les autres contrats doivent être signés en tout état de cause par deux personnes. Cette procédure s'applique à toutes les filiales et à toutes les co-entreprises sous le contrôle de JCDecaux SE ou dont JCDecaux SE a la responsabilité de la gestion. Lors de la clôture annuelle des comptes, il est demandé aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers des filiales de signer des lettres de confirmation de bonne application de ces procédures et, en cas d'absence de confirmation, d'en indiquer les raisons.

Organes de contrôle du dispositif

Le Directoire est fortement impliqué dans le contrôle interne. Il exerce son contrôle notamment dans le cadre de ses réunions mensuelles. Il s'appuie également sur les reportings existants (notamment les travaux de la Direction Générale Finance et Administration Groupe).

Le Conseil de surveillance exerce son contrôle sur la gestion du Groupe en s'appuyant sur les comptes rendus trimestriels d'activité du Directoire qui lui sont communiqués et sur les travaux du Comité d'audit selon des modalités déjà décrites (comptes rendus, rapports...).

Le Groupe estime disposer d'un système de contrôle interne cohérent et adapté à ses activités. Il continuera cependant à mettre en œuvre régulièrement des mesures d'évaluation de ce système et à étudier toute amélioration jugée nécessaire.

4.3.3. PROCÉDURES DE CONTRÔLE INTERNE RELATIVES À L'ÉLABORATION ET AU TRAITEMENT DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET COMPTABLE

Processus de production et de consolidation des comptes

Le processus de production de l'information financière et comptable de la Société JCDecaux SE vise à fournir aux membres du Directoire et aux responsables opérationnels les informations dont ils ont besoin pour gérer la Société et ses filiales, permettre la consolidation statutaire et le pilotage de l'activité au travers du reporting et du budget, et assurer la communication financière du Groupe.

Ce processus est organisé autour de trois cycles : budget, reporting et consolidation. Ces cycles s'appliquent à toutes les entités juridiques du Groupe et suivent un format identique (périmètre, définitions, traitements) décrit dans le « Manuel Finance ». Ce Manuel comprend l'ensemble des principes, règles et procédures comptables et de gestion en vigueur dans le Groupe :

- Le budget est préparé chaque année à l'automne et couvre les prévisions de clôture de l'exercice en cours et le budget de l'année N+1. 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. Outre les comptes semestriels, le chiffre d'affaires est également communiqué au marché au premier trimestre et au troisième trimestre.

Au sein de la Direction Générale Finance, Systèmes d'information & Opérations 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 l'auditeur de durabilité.

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.
- 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 d'environ 12 000 employés dans le monde, JCDecaux exerce ses activités dans 79 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 Général Finance, Systèmes d'Information et Opérations 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 générales 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 certaines informations au titre de l'exercice 2025 que ce soit aux termes des législations française ou étrangères et notamment australienne. 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 2025 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 (dont l'adoption dans les législations étrangères) 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