



RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE ET RSE
2020

www.jcdecaux.com

RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE ET RSE*

2020

PHOTO DE COUVERTURE :

Aribus® affichant un message de soutien aux personnels soignants et les consignes sanitaires, Paris,  **FRANCE**

* Extrait du Document d'Enregistrement Universel

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS EN 2020

STRUCTURE FINANCIERE RESILIENTE

Baisse du chiffre d'affaires ajusté sans précédent en raison des confinements et des restrictions liés à la Covid-19

Réactivité pour ajuster notre structure de coûts, réduire nos investissements et préserver nos liquidités

Marge opérationnelle et cash-flow disponible positifs / Baisse de la dette financière nette & forte liquidité

Premier exercice en perte – Pas de dividende proposé pour l'exercice 2020

Engagement continu pour ajuster les coûts, le fonds de roulement et les investissements au niveau du chiffre d'affaires

INVESTISSEMENTS POUR LE FUTUR



Poursuite de la digitalisation sur les emplacements premium



Déploiement de la plateforme programmatique de vente à l'audience



Saisie des opportunités de consolidation

CHIFFRES CLÉS

2020

Chiffre d'affaires ajusté :
2 312 m€



Une présence dans
3 670 villes de plus
de 10 000 habitants



Une audience journalière
de plus de 840 millions
de personnes
dans plus de 80 pays



10 230
collaborateurs



964 760
faces publicitaires
dans le monde



Leader dans le vélo
en libre-service :
pionnier de la
mobilité douce

RE 100

1^{ère} entreprise
de Communication
Extérieure ayant rejoint
RE100 (engagement
vers le 100 % d'énergies
renouvelables)

EURONEXT

JCDecaux est coté sur
l'Eurolist d'Euronext Paris
et fait partie des indices
Euronext 100 et Euronext
Family Business



JCDecaux est référencé
en matière de performance
extra-financière dans
l'indice FTSE4Good
et les classements MSCI
et CDP

PROFIL DU GROUPE

JCDecaux est le numéro un mondial de la communication extérieure, avec un total de 964 760 dispositifs publicitaires dans plus de 80 pays. Son chiffre d'affaires ajusté 2020 s'élevait à 2 312 millions d'euros.

JCDecaux a 3 activités principales ; elles sont détaillées ci-dessous :

N°1
MONDIAL



MOBILIER URBAIN

N°1
MONDIAL



TRANSPORT

N°1
EN
EUROPE



AFFICHAGE



N°1 mondial
du mobilier urbain
(489 500 faces
publicitaires)



N°1 mondial de la publicité
dans les transports
avec 156 aéroports et 249 contrats de
transport dans les métros, bus, trains
et tramways (329 790 faces publicitaires)



N°1 européen
de l'affichage grand format
(129 970 faces publicitaires)



N°1 de la communication
extérieure en Europe
(615 530 faces
publicitaires)



N°1 de la communication
extérieure
en Asie-Pacifique
(216 590 faces
publicitaires)



N°1 de la communication
extérieure
en Amérique Latine
(66 120 faces
publicitaires)



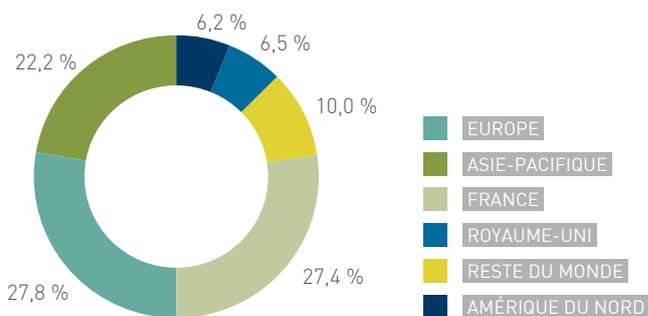
N°1 de la communication
extérieure en Afrique
(22 500 faces
publicitaires)



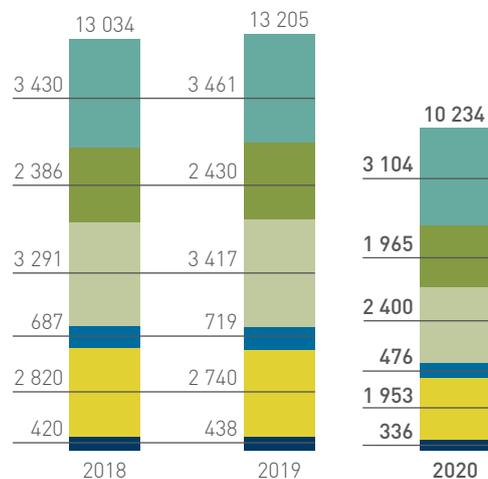
N°1 de la communication
extérieure
au Moyen-Orient
(15 350 faces
publicitaires)

LES CHIFFRES CLÉS 2020

MWH DE CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR ZONE (ETP*)



* ETP : Equivalent Temps Plein.

Consommation énergétique Groupe
694 161 MWh

Effectifs Groupe 2020
10 234 ETP*

DÉVELOPPEMENT DURABLE : NOS RÉALISATIONS 2020



91% des consommations électriques couverts par des **énergies vertes** (objectif : 100% d'ici 2022)



64% de **réduction d'émissions de gaz à effet de serre** par rapport à 2017



80% des **déchets triés** pour recyclage



95,7% des effectifs en **CDI** ; 96,1% des effectifs en **temps plein**



33% de **femmes** dans les **instances dirigeantes** de JCDecaux



Réduction du **taux de fréquence des accidents du travail** pour la 6^{ème} année consécutive



Déploiement de la **Charte Éthique** et de la **Charte des Valeurs Sociales Fondamentales** dans 100% des pays



86% des pays munis d'un **système de gestion des carrières**



100% des **fournisseurs clés** signataires du **Code de Conduite Fournisseur**

SOMMAIRE



NOS FONDAMENTAUX

- Un métier, trois activités **14**
- Notre modèle économique ^{DPEF} **14**
- Nos valeurs fondatrices ^{DPEF} **14**
- Répartition de la valeur créée entre les parties prenantes ^{DPEF} **15**
- La Stratégie du Groupe ^{DPEF} **16**



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RSE

- Notice d'information et éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière **22**
- Les perspectives pour une ville et une mobilité intelligentes et responsables ^{DPEF} **24**
- Notre Stratégie Développement Durable **26**
- Le pilotage de la Stratégie Développement Durable et l'intégration des risques extra-financiers ^{DPEF} **29**
- JCDecaux en 2020 – chiffres clés ^{DPEF} **32**
- Notre engagement environnemental **33**
- Notre engagement social **42**
- Notre engagement sociétal **59**
- La présence de JCDecaux dans les indices internationaux de notation extra-financière **78**



INFORMATIONS JURIDIQUES ET FISCALES

- Gouvernement d'entreprise **82**
- Politique de maîtrise des risques **94**
- Politique fiscale ^{DPEF} **117**



AUTRES INFORMATIONS

- Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels) **120**
- Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion **124**
- Annexe : informations considérées comme les plus importantes **126**
- Contact **127**

MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX



© Gilles DACQUIN



Madame, Monsieur, Chers Actionnaires,

Alors que 2019 avait été notre meilleure année depuis notre création, 2020 aura été la plus difficile. Dès que les audiences urbaines remontent, à la sortie des confinements, nos performances s'améliorent rapidement dans le Mobilier Urbain – comme nous l'avons constaté en France et dans le Reste de l'Europe – et dans l'Affichage. Le Transport, quant à lui, reste significativement impacté par la baisse conséquente à l'échelle mondiale du trafic passagers en aéroport mais également dans les transports en commun, bien que la performance en Chine Continentale des activités exposées aux audiences domestiques soit riche d'enseignements, celles-ci ayant presque été de retour au niveau d'avant la crise de la Covid-19 dans les métros et les aéroports domestiques. Nous avons également tout mis en œuvre pour atténuer les impacts de cette crise sans précédent sur nos résultats en flexibilisant notre structure de coûts au maximum. Nous avons notamment renégocié une très grande partie de nos contrats via des ajustements de redevances ou des allongements de durée de contrats ; nous avons suivi de près la gestion de notre base coûts et nous avons réduit nos investissements afin de préserver notre génération de cash-flow disponible. Par ailleurs, dans le prolongement de notre décision de supprimer temporairement les versements de dividendes, nous avons renforcé notre liquidité et amélioré notre flexibilité financière par une émission obligataire d'un milliard d'euros à horizon 2024 et 2028, qui nous permettra de sortir renforcé de cette crise.

Durant cette année si particulière, notre réponse à ce ralentissement sans précédent s'est notamment concentrée sur la santé et la sécurité de nos collaborateurs qui ont fait part d'un engagement et d'une solidarité hors du commun, dont des baisses de salaire, malgré les défis auxquels ils ont pu être confrontés, professionnellement et personnellement, et sur un soutien aux personnels soignants à qui nous avons, entre autres, donné accès gratuitement à nos réseaux de vélos en libre-service. Nous avons également conçu et installé dans un temps record des distributeurs de solution hydroalcoolique sur les abribus et les sanitaires de Paris ainsi qu'à Los Angeles, garder ouverts et entretenus les sanitaires automatiques et nous sommes retournés dès que possible dans les ateliers d'affichage pour permettre aux annonceurs de retrouver la capacité de s'exprimer sur nos mobiliers afin qu'ils puissent s'adresser à leurs publics. Par ailleurs, dans un souci de solidarité, les membres du Directoire ont décidé de volontairement réduire leurs rémunérations 2020 de 25 %, dont une partie a été reversée à des organismes de santé en signe de solidarité face à la pandémie.

Malheureusement, dictées par l'évolution du nombre des cas de Covid-19, les restrictions font suite aux périodes de plus grande liberté et rendent impossibles toute prévision. Cependant, certaines réalisations de 2020 sont porteuses d'espoir.

C'est le cas des gains du contrat de mobilier urbain publicitaire digital de Manchester, 1^{ère} ville conquise par JCDecaux lors de son implantation en Grande-Bretagne, pour 10 ans, du contrat du mobilier urbain publicitaire de Bogota (Colombie) pour 15 ans, du contrat pour l'exploitation de 140 horloges digitales de Campinas (Brésil) pour 20 ans, du renouvellement et de l'extension, pour 20 ans, du contrat avec le métro de Pékin (Chine) et de la concession publicitaire exclusive de l'aéroport international de Libreville (Gabon) pour 10 ans. Nous regrettons, bien sûr, la fin de notre contrat publicitaire avec les 4 aéroports de New York dont John F. Kennedy, mais celui-ci n'était pas justifié financièrement compte tenu du contexte actuel et de la difficulté à prévoir la reprise du trafic aérien international.

De même, notre devoir d'entrepreneurs est d'anticiper et de préparer le futur par, entre autres, des investissements stratégiques qui nous permettront de renouer avec la croissance dès que les effets de la pandémie seront derrière nous. Comme nous l'avons toujours dit, la Communication Extérieure est un média en phase de consolidation. C'est le sens de l'acquisition au 1er trimestre 2020, d'une participation minoritaire dans Clear Media Limited, leader incontesté des abribus en Chine, au sein d'un consortium d'investisseurs. Cet actif, détenu auparavant majoritairement par Clear Channel, en étant alors en vente, nous a donné l'opportunité de poursuivre notre politique de renforcement de notre présence en Chine, seul grand pays qui a eu en 2020 un Produit Intérieur Brut en légère progression par rapport à 2019. Parce que nous croyons fondamentalement au potentiel de la France, l'acquisition d'Abri Services Média, acteur spécialisé dans le Mobilier Urbain dans le Grand Ouest, s'inscrit dans la même logique : sauvegarder le présent et préparer l'avenir. Enfin, nous avons pris la décision de vendre notre participation minoritaire de 25 % dans Russ Outdoor, en raison de l'incertitude entourant la consolidation du marché de la Communication Extérieure dans un environnement post-Covid-19 en Russie.

Dans le contexte sans précédent que nous connaissons, et dans le respect de notre engagement au Global Compact, 2020 a également été une année remarquable en matière de Développement Durable avec la reconnaissance de notre action résolue face à l'urgence climatique. En témoignent notre maintien au niveau « A Leadership » du classement du CDP (Carbon Disclosure Project) pour la deuxième année consécutive et l'attribution, depuis 2018, de la note maximale de triple A dans le classement « Responsabilité Sociale des Entreprises » de l'agence de notation MSCI (Morgan Stanley Capital International), positionnant JCDecaux comme la seule entreprise du secteur Media & Entertainment obtenant cette note en 2020. En complément de la couverture de 100 % de nos consommations d'électricité grâce aux énergies renouvelables d'origine garantie dans déjà 29 pays, la France, quant à elle, continue de montrer la voie via son ambition d'atteindre la neutralité carbone pour l'ensemble de ses activités en 2021. Nos innovations ne sont pas en reste et la création de l'abri Fraîcheur Naturelle, qui fait suite à celle de l'abri Filtreo, participe à notre mission quotidienne d'améliorer durablement la vie en ville.

2020 a aussi permis de confirmer notre ambition de faire de VIOOH la première plateforme programmatique du marché à l'échelle mondiale avec une performance qui accompagnera l'accélération de la croissance de notre chiffre d'affaires digital, celui-ci représentant désormais 24 % de notre chiffre d'affaires ajusté. Dans ce domaine-clé de la data et du numérique, de nouvelles initiatives nous ont permis d'améliorer notre capacité de réponse aux attentes des marques. C'est le cas de notre partenariat mondial avec S4M qui renforce l'efficacité de notre média et la complémentarité entre OOH et mobile ou de l'indicateur « JCDecaux Mobility Tracker » piloté par la Direction de la Data qui évalue la reprise des audiences et des mobilités urbaines, sujet déjà stratégique dans la période actuelle et qui le sera plus encore dans le monde post Covid. Des solutions ont été mises en œuvre localement comme JCDecaux Impact Drive to Store en France qui mesure l'efficacité publicitaire OOH pour les marques enseignes, mais aussi entre différents pays.

Inventivité et détermination doivent rester nos maîtres mots en 2021. Nous sommes confiants en l'avenir, dans notre capacité de rebond et dans la pertinence de notre média qui a toujours su s'adapter aux évolutions de la société. Fidèles à nos valeurs, nous serons toujours plus solidaires et volontaires afin qu'ensemble, avec les annonceurs, agences, villes, aéroports et opérateurs de transport qui nous font confiance, nous sortions grandis de l'épreuve de la Covid-19. Nous faisons face ensemble et ensemble nous relancerons.

Nous sommes pleinement conscients de la confiance que vous nous témoignez depuis l'introduction en bourse de JCDecaux en juin 2001, et nous vous remercions de votre fidélité.

Jean-Charles Decaux

Président du Directoire
Co-Directeur Général

Jean-François Decaux

Co-Directeur Général

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL FINANCE & ADMINISTRATION, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET EN CHARGE DE LA DIRECTION DÉVELOPPEMENT DURABLE ET QUALITÉ



Depuis la création de l'entreprise en 1964 par Jean-Claude Decaux, la vision et le sens de notre modèle de développement est clair : concevoir des solutions utiles pour tous, financées par la publicité, créant de la valeur économique sur les territoires et de la valeur sociétale partagée entre les villes, les citoyens, les acteurs économiques et la société civile.

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

Alors que le Groupe enregistrait sa meilleure performance en termes de chiffre d'affaires en 2019 depuis sa création, les résultats de 2020 ont été quant à eux lourdement affectés par la crise sanitaire, économique et sociale que nous traversons. Malgré cela, JCDecaux a réaffirmé son engagement auprès du « Global Compact » des Nations Unies et poursuit sa stratégie Développement Durable, en continuant de s'investir dans de grands projets et en accomplissant de belles réussites à la fois environnementales, sociales et sociétales.

À travers sa Stratégie Développement Durable, sa façon d'opérer au quotidien, son offre de solutions et ses actions pour participer à l'émergence de la ville et d'une mobilité intelligentes et durables, JCDecaux continue de contribuer à 10 des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

JCDecaux s'attache à innover en permanence pour proposer des solutions sûres, confortables, pérennes et responsables tout en réduisant son empreinte environnementale. C'est ainsi qu'a été conçue et développée en 2020 une gamme d'Abribus® innovants pour contribuer à améliorer la qualité de vie dans l'espace urbain des citoyens et des usagers des transports : l'abri Fraîcheur Naturelle qui participe à la lutte contre les îlots de chaleur urbain et l'abri dépolluant Filtreo® qui permet, grâce à sa toiture végétalisée, de filtrer l'air environnant et de réduire l'exposition des voyageurs aux polluants et particules fines particulièrement présents en bordure de voie.

La réduction de nos impacts environnementaux est et reste notre priorité absolue. Celle-ci est rendue possible grâce au mix d'actions mis en place depuis plusieurs années et qui a déjà permis entre 2017 et 2020 de réduire de plus de 64% nos émissions en CO2 équivalent au niveau Groupe.

Engagé depuis 2014 dans une politique ambitieuse de couverture de ses consommations électriques par de l'électricité d'origine renouvelable, le Groupe a couvert cette année 91% de ses consommations électriques, surpassant les objectifs fixés pour 2020 (85%), et est en très bonne voie pour atteindre l'objectif fixé de 100% de taux de couverture d'ici 2022 - objectif d'ailleurs déjà atteint par 29 pays du Groupe dont la France cette année.

Pour autant, face à l'urgence climatique, il nous faut continuer d'agir et de prendre des nouvelles résolutions. C'est pour cette raison que le Groupe a annoncé en novembre 2020 sa contribution à la neutralité carbone planétaire en s'engageant à atteindre l'équilibre entre les émissions générées et les émissions compensées de ses activités en France, berceau historique de JCDecaux, et ce dès 2021. Ce projet pilote sera progressivement étendu au reste des pays dans lesquels nous opérons afin de parvenir, à terme, à un équilibre à l'échelle du Groupe.

Nos engagements depuis de nombreuses années et nos résultats continuent de porter leurs fruits : JCDecaux est ainsi fier d'être à nouveau en 2020 la seule entreprise internationale du secteur de la Communication Extérieure dont la performance extra-financière est unanimement reconnue. En effet, JCDecaux se maintient en 2020 au niveau A Leadership du CDP (Carbon Disclosure Project), qui désigne les sociétés les plus avancées en matière de lutte contre le changement climatique. Depuis 2014, le Groupe est renouvelé dans l'index FTSE4Good du FTSE Russell avec une performance renforcée de 4,6/5 en 2020 (vs. 4,5 fin 2019), bien au-dessus de la moyenne du secteur Media (2,8/5). Enfin, MSCI a reconduit le score maximal de JCDecaux, ce qui en fait l'entreprise à dimension mondiale la mieux cotée du secteur Media & Entertainment et la seule entreprise de la sous-catégorie « Publicité » à obtenir un Triple A et à être reconnue comme leader en 2020.

JCDecaux a réaffirmé ses engagements sociaux avec la poursuite de la formation des collaborateurs aux Chartes du Groupe (Charte Ethique, Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, Code de Conduite Fournisseurs). Lors de la 4ème édition de l'évaluation bisannuelle de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte Sociale, 100% des pays participants ont été reconnus conformes, assurant ainsi un socle de droits communs à tous les collaborateurs à travers le monde. Enfin, dans le but d'améliorer davantage l'égalité entre les Femmes et les Hommes à tous les niveaux de l'entreprise, le Groupe a défini un Plan de Féminisation de ses instances dirigeantes, mis en œuvre dès 2021, avec l'objectif d'atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40% d'ici 2027 (vs. 33% à fin 2020).

Témoin de l'engagement du Top Management, l'inclusion de critères « ESG » dans la rémunération des dirigeants et des directeurs de filiales a été reconduite en 2020 et sera étoffée en 2021 par l'intégration d'un nouveau critère en lien avec le Plan de Féminisation de JCDecaux.

Nous savons que pour faire face à un monde en transformation, l'implication de tous est essentielle. Touchant chaque jour plus de 800 millions de personnes, JCDecaux est conscient de sa capacité d'influence et considère que la communication a un rôle à jouer et une responsabilité à prendre pour générer des impacts positifs et ancrer un lien de confiance entre les citoyens-consommateurs et les marques.

En tant que média de proximité, présent dans le quotidien des citoyens à travers le monde, JCDecaux a mis à contribution sa capacité de communication et s'est mobilisé dans toutes ses géographies pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Le Groupe a ainsi, via ses mobiliers urbains, relayé les gestes barrières et les messages d'informations aux citoyens, affiché de vastes campagnes de remerciements et de soutien au personnel soignant et aux associations engagées dans la lutte contre le virus, et mis à disposition gratuitement des soignants des solutions de mobilités douces ou encore a développé en 6 semaines seulement des distributeurs de solutions hydroalcooliques dans de nombreuses villes à travers le monde.

Pour 2021, face à la crise sanitaire, économique et sociétale qui nous touche toujours, nous poursuivons nos engagements et continuons à réaffirmer notre ambition : ancrer toujours plus le Développement Durable au cœur de notre modèle de développement et de nos métiers, pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain, et créer ainsi toujours plus de valeur partagée, pour tous, au service des territoires et des citoyens.

David Bourg

Directeur Général Finance & Administration, Membre du Directoire
et en charge de la Direction Développement Durable et Qualité



MUPI® digital
Berlin
 ALLEMAGNE

NOS FONDAMENTAUX

Un métier, trois activités

Notre modèle économique ^{DPEF} **14**

Nos valeurs fondatrices ^{DPEF} **14**

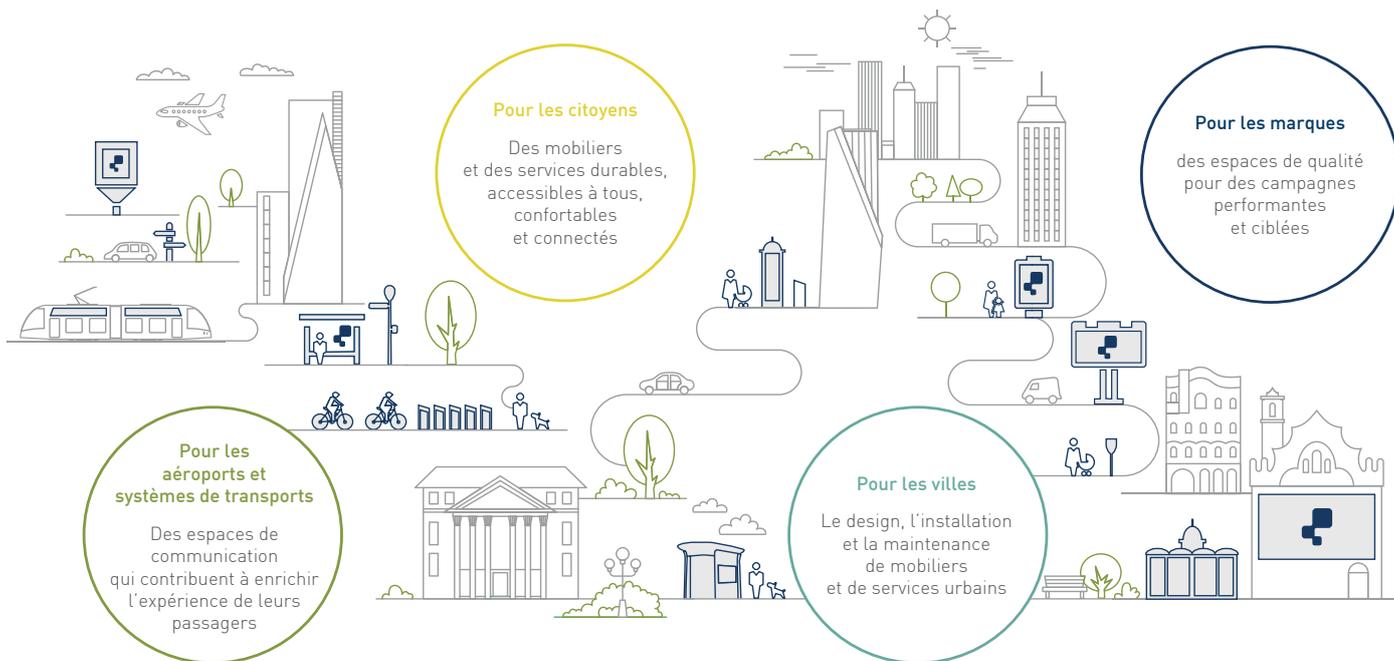
Répartition de la valeur créée entre les parties prenantes ^{DPEF} **15**

La stratégie du Groupe ^{DPEF} **16**

UN MÉTIER, TROIS ACTIVITÉS

UN MODÈLE VERTUEUX INVENTÉ PAR JEAN-CLAUDE DECAUX EN 1964

Des mobiliers et des services durables et innovants financés par les marques et leurs publicités



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

1. NOTRE MODÈLE ÉCONOMIQUE ^{DPEF}

JCDecaux est le numéro un mondial de la communication extérieure. Notre modèle économique, inventé par Jean-Claude Decaux en 1964, est de fournir aux villes des produits et services utiles aux citoyens financés par la publicité, créant ainsi de la valeur économique et de la valeur sociétale. Il est décliné aujourd'hui dans les 3 activités du Groupe :

- le Mobilier Urbain qui concerne la commercialisation d'espaces publicitaires sur le domaine public via des mobiliers tels que les Abribus®, MUPI® (mobiliers urbains pour l'information) 2 m² et 8m², kiosques et colonnes multiservices
- le Transport qui se concentre sur la publicité dans les réseaux de transport terrestre et dans les aéroports
- l'Affichage Grand Format.

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

- il offre aux citoyens et aux usagers des produits et services sans impact sur les finances locales et les impôts
- il participe à l'amélioration de la qualité de vie en ville avec le développement de toujours plus de services pour les citoyens (accessibilité, mobilité douce, connectivité, etc.)
- il s'inscrit dans l'économie de la fonctionnalité : JCDecaux met à disposition des mobiliers de haute qualité conçus pour durer dans le temps, qui restent la plupart du temps sa propriété, sont entretenus par les équipes de JCDecaux, et peuvent être rénovés à neuf pour être réutilisés

- il contribue à l'embellissement des environnements dans lesquels les mobiliers s'insèrent grâce à des conceptions esthétiques, souvent dessinés par des designers et architectes de renom, et à des solutions innovantes à forte valeur ajoutée.

Ainsi, la publicité sur les mobiliers permet de :

- financer les services fournis par les mobiliers et le développement de nouvelles solutions qui bénéficient aux citoyens
- contribuer au développement des acteurs économiques locaux et au rayonnement des marques.

Les activités principales de l'entreprise sont le développement de ces produits et services, leur installation et leur entretien pendant la durée des contrats, ainsi que la vente d'espaces publicitaires aux annonceurs internationaux, nationaux et locaux. Pour plus d'informations, la chaîne de valeur de JCDecaux est présentée en page 59 du présent document.

2. NOS VALEURS FONDATRICES ^{DPEF}

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

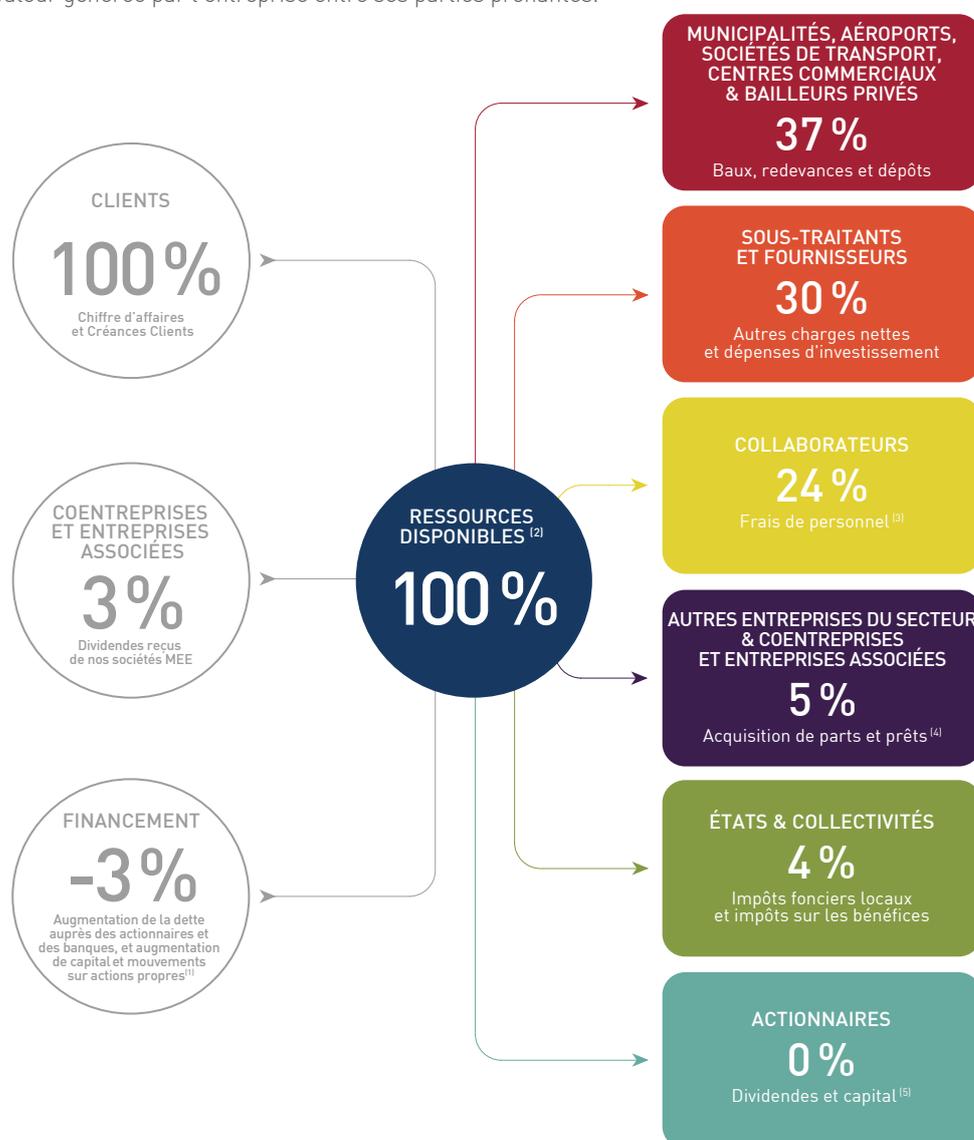
- La **passion** s'exprime dans l'état d'esprit entrepreneurial et la volonté partagée par les collaborateurs de JCDecaux de rendre la ville plus attractive et plus accessible afin de relever les défis du XXI^{ème} siècle
- La **qualité** se traduit par l'excellence de tous les produits et services de JCDecaux

- L'innovation implique la recherche permanente des solutions nouvelles, qu'il s'agisse du design des mobiliers, de leur esthétique et leur capacité à s'intégrer dans l'espace urbain, de leurs fonctionnalités à la pointe de l'innovation pour toujours mieux répondre aux nouveaux usages et modes de consommation.

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

3. RÉPARTITION DE LA VALEUR CRÉÉE ENTRE LES PARTIES PRENANTES ^{DPEF}

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays, 3 670 villes de plus de 10 000 habitants, 156 aéroports et 249 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways. Nos mobiliers design et innovants permettent, grâce à la publicité, le financement d'infrastructures publiques et le développement de nouvelles solutions au service des citoyens et contribuent également à l'embellissement des environnements dans lesquels ils s'insèrent. Les activités et métiers de JCDecaux sont donc par nature ancrés au cœur des territoires, au plus près de ses installations et de ses mandants et clients annonceurs. Ainsi, JCDecaux crée de la valeur économique et sociale à travers la création d'emplois là où l'entreprise s'implante, et contribue ainsi au développement économique des territoires. Le schéma ci-après présente la répartition de la valeur générée par l'entreprise entre ses parties prenantes.



⁽¹⁾ Ce montant inclut l'augmentation de la dette auprès des banques et des actionnaires, l'augmentation de capital liée aux levées de stock-options, la trésorerie acquise/cédée et les achats/ ventes d'actions propres.

⁽²⁾ Ce montant inclut une charge de stock-options.

⁽³⁾ Ce montant inclut une charge de stock-options.

⁽⁴⁾ Hors trésorerie nette acquise/cédée et y compris décaissements nets des encaissements sur acquisitions (cessions) de titres de participation ne donnant pas le contrôle (sans perte de contrôle) et les prêts aux coentreprises et entreprises associées.

⁽⁵⁾ Ce montant correspond aux dividendes perçus par l'ensemble des actionnaires y compris les actionnaires minoritaires dans les sociétés contrôlées, ainsi que les augmentations de capital réalisées par les actionnaires minoritaires dans les sociétés contrôlées.

4. LA STRATÉGIE DU GROUPE ^{DPEF}

Chaque jour, JCDecaux touche potentiellement plus de 840 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 afin de poursuivre sa croissance et d'augmenter sa rentabilité qui est déjà l'une des meilleures du secteur.

Bien entendu, la pandémie relative à la Covid-19 a impacté significativement l'entreprise dont le modèle est d'autant plus vertueux et efficace que la mobilité est élevée. La crise a fortement réduit les déplacements tant entre les pays, avec les conséquences que l'on connaît sur le trafic aérien, qu'au sein même des pays dès lors que des décisions de confinement partiel ou total ont été prises par les autorités.

Cette situation, inédite tant par son ampleur que par la capacité du monde politique et scientifique à se mobiliser comme jamais auparavant, a montré à quel point les déplacements de toute nature contribuent massivement et quotidiennement à l'économie et à la création de richesse. Travail, commerces, loisirs, tourisme... l'activité est aujourd'hui assise sur la capacité à favoriser la liberté de mouvement pour que le plus grand nombre puisse accéder à chaque instant à l'éventail le plus large possible d'activités qui font l'humanité.

Par conséquent, et malgré cette période tragique en termes de santé publique, la stratégie de JCDecaux est de poursuivre son développement sur les bases solides construites au cours des presque 60 dernières années car il ne fait aucun doute que le génie humain rétablira les conditions d'une vie libre et sereine dans un délai court.

Pour atteindre cet objectif, la stratégie du Groupe continue donc de s'articuler autour de trois axes majeurs auxquels s'ajoutent deux piliers importants de transformation du marché.

Les 3 axes majeurs

- Poursuivre son développement par croissance interne, en remportant de nouveaux contrats publicitaires auprès des villes, collectivités locales, centres commerciaux, métros, gares et aéroports qu'il juge les plus attractifs
- réaliser des acquisitions stratégiques ciblées lui permettant d'acquérir ou de renforcer sa position de leader dans l'industrie en développant un réseau national, étoffant par la même occasion sa capacité à dégager de meilleurs rendements sur ses investissements et de concurrencer les autres médias
- optimiser le potentiel commercial et la rentabilité de ses réseaux publicitaires dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités.

Le développement de JCDecaux dans les nouvelles économies, via la croissance interne ou par l'intermédiaire d'acquisitions ciblées, aura pour conséquence d'augmenter la contribution des pays à plus forte croissance* au chiffre d'affaires total du Groupe. La part du chiffre d'affaires réalisé dans ces pays est de 30 % en 2020 contre 8 % en 2004.

Ce développement se fera également à travers le déploiement sélectif de technologies digitales qui touchent une audience captive et en croissance, bien entendu dans les aéroports et les métros, mais également en milieu urbain, où la digitalisation des plus grandes capitales mondiales est désormais une réalité tangible. En 2020, le chiffre d'affaires digital représentait 24,0 %

du chiffre d'affaires total du Groupe, presque 28 % de l'activité Transport, plus de 22 % de l'activité Mobilier Urbain et près de 20 % pour l'activité Affichage.

* Les « pays à plus forte croissance » incluent l'Europe Centrale et de l'Est (sauf l'Autriche), les Pays Baltes, la Russie, l'Ukraine, l'Amérique latine, l'Asie (Chine avec Hong Kong et Macao, Mongolie, Myanmar, Thaïlande, Corée du Sud, Singapour, Inde), l'Afrique, le Moyen-Orient et l'Asie Centrale.

4.1. Poursuivre la croissance interne

Le Groupe entend continuer de développer un réseau publicitaire particulièrement attractif pour les annonceurs dans chacune de ses trois activités.

Pour réaliser cet objectif, le Groupe met en œuvre les moyens suivants :

- cibler les villes, collectivités locales, aéroports ou autres systèmes de transport qui présentent un fort potentiel commercial dans chaque pays pour y développer un réseau publicitaire à l'échelle nationale
- créer de nouveaux produits et services qui répondent aux besoins des villes, des aéroports et autres systèmes de transport ou les anticipent et fournir des prestations d'entretien inégalées afin de remporter les appels d'offres pour les contrats publicitaires de ces villes, aéroports et autres systèmes de transport
- utiliser ses outils d'analyse data, marketing et géomarketing pour construire des réseaux publicitaires adaptés aux objectifs de communication et aux budgets des annonceurs (couverture nationale ou régionale homogène, réseaux ciblés, campagnes en temps partagé, etc.)
- développer une stratégie autour de la captation et/ou l'acquisition de données afin de toujours mieux appréhender les territoires et les consommateurs et ainsi toujours mieux servir tous nos clients (cf section « données »)
- offrir une audience plus large aux annonceurs qui souhaitent être présents à la fois en ville, grâce à un réseau de Mobilier Urbain unique en Europe, et à la périphérie des agglomérations, grâce à des réseaux nationaux d'affichage dans la plupart des pays européens
- développer une présence mondiale dans chacune de ses activités pour répondre à la demande croissante des grands annonceurs internationaux
- développer des moyens d'exploitation qui permettent d'adapter et de construire des réseaux en fonction des demandes des annonceurs.

4.2. Participer à la consolidation de la communication extérieure

JCDecaux dispose d'une capacité financière importante, d'un bilan solide et d'un réseau publicitaire 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 de leader.

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

- acquérir ou nouer des partenariats, avec des sociétés disposant de positions de qualité sur leur marché
- capitaliser sur ses ressources (produits, expertise opérationnelle, puissance commerciale) pour développer et optimiser ces nouveaux marchés

- développer des synergies commerciales, notamment grâce à la numérisation des réseaux
- mutualiser et réduire les coûts.

Cette stratégie permet au Groupe de se développer par croissance externe dans des villes où les contrats de Mobilier Urbain ont déjà été attribués, ainsi que dans les réseaux de transport, de capitaliser sur la complémentarité de ses activités au niveau national, et, le cas échéant, de compléter sa gamme de produits.

4.3. Optimiser le potentiel du réseau publicitaire

JCDecaux optimise en permanence le potentiel de croissance et la rentabilité de son réseau publicitaire. Pour y parvenir, le Groupe s'appuie sur son expérience dans le domaine de la communication extérieure, sur une présence géographique unique, sur un portefeuille de produits haut de gamme, et sur une offre marketing et commerciale innovante.

JCDecaux entend ainsi :

- préserver la maîtrise des emplacements clés où le Groupe installe ses mobiliers, afin de maximiser la visibilité des faces et offrir aux annonceurs des réseaux qui garantissent l'émergence de leur campagne publicitaire
- poursuivre ses innovations produits et marketing notamment à travers le déploiement sélectif du digital et maintenir une politique tarifaire qui reflète la qualité supérieure de ses réseaux
- capitaliser sur la complémentarité de ses activités Mobilier Urbain, Transport et Affichage pour développer des offres commerciales internationales et/ou multi-formats pour les grands annonceurs internationaux
- continuer de développer des études de mesure d'audience, d'impact et d'efficacité de la communication extérieure qui permettront de renforcer l'attractivité de ce média pour les annonceurs et d'accroître son utilisation :
 - en s'appuyant sur des études socio-démographiques, de comportement, de consommation, de déplacement et d'audience sophistiquée, afin de construire des réseaux qui répondent aux objectifs de communication de ses clients
 - en développant une véritable stratégie autour de la donnée qui représente un levier majeur de connaissance pour toutes les thématiques d'étude (mobilité, attitude, comportement, ROI...) (cf section « données »)
 - en développant et en intégrant des technologies avancées et innovantes afin de répondre aux attentes des annonceurs en termes de communication contextualisée et dynamique, générant ainsi de la valeur additionnelle pour nos offres
 - en fournissant aux annonceurs des données chiffrées d'audience et d'efficacité permettant de mesurer les performances de leurs campagnes sur la cible visée.

4.4. Les données

Depuis 2018, JCDecaux s'est doté d'une direction mondiale de la donnée, directement rattachée au Directoire.

Focalisée sur l'exploitation des données au service de la croissance de l'entreprise, cette direction utilise la donnée comme un levier de transformation. L'utilisation des données est dédiée à la réponse aux appels d'offres, à l'exploitation des contrats et à l'accélération de la vente à l'audience.

Ainsi, qualifier nos actifs avec une grande précision, connaître la typologie des territoires que nous opérons, étudier avec finesse les mobilités, mesurer le retour sur investissement en évaluant l'impact sur les ventes, la fréquentation des enseignes, etc, autant d'enseignements qu'autorisent les données massives dès lors qu'elles sont traitées, modélisées et restituées pour une exploitation opérationnelle.

Spécifiquement, la vente à l'audience implique une connaissance accrue de nos environnements et aussi la capacité à satisfaire notre écosystème média par une planification et une mesure de la performance des campagnes soutenues par les données.

- Organisation

En 2020, l'équipe « DataCorp » a continué sa croissance tout en apportant une forte contribution aux différentes priorités du Groupe dans un contexte exceptionnel.

Elle est composée de 37 personnes réparties sur 5 axes complémentaires et essentiels :

- Le développement (data science, analyses et ingénierie de la donnée)
- Les partenariats (collecte de sources de données externes et identification de nouveaux besoins)
- Le marketing des produits (création de valeur par la donnée et adoption des solutions par les marchés)
- Les relations grands comptes (développement de programmes data propres aux grands comptes)
- La communication

L'objectif de cette structure est de pouvoir mieux accompagner l'usage de la donnée à grande échelle et accélérer la constitution et le partage de pratiques communes à l'échelle globale.

- Partenariats

L'équipe « Partenariats », constituée en 2019 a permis la concrétisation de 8 partenariats durant sa première année. Le premier d'envergure internationale avec S4M, spécialiste du marketing sur mobile et particulièrement du « drive-to-store » a permis de renforcer la complémentarité entre la communication extérieure et le digital. Les autres ont permis d'acquérir de nouvelles sources de données afin d'accélérer le passage au marketing de précision. Ces différentes sources permettent d'adresser avec plus d'intelligence les problématiques des annonceurs et agences lors des phases de planning, d'activation et de mesure.

Les partenariats développés par l'équipe DataCorp ont tous une destination de couverture élargie de nos marchés. Ainsi l'offre JCDecaux/S4M est disponible dans 9 marchés, Attest (études) ou ForwardKeys (données aéroportuaires) dans plus de 40 pays.

- Impact

En 2020, poussée par l'actualité, l'équipe data de JCDecaux s'est investie sur la compréhension des mobilités. Afin de soutenir les équipes commerciales il était essentiel de pouvoir mesurer l'impact des mesures gouvernementales sur les audiences du Groupe dans les différents pays.

Ainsi le Mobility Tracker Index, indicateur composite de la mesure des mobilités a été mis à disposition de nos 12 marchés principaux afin d'engager avec nos différentes parties prenantes. Mis à jour deux fois par semaine, il a été grandement utilisé.

Alors que le « Mobility tracker » a permis de suivre les évolutions d'audience, le partenariat avec la société française S4M a eu un impact positif sur la phase d'activation de nos campagnes au niveau local et national en offrant à nos annonceurs la capacité de combiner l'exposition des campagnes JCDecaux à une amplification complémentaire sur les terminaux mobiles.

- Transformation

L'usage de la donnée est devenu un élément essentiel de la transformation et de l'accélération de JCDecaux. La donnée, par son usage, nécessite une gouvernance et un cadre d'évolution qui favorisent la création de valeur tout en respectant les règles de protection des données. L'équipe DataCorp est impliquée dans les projets de nos 30 marchés principaux et a administré plus de 80 projets en 2020. La communauté Data qui réunit plus de 350 personnes réparties dans toutes les filiales du Groupe assure un rôle moteur dans la transformation.

Cette direction mondiale est un élément de transformation de l'entreprise et un accélérateur de convergences entre le DOOH et l'univers du mobile, elle agit bien entendu dans le strict respect des réglementations en vigueur aux niveaux national et régional.

4.5. Le programmatique

En tant que leader mondial de son secteur, JCDecaux a pris l'initiative de développer une plateforme programmatique à ambition mondiale à même de fédérer l'industrie de la communication extérieure : VIOOH.

Cette plateforme programmatique, qui a vocation à opérer de manière indépendante, va permettre d'accélérer la transformation du processus d'achat du media en l'automatisant, sur le modèle de l'industrie du web. Ainsi, il est désormais possible pour les annonceurs d'engager leurs investissements publicitaires programmatiques en DOOH en temps réel optimisant ainsi le cycle de vente tout en permettant aux Media Owners de connecter leurs inventaires DOOH aux plateformes d'achat programmatique (DSP), afin de rendre leurs écrans digitaux accessibles à de nouveaux annonceurs digitaux.

Afin de permettre ces transactions programmatiques, VIOOH - qui se positionne comme un Supply Side Platform (SSP) - a connecté à sa plateforme dédiée aux transactions programmatiques (Ad Exchange) plus de 25 Demand Side Platforms (DSP) différentes, parmi lesquelles on retrouve les acteurs leaders du marché tels que TheTradeDesk, Mediama, Xandr, Verizon Media, Vistar Media, Active Agent, Displayce, Hivestack, Splicky, S4M... Cet effort de connexion permet de créer l'écosystème nécessaire pour développer les ventes programmatiques DOOH.

En 2020, plus de 550 deals programmatiques ont été gérés par la plateforme VIOOH pour le compte de plus de 100 top marques, qui ont acheté programmatiquement des inventaires digitaux DOOH JCDecaux sur la plateforme VIOOH sur plus de 10 marchés différents.

Territoire, période, séquençement, cible..., VIOOH, grâce à des algorithmes sophistiqués, permet de construire le meilleur plan de communication extérieure au bénéfice du client, en fonction des éléments de son brief.

L'équipe de VIOOH est d'ores et déjà constituée de 105 collaborateurs spécialisés dans les nouvelles technologies, les ventes media programmatiques et la modélisation. Cette équipe de scientifiques et d'ingénieurs est associée à une équipe « business development » destinée à déployer progressivement cette plateforme sur les marchés de référence de la communication extérieure.

VIOOH constitue une avancée majeure pour l'industrie de la communication extérieure.

Les marques y voient une nouvelle forme de media urbain parfaitement en phase avec une communication ciblée dans le temps et dans l'espace. Les dispositifs digitaux autorisent en effet une souplesse inédite en termes de contenus et complètent efficacement la puissance sans comparaison des campagnes d'affichage. Il n'est plus rare désormais pour un annonceur d'avoir plusieurs dizaines de créations digitales différentes qui vont être diffusées en fonction du jour et de l'heure, du quartier, de la mobilité des cibles ou encore en fonction de la qualité de l'air ou de la météo.

Il s'agit pour JCDecaux d'une nouvelle proposition de valeur que nous appelons « vente aux indicateurs » / « vente à l'audience ». C'est la requête précise du client qui va constituer le détail des mobiliers retenus pour sa campagne. Ainsi, chaque annonceur bénéficie d'une dimension plus grande dans le sur-mesure, grâce aux multiples outils d'analyse de données et de construction de plan que nous avons développés. Des concepts comme « VIOOH Automation » ou encore « VIOOH Exchange » se généralisent dans nos pays pour apporter cette dimension nouvelle tant à nos clients Annonceurs qu'à nos partenaires Villes.

4.6. Investir la « Smart et Sustainable city »

Les révolutions Digitale et Data impactent durablement les espaces publics, la ville et tous les lieux de mobilité. Ces territoires se transforment, les attentes évoluent, la communication extérieure accompagne et anticipe ces mutations.

C'est ainsi que nous développons désormais toute une gamme de services technologiques au bénéfice de nos partenaires dans l'univers des objets connectés : capteurs de tous types (pollution, hydrométrie, mouvement), ports de recharge USB, services d'information digitale en temps réel, antennes de réseau à faible émission (small cells), Wi-Fi gratuit, etc. Tous ces services nouveaux contribuent à inclure des services digitaux pour le plus grand nombre sur les espaces publics.

Parallèlement, le développement rapide de nos actifs digitaux à travers la planète ouvre des perspectives concrètes en termes d'enrichissement de notre modèle.

D'abord, de très nombreuses villes considèrent le mobilier urbain digital comme une nécessité dans le monde moderne de la communication dans lequel nous vivons. Bénéficier d'une part significative du temps de diffusion leur permet de transmettre des messages temps réel et contextuels à destination de leurs citoyens.

Parallèlement, dans les univers de mobilité les plus denses, nous développons une nouvelle offre de connectivité. JCDecaux propose par exemple de déployer et de piloter des offres de Wi-Fi sur la base de notre modèle historique de financement par la publicité. Le service est gratuit pour nos partenaires (collectivités, aéroports...) et nous bénéficions de l'exploitation publicitaire tant sur la page d'accueil qu'en ciblage individuel, après qualification de chacun à l'ouverture du service. Il s'agit donc pour JCDecaux de revenus dans l'univers de l'internet, dans sa dimension mobile.

Là aussi, les perspectives sont intéressantes car l'une des premières attentes en ville est désormais l'accès au réseau.

C'est dans ce cadre que nous avons développé l'activité de JCDecaux Link qui propose aux opérateurs de téléphonie d'améliorer la qualité de réception dans les zones à forte demande. Tous les opérateurs cherchent en effet à améliorer leur capacité dans certains secteurs mal couverts par les grandes antennes

installées sur les toits. Avec notre concept de petites antennes à très faibles émissions installées dans les mobiliers urbains, nous apportons une réponse simple, efficace et pérenne pour assurer un très haut débit dans un rayon de 80 mètres environ autour des mobiliers équipés. En échange de ce service, l'opérateur nous verse un loyer annuel, contribuant ainsi à la dimension vertueuse de notre modèle. Cette activité est appelée à se développer dans les prochaines années avec le déploiement de la téléphonie mobile de cinquième génération dont les fréquences très élevées offrent de très hauts débits au dépend d'une plus courte portée qui nécessite une forte densité de petites antennes, comme nous le constatons déjà avec les premiers déploiements aux États Unis.

La « Smart et Sustainable city » devient ainsi la concrétisation d'une ville plus durable où la technologie est mise au service de l'amélioration de la qualité de vie de chacun, dans le cadre d'une approche environnementale engagée. Nos mobiliers enrichis permettent ainsi de mesurer la qualité de l'air, les niveaux de trafic, les flux piétons..., nous autorisant ainsi à fournir aux Villes des données précieuses pour comprendre et améliorer le bien-être des citoyens.

Pour déployer ces nombreuses promesses de la Ville de demain, qui se doivent d'être co-construites et inclusives, nous avons parallèlement engagé un vaste programme d'Open Innovation afin de détecter, et de nous appuyer le cas échéant, sur de jeunes entreprises innovantes qui travaillent elles-mêmes sur la Smart City et ses multiples dimensions.

JCDecaux est par conséquent résolument tourné vers cette « Smart et sustainable city » via des développements stratégiques autour des services technologiques, du digital et de la donnée, pour répondre aux nouveaux usages de la cité.



ABRIBUS® affichant un message de soutien
aux personnels soignants et les consignes sanitaires
Paris
 FRANCE

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RSE

(Responsabilité Sociétale des Entreprises)

Notice d'information et éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière 22

Les perspectives pour une ville et une mobilité intelligentes et responsables ^{DPEF} 24

Notre Stratégie Développement Durable 26

La traduction de nos enjeux : la matrice de matérialité de JCDecaux 26

Stratégie et objectifs 27

Soutien de JCDecaux aux Objectifs de Développement Durable et au Pacte Mondial des Nations Unies 28

Le pilotage de la Stratégie Développement Durable et l'intégration des risques extra-financiers ^{DPEF} 29

La Direction du Développement Durable et de la Qualité 29

Le déploiement de la stratégie Développement Durable 29

Le pilotage des risques extra-financiers 30

Le pilotage de la performance extra-financière 30

JCDecaux en 2020 – chiffres clés ^{DPEF} 32

Notre engagement environnemental 33

Réduire nos consommations énergétiques ^{DPEF} 35

Réduire nos autres impacts environnementaux ^{DPEF} 39

La gestion de l'eau 41

Notre engagement social 42

Déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ^{DPEF} 44

Mettre en place une Politique Sociale ambitieuse transverse au Groupe ^{DPEF} 46

La formation 49

La diversité et l'égalité professionnelle ^{DPEF} 52

Les conditions de travail ^{DPEF} 55

Notre engagement sociétal 59

Présentation de notre chaîne de valeur ^{DPEF} 59

Renforcer le Développement Durable dans la Politique Achat ^{DPEF} 60

Favoriser l'engagement de nos collaborateurs en faveur du Développement Durable 62

Les relations avec les villes, les sociétés de transport et les autres acteurs locaux 63

Les relations avec les annonceurs 70

Les relations avec les usagers 72

L'affichage 73

La sécurité digitale des opérations ^{DPEF} 74

La protection des données à caractère personnel et le respect de la vie privée ^{DPEF} 74

La contribution sociétale de JCDecaux 75

La présence de JCDecaux dans les indices internationaux de notation extra-financière 78

NOTICE D'INFORMATION ET ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

- Le périmètre couvert par les données extra-financières est de 98 % du chiffre d'affaires et de 96 % des effectifs du Groupe (en ETP), sauf indication contraire dans le texte accompagnant les données présentées.
- Conformément à l'article L225-102-1 du Code de Commerce, l'intégralité des éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière sont disponibles dans le présent rapport :

| ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE | | PARTIES DU RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE | CHAPITRES | PAGE | |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----|
| MODÈLE D'AFFAIRES | | « Notre modèle économique » et « Nos valeurs fondatrices » | Nos Fondamentaux | 14 | |
| | | « JCDecaux en 2020 – chiffres clés » | Le DD et la RSE | 32 | |
| | | « Présentation de notre chaîne de valeur » | Le DD et la RSE | 59 | |
| | | « Répartition de la valeur créée entre les parties prenantes » | Nos Fondamentaux | 15 | |
| | | « La Stratégie du Groupe » | Nos Fondamentaux | 16 | |
| | | « Les perspectives pour une ville et une mobilité intelligentes et responsables » | Le DD et la RSE | 24 | |
| PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS | | « Le pilotage de la Stratégie Développement Durable et l'intégration des risques extra-financiers » | Le DD et la RSE | 29 | |
| | | « Politique de maîtrise des risques » | Infos. Juridiques et Fiscales | 94 | |
| LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | Description du risque | « Risque lié à la réputation du Groupe et au non-respect de l'éthique des affaires » | Infos. Juridiques et Fiscales | 96 | |
| | Politiques appliquées, procédures de diligence raisonnables et résultats | « Politique de conformité avec la loi Sapin II et la loi sur le Devoir de Vigilance » | Infos. Juridiques et Fiscales | 103 | |
| | | « Focus sur l'Éthique des Affaires » | Le DD et la RSE | 60 | |
| RESPECT DES DROITS HUMAINS | Collaborateurs | Description du risque | « Risque lié au non-respect des droits humains des collaborateurs » | Infos. Juridiques et Fiscales | 96 |
| | | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats | « Engagement n°1 : déployer le Corpus de Chartes et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs » | Le DD et la RSE | 46 |
| | Fournisseurs | Description du risque | « Risques liés au non-respect des droits humains des fournisseurs » | Infos. Juridiques et Fiscales | 97 |
| | | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats | « Renforcer le Développement Durable dans la Politique Achat » | Le DD et la RSE | 60 |

Les risques listés ci-dessus et présentés dans le présent chapitre sont les éléments déclarés matériels à l'issue de l'analyse de risques. Compte tenu de ses activités, JCDecaux ne détaille pas les thématiques suivantes, car évaluées comme non-matérielles :

- la lutte contre le gaspillage alimentaire,
- la lutte contre la précarité alimentaire,
- le respect du bien-être animal,
- une alimentation responsable, équitable et durable.

| ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE | | PARTIES DU RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE | CHAPITRES | PAGE |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------|
| CONSÉQUENCES SOCIALES ET SOCIÉTALES | Description du risque | « Risque lié à la santé et à la sécurité des employés et des sous-traitants » | Infos. Juridiques et Fiscales | 99 |
| | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats | « Déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe » | Le DD et la RSE | 44 |
| | Description du risque | « Risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée » | Infos. Juridiques et Fiscales | 97 |
| | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats | « La protection des données à caractère personnel et le respect de la vie privée » | Le DD et la RSE | 74 |
| | Description du risque | « Risque lié au piratage digital des mobiliers et dispositifs » | Infos. Juridiques et Fiscales | 98 |
| | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats | « La sécurité digitale des opérations » | Le DD et la RSE | 74 |
| | Autres informations obligatoires : | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que les conditions de travail des salariés | • Section 5. « Les conditions de travail » | Le DD et la RSE | 55 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et mesures prises en faveur des personnes handicapées | • Section 4. « La diversité et l'égalité professionnelle » | Le DD et la RSE | 52 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable | • Thématiques non-matérielles pour l'activité de JCDecaux | | |
| CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES | Description du risque, Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats | Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie Développement Durable de JCDecaux (cf. section « Notre Engagement Environnemental », mais non identifiés comme risque principal) | Le DD et la RSE | 33 |
| | Autres informations obligatoires | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Conséquences sur le Changement Climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit | • « Notre impact énergétique » et « Focus sur les postes significatifs de gaz à effet de serre » | Le DD et la RSE | 35-36 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Economie circulaire | • « Nos autres impacts environnementaux » et « Focus Economie Circulaire » | Le DD et la RSE | 39 |
| LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE | Description du risque, Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats | Les enjeux de fiscalité responsable sont pleinement intégrés à la Stratégie d'entreprise (cf. Politique Fiscale), mais non identifiés comme risque principal | Politique Fiscale | 117 |

Le symbole ^{DPEF} est placé en face des titres de chapitres concernés par la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Le rapport relatif à la présence et à la sincérité des informations exprimant une conclusion d'assurance modérée, établi par le cabinet EY, Organisme Tiers Indépendant nommé pour l'exercice, est disponible à la fin de ce chapitre.

Le symbole ✓ identifie les indicateurs concernés par ce rapport. Le symbole Q identifie les sujets faisant l'objet de focus spécifiques.

Une table de correspondance entre les indicateurs GRI® G4 (critères essentiels) et les informations extra-financières de JCDecaux est disponible en page 120 du présent document.

LES PERSPECTIVES POUR UNE VILLE ET UNE MOBILITÉ INTELLIGENTES ET RESPONSABLES ^{DPEF}

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



ACCÉLÉRATION DE L'URBANISATION MONDIALE ET DU DÉVELOPPEMENT DES TRANSPORTS

ENJEUX

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

68 % de la population mondiale vivra dans des zones urbaines d'ici 2050 (contre 55 % en 2018) ⁽¹⁾
Croissance de l'audience de la communication extérieure dans les villes



L'accélération de l'urbanisation renforce la stratégie de développement de JCDecaux à l'international, notamment dans les pays émergents, permettant d'offrir plus de services aux citoyens.

90 % de l'augmentation du nombre d'urbains se concentrera en Afrique et en Asie ⁽¹⁾
Emergence de plus en plus de « villes monde », notamment dans les pays en développement qui souhaitent offrir plus d'accessibilité, de connectivité, d'offre de mobilité, etc.



Ce développement offre de nouvelles opportunités d'innovations technologiques, sociétales ou environnementales permettant d'anticiper les besoins de ces « villes monde » et grands aéroports de demain.

2,4 % de croissance annuelle du trafic aérien au cours des 5 prochaines années ⁽²⁾
Après un recul sans précédent en 2020 dû à l'épidémie de Covid-19, la mobilité et le trafic aérien devraient reprendre progressivement et retrouver le niveau d'avant crise à partir de 2024



Même si l'épidémie de Covid-19 a eu un impact sur le trafic aérien, l'urbanisation mondiale accrue et la mobilité internationale ne sont pas remis en cause, et permettront à JCDecaux de toucher une audience plus large et de proposer aux annonceurs des réseaux à échelle mondiale, nationale et locale.



CHANGEMENT CLIMATIQUE ET RARÉFACTION DES RESSOURCES

ENJEUX

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Il faut réduire de **40 % à 60 %** les émissions de gaz à effet de serre mondiales d'ici 2030 (comparé à 2010) pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2050 ⁽³⁾
Les entreprises doivent adopter des objectifs de réduction de gaz à effet de serre ambitieux pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C



La réduction des émissions de gaz à effet de serre pour s'inscrire dans la trajectoire à 1,5°C constitue une opportunité pour JCDecaux de renforcer encore ses avantages concurrentiels en repensant certaines opérations au regard de ce défi.

Première et unique entreprise de communication extérieure à avoir rejoint le RE100 ⁽⁴⁾ en 2019, JCDecaux s'est par exemple fixé comme objectif, dès 2014, de couvrir 100 % de ses consommations électriques par de l'électricité verte en 2022.

Le Groupe a également pour objectif d'atteindre la neutralité carbone dès 2021 pour ses activités en France et prévoit d'élargir cet objectif à l'échelle du Groupe par la suite.

Les catastrophes naturelles ont été multipliées par **2** dans le monde en 20 ans

Le changement climatique en est le principal responsable ⁽⁵⁾

Il est nécessaire de s'adapter à un nouveau contexte climatique (augmentation des températures et du niveau de la mer, multiplication des événements extrêmes, raréfaction des ressources, etc.)

Pour la première fois, les cinq principaux risques mondiaux probables à long terme sont environnementaux ⁽⁶⁾



Les opportunités de développement de nouveaux services à destination des villes autour de la résilience et de l'adaptation au Changement Climatique sont grandes : capteurs pour alerter contre les pics de pollution, alertes sur les événements climatiques extrêmes, participation au développement de la biodiversité dans les villes (végétalisation des mobiliers par exemple), amélioration de la qualité de l'air et lutte contre les îlots de chaleur, etc.

⁽¹⁾ Centre d'actualités de l'ONU, World Urbanization Prospects, The 2018 Revision, Key facts

⁽²⁾ ACI, World Airport Traffic Forecasts 2020-2040

⁽³⁾ GIEC (IPCC), Special report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels [...], October 2018

⁽⁴⁾ RE100 : initiative mondiale, lancée en 2014, regroupant plus de 280 multinationales engagées à s'alimenter à 100 % en énergies renouvelables

⁽⁵⁾ ONU Info, Le changement climatique, moteur du doublement des catastrophes naturelles au cours des 20 dernières années, 12 octobre 2020

⁽⁶⁾ Édition 2020 du rapport annuel sur les risques globaux (The Global Risks Report 2020, World Economic Forum)



TRANSFORMATION DIGITALE

ENJEUX

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

3,06 milliards d'utilisateurs de smartphones dans le monde en 2020⁽¹⁾

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

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

Ce positionnement, combiné à une convergence du marketing extérieur et mobile (notamment grâce aux technologies NFC, Wi-Fi, ...) renforce encore davantage la pertinence du média JCDecaux. La combinaison puissante de son offre de communication extérieure et des apports de l'Internet mobile permet à JCDecaux de proposer à ses clients annonceurs un service encore plus efficace et percutant.

77 % des entreprises engagées dans la digitalisation reconnaissent la contribution du digital à leur croissance⁽²⁾

De nouvelles opportunités en lien avec l'accroissement de l'offre digitale, la « Smart Data » et la « Smart City » émergent

La transformation digitale offre des perspectives de développement de nouvelles solutions pour toujours plus d'interactions, de richesse et de pertinence des contenus, à travers de nouvelles formes de réalité augmentée (digitalisation des supports, services de connectivité, solutions créatives, etc.), et au service à la fois des citoyens, des villes, des sociétés de transport et des annonceurs.



ÉVOLUTION DES MODES DE CONSOMMATION ET DES ATTENTES DES CITOYENS

ENJEUX

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Le secteur collaboratif représentera **302** milliards d'euros à l'échelle mondiale d'ici 2025⁽³⁾

Les solutions collaboratives sont plébiscitées par les citoyens, et les villes se positionnent en véritables chefs d'orchestre du collaboratif en mettant à leurs disposition des solutions de services mutualisés (mobilité douce, conciergeries, etc.)

Cette tendance de fond dans laquelle l'usage d'un bien prédomine à sa propriété, renforce la pertinence du modèle économique initial de JCDecaux basé sur l'économie de la fonctionnalité : l'entreprise fournit un service global à ses mandants en restant propriétaire des mobiliers qu'elle met à disposition des villes et sociétés de transport, et qu'elle peut rénover à neuf en fin de contrat pour leurs donner une seconde vie.

JCDecaux est aussi pionnier dans ce domaine notamment grâce à ses solutions de mobilité douce et partagée, ou encore grâce à l'hébergement de conciergeries de quartier dans des kiosques pour renforcer le dynamisme économique à l'échelle des quartiers et le lien social entre les individus.

1,3 milliard de tonnes de nourriture sont gaspillés chaque année⁽⁴⁾ et **45 %** des consommateurs déclarent éviter l'usage de plastique dès que cela est possible⁽⁵⁾

77 % des marques pourraient disparaître dans l'indifférence générale⁽⁶⁾

La surconsommation des ressources naturelles entraîne d'énormes pressions sur notre planète et menace la sécurité, la santé et le bien-être des populations.

Avec une audience potentielle de 840 millions de personnes par jour, JCDecaux est pleinement conscient de son influence sociétale sur les contenus diffusés et donc des comportements qui en découlent.

Face à des consommateurs en quête de sens, JCDecaux se positionne comme le média de communication extérieure responsable et légitime de référence pour promouvoir une communication positive et responsable, via le développement de solutions telles que le JCDecaux UK Social Impact et JCDecaux for Good en France.

L'analyse de ces enjeux et perspectives permet d'anticiper leurs impacts sur l'activité de JCDecaux et d'apporter des réponses opérationnelles concrètes. Les points principaux soulevés par cette analyse ont été intégrés dans le processus d'élaboration de la matrice de matérialité interne de JCDecaux et de l'univers d'analyse des risques extra-financiers (cf. chapitres « La traduction de nos enjeux : la matrice de matérialité de JCDecaux » et « Le pilotage de la Stratégie Développement Durable et l'intégration des risques extra-financiers » pour plus d'informations).

⁽¹⁾ Smartphone users worldwide 2019-2023, eMarketer

⁽²⁾ Baromètre Croissance & Digital 2019, Ipsos, 600 répondants issus d'entreprises françaises de 20 à 4999 salariés

⁽³⁾ La ville collaborative, les dossiers urbanistik par JCDecaux, n°1

⁽⁴⁾ Programme des Nations Unies pour le Développement, Objectif 12 : Consommation et production responsables

⁽⁵⁾ Global Consumer Insights Survey 2020, PwC

⁽⁶⁾ Étude Havas 2019, "Meaningful brands" réalisée sur plus de 1 800 marques mondiales, 350 000 personnes, 31 pays

NOTRE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE

1. LA TRADUCTION DE NOS ENJEUX : LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ DE JCDECAUX

JCDecaux a conduit et publié sa première étude de matérialité en 2013. Cette étude a permis d'élaborer la Stratégie Développement Durable de JCDecaux déployée dès 2014.

Tel que nous nous y étions engagé dans nos précédentes publications, et au regard des évolutions de nos activités (présence dans de nouveaux pays, augmentation de la part du digital dans nos activités, ...) et des attentes de nos parties prenantes, JCDecaux a réalisé en 2018 une nouvelle étude de matérialité interne. Les résultats de cette étude confirmaient alors le bien-fondé de notre Stratégie Développement Durable et ont permis de nourrir la réflexion du Groupe sur l'enrichissement de sa Stratégie Développement Durable, afin que celle-ci s'inscrive pertinemment dans la Stratégie d'entreprise de JCDecaux.

En décembre 2020, le Groupe a souhaité renouveler l'exercice d'étude de matérialité afin de s'assurer que les résultats de l'étude 2018 était toujours en ligne avec les orientations stratégiques du Groupe et ainsi apprécier, au besoin, l'évolution et l'importance de certains enjeux. Cela va permettre de conforter ou ajuster la feuille de route en cours d'enrichissement dont la publication se fera dans le Document d'Enregistrement Universel 2021.

Note méthodologique sur notre matrice renouvelée en 2018 et en 2020

Notre matrice renouvelée en 2018 présentait 36 enjeux appartenant à 6 familles d'enjeux (« Business », « Légitimité », « Opérations », « Social », « Chaîne d'approvisionnement » et « Empreinte Economique et Sociale ») et considérés comme matériels⁽¹⁾ pour JCDecaux. Cette matrice retranscrivait alors la vision collective de 190 personnes du top management de l'entreprise réparties dans l'ensemble des géographies où JCDecaux était présent et déployait ses trois activités en 2018.

Cette étude soulignait une convergence entre les enjeux considérés comme importants à la fois pour l'entreprise et pour nos parties prenantes.

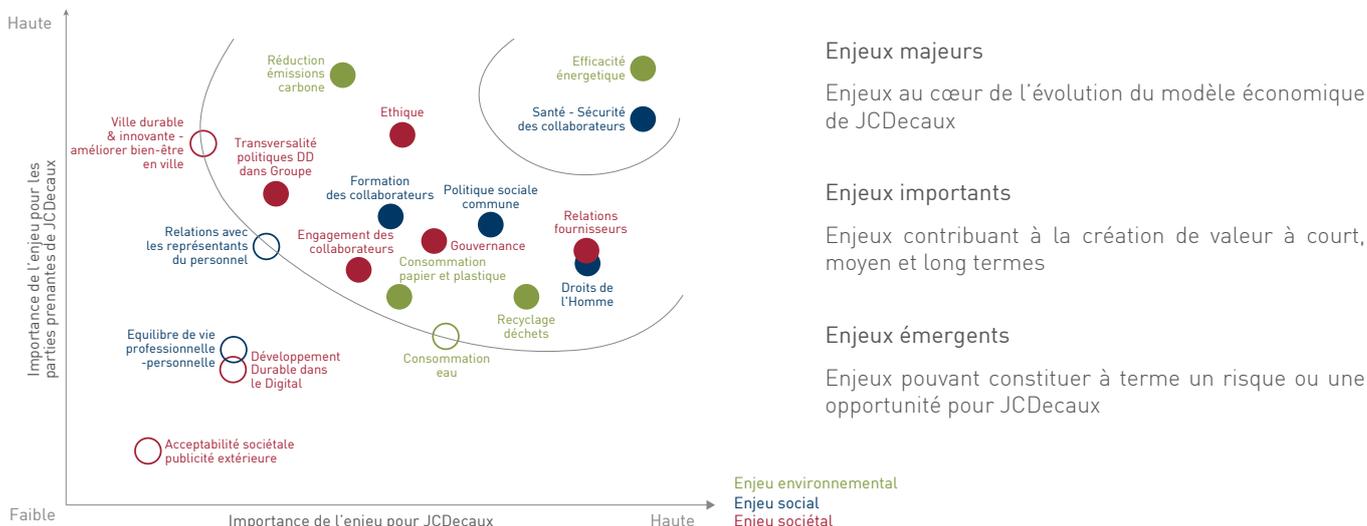
Deux principales étapes avaient permis de réaliser la mise à jour de notre matrice de matérialité en 2018 :

- L'identification et le choix des enjeux : les principaux enjeux ont été identifiés sur la base d'une enquête approfondie incluant la revue des enjeux référencés dans les guides sectoriels GRI et SASB, des attentes des agences de notation extra-financière, des enjeux priorités par nos concurrents directs et indirects, et des enjeux mis en exergue par notre veille médiatique,
- L'évaluation des enjeux par les métiers JCDecaux : les enjeux identifiés ont été évalués via un questionnaire en ligne adressé au top management de l'entreprise : les membres du Directoire de JCDecaux, les Directeurs Régionaux, les Directeurs Pays, ainsi que les Directeurs Fonctionnels au sein du Groupe.

Cette évaluation couvrait deux volets : (a) l'importance des enjeux pour JCDecaux et (b) l'importance des enjeux pour nos parties prenantes. Chaque enjeu a été évalué sur une échelle de 0 (aucun impact ou attente) à 5 (impact ou attente très significatif). En ce qui concerne le 2^{ème} volet de l'évaluation, les répondants internes étaient considérés comme « experts » du fait de leurs fonctions dans l'entreprise, et donc capables de traduire les enjeux et leur importance pour nos parties prenantes. Les principales familles de parties prenantes représentées dans l'analyse étaient les mandants publics et privés, les clients annonceurs, les collaborateurs, les fournisseurs et partenaires, la communauté financière, les citoyens et usagers, les associations, ONG et leaders d'opinion.

Les résultats de cette matrice renouvelée en 2020 seront présentés dans le Document d'Enregistrement Universel 2021, en même temps que la publication de l'enrichissement de la Stratégie Développement Durable de JCDecaux à horizon 2025-2030.

Rappel des résultats de la matrice réalisée en 2013 : fondation de notre Stratégie Développement Durable publiée en 2014



⁽¹⁾ Enjeux liés au Développement Durable et pertinents pour l'entreprise du fait qu'ils puissent constituer un risque ou une opportunité pouvant impacter sa performance économique et/ou une attente de la part de ses parties prenantes. Se référer à la note méthodologique pour plus de détail sur l'identification, le choix et l'évaluation des enjeux.

2. STRATÉGIE ET OBJECTIFS

La Stratégie Développement Durable est composée de six priorités, équilibrées entre les trois axes du Développement Durable : environnement, social et sociétal. L'objectif de cette Stratégie est de coordonner l'action, dans l'ensemble du Groupe, en matière de Développement Durable.

Tableau récapitulatif des priorités stratégiques, objectifs et résultats :

| NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES | OBJECTIFS | RÉSULTATS | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------|------------|
| | | 2018 | 2019 | 2020 | Indicateur |
|  RÉDUIRE NOS CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES | Réduire les consommations des mobiliers analogiques de 15 % d'ici 2020 (vs. 2012) | +2,7 % | +4,6 % | -15,5 % | ✓ |
| | Proposer des mobiliers digitaux avec des consommations énergétiques réduites de 50 % pour les écrans LCD et de 15 % pour les écrans LED d'ici 2020 | -66 % ^(a) -25 % ^(b) -23 % ^(c) | Inchangé | Inchangé | ✓ |
| | Couvrir 100 % des consommations d'électricité du Groupe par de l'électricité d'origine renouvelable d'ici 2022 | 69 % | 88 % | 91 % | ✓ |
| | Réduire les consommations de carburant aux 100 km de 20 % d'ici 2020 (vs. 2012) | -13 % | -13 % | -14 % | ● |
|  RÉDUIRE NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX | 100 % des affiches papier imprimées par JCDecaux labellisées PEFC, FSC ou équivalent d'ici 2020 | 87 % | 89 % | 99 % | ● |
| | 90 % des affiches papier recyclées d'ici 2020 | 73 % | 71 % | 79 % | ● |
| | 80 % des toiles contenant du PVC recyclées au sein de l'Union Européenne d'ici 2020 | 78 % | 76 % | 74 % | ● |
| | 70 % de déchets triés recyclés d'ici 2020 | 68 % | 76 % | 80 % | ✓ |
|  DÉPLOYER UNE POLITIQUE SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE | 100 % des pays ont élaboré une procédure d'identification et d'évaluation des risques Santé-Sécurité d'ici 2018 ⁽¹⁾ | 91 % | 99 % | 99 % | ● |
| | 100 % des collaborateurs, identifiés dans la matrice de formation, formés à la Santé-Sécurité d'ici 2018 ⁽²⁾ | 86 % | 86 % | 86 % | ● |
| | 100 % des pays ont développé un plan d'actions et un manuel Santé-Sécurité conforme aux recommandations du Groupe d'ici 2019 ⁽³⁾ | 66 % | 68 % | Inchangé | ● |
|  METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE SOCIALE AMBITIEUSE TRANSVERSE AU GROUPE | 100 % des pays conformes aux principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales d'ici 2015 ⁽⁴⁾ | 100 % | Pas de nouvelle enquête réalisée | 100 % | ✓ |
| | Déploiement de formations sur les Chartes dans 100 % des pays où le Groupe a le management d'ici 2016 | 100 % ⁽⁵⁾ | 100 % ⁽⁵⁾ | 100 % ⁽⁶⁾ | ✓ |
|  RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA POLITIQUE ACHAT | 100 % des fournisseurs clés de JCDecaux ont signé le Code de Conduite Fournisseur de JCDecaux d'ici 2020 | 71 % | 88 % | 100 % | ✓ |
| | Évaluation annuelle de 100 % des fournisseurs clés d'ici 2020 | 46 % | 69 % | 68 % | ● |
| | Audit de 100 % des fournisseurs clés directs d'ici 2020 ⁽⁷⁾ | 21 % | 64 % | 59 % | ● |
|  FAVORISER L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS DURABLE | Former l'ensemble de l'Exécutif Management du Groupe au Développement Durable à fin 2020 ⁽⁸⁾ | 57 % | 67 % | 69 % | ● |
| | 100 % des pays ont déployé la formation en ligne au Développement Durable auprès des collaborateurs équipés d'un ordinateur d'ici 2018 ⁽⁸⁾ | 100 % | 100 % | 100 % | ✓ |

 Atteint
  Atteint en majeure partie
  Sur la trajectoire de l'objectif
  Points de vigilance

^(a) LCD indoor ^(b) LED indoor ^(c) LED outdoor

⁽¹⁾ Périmètre Groupe, hors entités dans lesquelles JCDecaux n'est pas majoritaire, entités acquises depuis moins de 2 ans, et entités de - de 5 M€ CA

⁽²⁾ Périmètre du reporting extra-financier, en % des pays

⁽³⁾ Périmètre des entités auditées par le Groupe ou ayant un Système de Management de la Santé-Sécurité certifié

⁽⁴⁾ Périmètre des pays ayant répondu à l'enquête d'évaluation, couvre 96 % des ETP

⁽⁵⁾ % de pays ayant déployé les formations en digital learning Développement Durable en 2018

⁽⁶⁾ % de pays ayant déployé le parcours de formation aux chartes « Principes éthiques, sociaux & relations fournisseurs : je m'engage ! »

⁽⁷⁾ Périmètre restreint aux fournisseurs clés directs à partir de 2019

⁽⁸⁾ Exprimé en % de pays dans lesquels le Groupe est implanté

Nos objectifs ambitieux sont synonymes d'une perpétuelle remise en question et d'une adaptation face aux défis qui s'offrent à notre activité. Aussi, c'est au travers de l'amélioration continue et de l'expérimentation que nous avançons vers nos objectifs et que nous définissons de manière pragmatique notre feuille de route.

Un reporting détaillé et commenté de chacune des priorités stratégiques est présenté dans les chapitres suivants : « Notre engagement environnemental », « Notre engagement social » et « Notre engagement sociétal ».

3. SOUTIEN DE JCDECAUX AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

À travers sa Stratégie Développement Durable, sa façon d'opérer au quotidien et son offre de solutions participant à l'émergence de la ville et d'une mobilité intelligente et durable, JCDecaux contribue à dix des dix-sept Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies.

LA CONTRIBUTION DE JCDECAUX



Via notre modèle d'affaires

- Nos solutions pour une ville et une mobilité intelligentes et durables (contribution directe)
- Nos solutions pour les annonceurs, les marques et les grandes causes (contribution indirecte)



Via les priorités de notre Stratégie Développement Durable (contribution directe)

- Réduire nos consommations énergétiques
- Réduire nos autres impacts environnementaux
- Déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe
- Mettre en place une Politique Sociale ambitieuse transverse au Groupe
- Renforcer le Développement Durable dans la Politique Achat



Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies par notre offre de solutions durables et innovantes à destination des villes et sociétés de transport est détaillée dans le chapitre « Notre engagement sociétal » en page 59.

Par ailleurs, grâce à sa démarche de média responsable, notamment via le soutien aux grandes causes (Section 10. « La contribution sociétale de JCDecaux » p. 75) et la mise en œuvre de programmes dont l'objectif est de valoriser et d'amplifier la communication responsable et positive des annonceurs (section 5. « Les relations avec les annonceurs » p. 70), JCDecaux soutient également les ODD.

JCDecaux a confirmé son engagement en faveur des droits de l'Homme, du droit du travail, de la protection de l'environnement et

de la lutte contre la corruption, par la signature du Pacte Mondial des Nations Unies en Novembre 2015. La vision du Pacte Mondial des Nations Unies est d'œuvrer pour une économie mondiale plus stable et inclusive, qui bénéficierait aux personnes, aux communautés locales et aux marchés.



Network France
WE SUPPORT

En tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et en cohérence avec sa Stratégie Développement Durable, JCDecaux s'engage à soutenir et mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial et à publier une fois par an une « Communication sur le Progrès » qui décrit les efforts déployés en interne pour appliquer ces dix principes. Ce rapport est disponible sur le site Internet de JCDecaux dans la section Développement Durable/Priorités Sociales.

LE PILOTAGE DE LA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET L'INTÉGRATION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS ^{DPEF}

1. LA DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA QUALITÉ

La Direction du Développement Durable et de la Qualité a un champ d'action qui recouvre toutes les activités du Groupe. Elle est rattachée directement à un membre du Directoire, le Directeur Général Finance et Administration Groupe, et rend compte a minima quatre fois par an au Directoire de la performance extra-financière de JCDecaux, de l'état d'avancement des priorités de la Stratégie Développement Durable dans les pays du Groupe, et propose de nouvelles actions et orientations. Elle rend également compte au Conseil de Surveillance a minima une fois par an, de la performance extra-financière, des actions menées et à venir, ainsi que de la bonne gestion des impacts environnementaux, sociaux et sociétaux du Groupe.

Ses missions principales sont :

- définir et proposer l'orientation de la feuille de route pour la Stratégie Développement Durable
- animer et coordonner la mise en œuvre de la Stratégie pour en assurer l'application au sein des métiers et des filiales
- garantir et coordonner le pilotage des risques extra-financiers et leur intégration dans les pratiques des métiers
- fédérer et accompagner les métiers et les filiales à intégrer le Développement Durable dans leurs pratiques en ligne avec la Stratégie Développement Durable du Groupe et le pilotage des risques extra-financiers
- garantir et coordonner le processus de reporting, de pilotage extra-financier et la communication extra-financière
- anticiper et répondre aux attentes des parties prenantes internes et externes sur les sujets en lien avec le Développement Durable
- conduire la Politique Qualité normative de JCDecaux à l'échelle des Fonctions et activités Corporate.

La Direction du Développement Durable et de la Qualité est ainsi co-responsable avec chacune des Fonctions de l'entreprise de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers. Elle accompagne chacune de ces Fonctions à opérer les évolutions et changements nécessaires pour l'intégration du Développement Durable de façon pérenne à leurs pratiques.

2. LE DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La Stratégie est animée tout au long de l'année par la Direction du Développement Durable et de la Qualité, les Experts Métiers (« les Sponsors »), et le réseau de Correspondants Développement Durable dans les pays dans lesquels JCDecaux est présent. Cette animation passe notamment par le suivi des priorités stratégiques avec les experts métiers concernés, la tenue de réunions téléphoniques régulières avec les Directeurs-trices Pays, Responsables Métier Opérationnels et Correspondants Développement Durable dans les pays et, enfin, des visites dans les filiales de la Directrice du Développement Durable et de la Qualité et des rencontres avec leurs équipes pays.

Rôle des Experts métiers dit « les Sponsors »

Les Sponsors sont les Experts fonctionnels ou opérationnels en charge du pilotage et suivi opérationnel des priorités stratégiques. Le choix de Directeurs opérationnels et fonctionnels favorise l'appropriation des sujets de Développement Durable par tous et montre l'importance de leur intégration dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise. Les Experts métiers sont accompagnés par la Direction du Développement Durable dans l'élaboration de la Stratégie, des objectifs et du suivi des politiques, plans d'actions et résultats.

Rôle du réseau de Correspondants Développement Durable dans les pays

Des Correspondants Développement Durable sont nommés dans toutes les filiales où la Stratégie Développement Durable est déployée. Ces correspondants sont membres du Comité de Direction de leur pays pour faciliter la prise en compte du sujet et la diffusion de l'information localement. Ceux-ci sont responsables de la mise en œuvre et du suivi des plans d'actions de la Stratégie Développement Durable au niveau des filiales.

General Calls et Focus Calls, outils d'animation de la Stratégie

L'animation de la Stratégie Développement Durable et son déploiement auprès des filiales et des fonctions passent par l'organisation régulière de conférences téléphoniques regroupant l'ensemble des filiales : les General Calls et Focus Calls. Les premières sont à destination des directeurs d'entités locales et assurent une revue régulière des priorités stratégiques et de leur déploiement. Elles se tiennent deux fois l'année ; les secondes portent sur des thèmes précis et sont ouvertes aux correspondants Développement Durable, aux responsables métiers opérationnels et aux experts concernés de l'ensemble des pays. Elles rassemblent jusqu'à une centaine de participants à chaque session. En 2019, 8 Focus Calls avaient été organisés, notamment sur la mise en place du nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière, sur les achats responsables, sur les questions énergétiques et l'électricité verte, sur l'intégration du Développement Durable dans nos appels d'offres et relations clients.

En 2020, année fortement impactée par les effets de la crise sanitaire Covid-19, nous nous sommes concentrés sur deux moments spécifiques : un Focus Call sur le sujet de l'électricité verte rassemblant les experts métiers « opération » sur l'ensemble de nos géographies et un General Call réunissant les directeurs d'entités locales et les correspondants Développement Durable durant lequel ont été partagées des informations sur les actualités Développement Durable en lien avec les enjeux « business », « opérations » et « social » ainsi que le pilotage et le suivi de la performance extra-financière du Groupe.

Gouvernance

Depuis 2017 et afin de permettre un meilleur ancrage de notre stratégie et d'assurer son déploiement concret en local auprès des filiales, des critères développement durable ont été ajoutés à la rémunération variable des dirigeants (Directeurs généraux et régionaux) à hauteur de 10 %. Ces critères sont basés sur des objectifs liés aux enjeux de Santé-Sécurité, d'environnement, et d'achats responsables. À compter de 2021, un nouveau critère social en lien avec le Plan de Féminisation du Groupe sera également ajouté.

3. LE PILOTAGE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Le processus d'identification et d'évaluation des risques extra-financiers est intégré au processus de cartographie du Groupe depuis 2009. Pour le pilotage de ces risques, la Direction du Développement Durable et de la Qualité s'appuie sur le Comité de Vigilance Groupe  et les Directions Corporate Fonctionnelles et Opérationnelles. Le sujet est piloté selon les grands jalons annuels suivants :

1. Préparation de l'univers des risques extra-financiers, cartographie et identification des risques majeurs (se référer au chapitre « Politique de maîtrise des risques » pour plus d'informations sur la méthodologie de cartographie des risques)
2. Évaluation du niveau de couverture et mise à jour (si nécessaire) et validation de fiches risques majeurs
3. Suivi et animation de la démarche.

Pour l'année 2020, six risques extra-financiers majeurs ont été identifiés et validés par le Directoire et le Comité d'Audit :

- le risque lié à la réputation du Groupe et au non-respect de l'éthique des affaires
- le risque lié à la santé-sécurité des employés et des sous-traitants
- le risque lié au non-respect des droits humains des employés
- le risque lié au non-respect des droits humains des fournisseurs
- le risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée
- le risque lié au piratage digital des mobiliers.

La description de ces risques, des politiques et plans d'actions mis en place au regard de ces risques, et les résultats obtenus, sont disponibles dans le présent document, tel qu'indiqué dans la table de concordance page 22.

FOCUS SUR LE RÔLE DU COMITÉ DE VIGILANCE

Créé en 2018, le Comité de Vigilance est présidé par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, membre du Directoire et dont le périmètre de responsabilité inclut la Direction Développement Durable et Qualité. Il est composé de Directeurs Corporate Fonctionnels et Opérationnels (Achats, Audit interne, Communication, Développement Durable et Qualité, Juridique, Opérations Internationales et Ressources Humaines).

Ce Comité s'assure de la bonne gestion des risques extra-financiers Groupe, et notamment du bon déploiement des Politiques et plans d'actions pertinents au regard des risques extra-financiers majeurs identifiés. En 2020, le Comité s'est réuni trois fois.

Voir chapitre 5. « Politique de Conformité avec la loi Sapin II et la loi sur le Devoir de Vigilance » pour plus d'informations sur les autres missions du Comité de Vigilance.

4. LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Périmètre de Reporting

En 2020, le taux de couverture global du reporting extra-financier est de 98 % du chiffre d'affaires consolidé et de 96 % des ETP du Groupe (vs. 97 % du CA consolidé et 97 % des ETP en 2019).

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

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

Processus de Reporting

JCDecaux s'est doté en 2019, d'une nouvelle solution de pilotage de la performance extra-financière, SIA (ou « Sustainability Information Analysis ») , qui couvre les trois axes de la Stratégie Développement Durable (environnement, social et sociétal). Cette application permet la saisie, le contrôle, la consolidation des indicateurs, l'édition de rapports et la mise à disposition de la documentation nécessaire à la collecte des données et au contrôle de la remontée de l'information.

La remontée des données par les filiales du Groupe repose sur le réseau des correspondants reporting qui sont en charge de collecter, suivre et valider les données extra-financières au niveau des filiales.

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

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

Ainsi, outre la diversité des activités du Groupe et l'évolution constante du périmètre opérationnel, JCDecaux poursuit ses efforts pour disposer de données auditées, d'une fiabilité toujours accrue, au service du pilotage de la Stratégie Développement Durable et des risques extra-financiers.

* Se référer à la page 121 du Document d'Enregistrement Universel pour la définition de données ajustées

Pilotage de la performance extra-financière

Afin d'exploiter pleinement les données recueillies, la Direction du Développement Durable et de la Qualité met à disposition du Management Corporate et des Pays des tableaux de bord sur les performances extra-financières dans le but d'assurer la revue des plans d'actions et des résultats des principales filiales.

Les données issues du reporting servent également à alimenter le Document d'Enregistrement Universel ainsi que le Rapport Développement Durable et RSE et à répondre aux demandes des agences de notation extra-financière et des Investisseurs Socialement Responsables.

Les précisions de définitions concernant les indicateurs sont présentées dans les chapitres concernés à la suite des tableaux de résultats.

FOCUS SIA : UN PILOTAGE DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE RENFORCÉ

Pour répondre aux attentes des parties prenantes en matière de transparence, fiabilité et auditabilité, et répondre aux exigences légales auquel le Groupe est soumis, JCDecaux s'est doté fin 2019 d'un outil renforcé de pilotage de la performance extra-financière.

Cet outil, appelé SIA pour « Sustainability Information Analysis », a été déployé avec succès en 2019 dans l'ensemble des 60 pays du périmètre couvert par le reporting extra-financier Groupe et offre trois bénéfices majeurs à ses utilisateurs, en filiale et dans les fonctions Corporate :

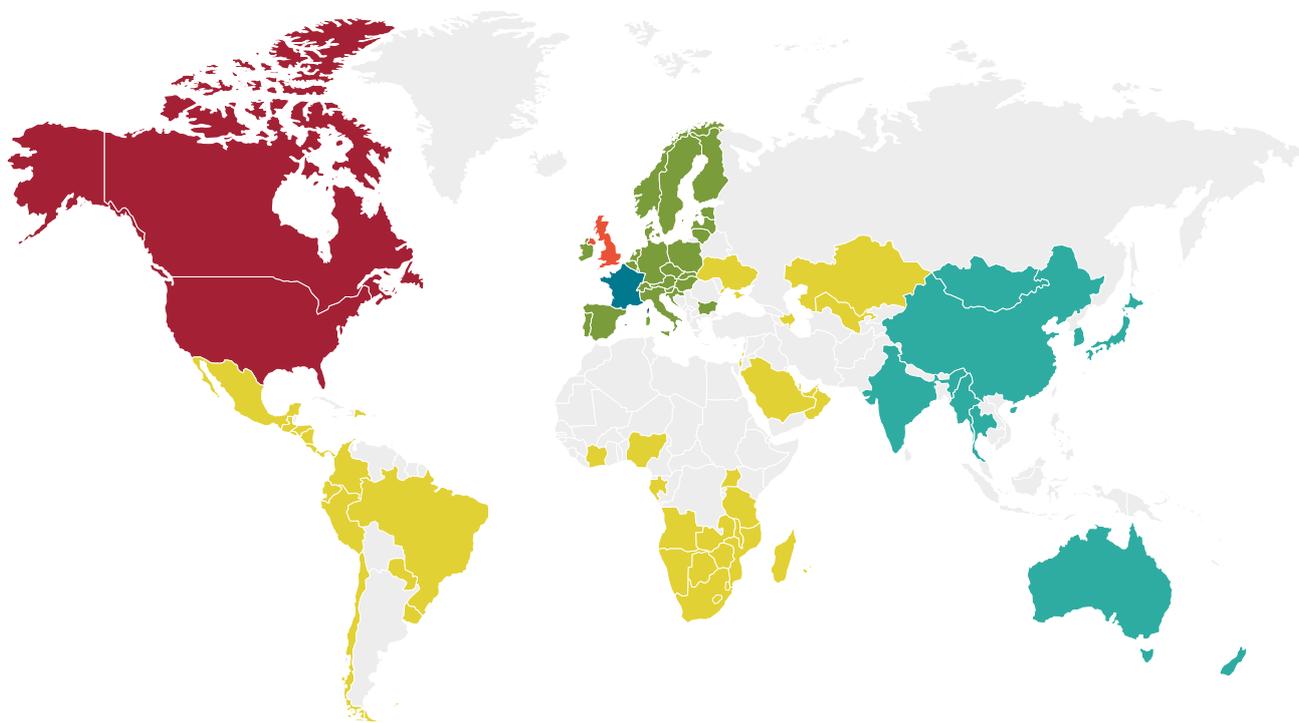
- il systématise et facilite le pilotage de la performance Développement Durable tant à l'échelle du Groupe, des Fonctions Corporate que des filiales, par la mise à disposition de tableaux de bord partagés
- il renforce la fiabilité et la précision des données et informations reportées, notamment grâce à un système de validation locale au sein des filiales, à des contrôles renforcés et à une revue et un pilotage des données par les fonctions Corporate experts métiers (Ressources Humaines, Achats, Exploitations Internationales, etc.)
- il simplifie l'accès à l'information et son partage au sein de l'entreprise.

Ce nouvel outil facilite et renforce désormais le pilotage de la performance extra-financière à tous les niveaux de l'entreprise pour un meilleur déploiement de la Stratégie Développement Durable.

En 2020, une enquête de satisfaction a été lancée afin de mesurer le niveau de satisfaction des utilisateurs et de mieux répondre à leurs attentes. Cette enquête a permis de montrer que plus de 85 % des utilisateurs sont pleinement satisfaits de l'outil et des fonctions qu'il remplit, gage d'un pilotage de la performance extra-financière plus efficace et systématique localement.

JCDECAUX EN 2020 – CHIFFRES CLÉS ^{DPEF}

| | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 10 234 collaborateurs en ETP (95,7 % en CDI) | 2 311,8 millions d'euros de chiffre d'affaires (ajusté) | 694 161 MWh de consommation énergétique | +80 pays | 3 670 villes de plus de 10 000 habitants équipées de mobilier JCDecaux | 156 aéroports équipés de mobilier JCDecaux | 249 concessions de transport (hors aéroports) équipées de mobilier JCDecaux | +840 millions de personnes d'audience potentielle |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|



NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

JCDecaux est engagé dans une démarche de réduction de ses impacts environnementaux dans l'ensemble de ses opérations. Des Analyses de Cycle de Vie réalisées par le Bureau d'Etudes de JCDecaux à l'aide du logiciel SimaPro, référent dans ce domaine, et des bilans de gaz à effet de serre aussi réalisés régulièrement par JCDecaux ont permis d'identifier les principaux impacts environnementaux de l'entreprise : les consommations énergétiques liées à la phase d'exploitation des mobiliers, les matériaux utilisés pour les campagnes d'affichage (le papier et le plastique) et la gestion des déchets. Ces trois impacts couvrent 76 % des émissions de gaz à effet de serre sur le cycle de vie des mobiliers⁽¹⁾. Deux priorités stratégiques sont consacrées à la diminution de ces impacts.

Gestion des risques environnementaux

La gestion des risques environnementaux est intégrée à la revue des risques Groupe. Des revues plus détaillées sont également effectuées dans le cadre du système de management environnemental ISO 14001 existant dans 15 pays du Groupe et couvrant 57 % du chiffre d'affaires consolidé en 2020.

Une revue de l'avancement des engagements environnementaux est réalisée plusieurs fois par an par le Directoire afin d'évaluer les progrès réalisés pour chacune des priorités et définir les prochaines étapes.

• Stratégie Changement Climatique

Implanté sur tous les continents dans plus de 80 pays et 3 670 villes de plus de 10 000 habitants, le Groupe JCDecaux est susceptible de voir ses activités localement impactées par les principaux effets du dérèglement climatique : événements extrêmes, de plus en plus fréquents, augmentation du niveau de la mer, mais aussi réchauffement des températures et raréfaction de la ressource en eau. Cependant, la répartition géographique très large de ses activités permet de limiter fortement tout risque d'impact financier important.

Pour faire face à ces risques, et réduire sa propre empreinte, JCDecaux a défini et déployé des politiques et des plans d'actions selon deux axes :

- i) Atténuation du Changement Climatique : pour limiter l'impact des activités du Groupe sur le Changement Climatique, JCDecaux déploie depuis 2014 sa Stratégie Développement Durable. La première priorité de cette Stratégie vise la réduction des consommations énergétiques du Groupe et donc la réduction des gaz à effet de serre générés par ses activités. Dans ce cadre, le Groupe a annoncé avoir pour objectif l'atteinte de la neutralité carbone  dès 2021 pour l'ensemble de ses activités en France. La démarche du Groupe en faveur de la lutte contre le changement climatique a d'ailleurs été récompensée encore cette année par le CDP (Carbon Disclosure Project), agence de référence (niveau Leadership, A-), gage de la maturité de sa démarche environnementale.
- ii) Adaptation au Changement Climatique : les actifs de JCDecaux sont assurés contre les risques liés aux événements climatiques, ce qui permet de diminuer davantage le risque d'impact financier de ce type d'évènement sur le Groupe. De plus, pour s'assurer que les mobiliers et dispositifs sont adaptés aux événements climatiques (résistance aux aléas climatiques et aux augmentations de températures), des tests de résistance thermique sont effectués et des simulations de résistance mécanique sont réalisées par la Direction des Études. Par ailleurs, les actions de réduction des consommations d'eau et la récupération d'eau de pluie permettent de diminuer la dépendance de JCDecaux à la ressource en eau pour l'entretien des mobiliers.

• Impact environnemental

JCDecaux évolue dans le secteur de la communication extérieure où il exerce principalement trois activités que sont le mobilier urbain, la publicité dans les transports et l'affichage grand format. Les risques environnementaux associés à ces activités restent très

limités et, au 31 décembre 2020, JCDecaux n'a pas identifié de risques significatifs en matière d'environnement susceptibles d'être provisionnés dans ses comptes. En France, le Groupe possède un seul site ICPE (Installation Classée pour l'Environnement) soumis à déclaration. Il fait l'objet de tous les contrôles et suivis requis.

Le Groupe a mis en place des mesures de suivi des risques liés à ce site et des contrôles réguliers sont effectués pour les réduire au maximum. De plus, JCDecaux encourage le déploiement de la certification ISO 14001 dans toutes les filiales du Groupe. Ce système de management environnemental permet d'identifier et de gérer les risques environnementaux.

• Cadres et Réglementations

Dans le cadre de sa transition vers une économie durable, l'Union Européenne, a lancé en mars 2018 un plan d'action comprenant dix mesures dont la création d'une Taxonomie Européenne (« EU Taxonomy »). L'objectif étant d'établir un système européen de classification unifié des activités durables et de définir un langage commun à toute l'Union. Le Groupe JCDecaux a lancé fin 2020 un projet d'alignement et de mise en conformité à la Taxonomie. Cela lui permettra d'être en mesure de communiquer, dans le Document d'Enregistrement Universel publié en 2022, la part 'durable' de son chiffre d'affaires, de ses coûts opérationnels et de ses investissements pour les activités alignées à la Taxonomie.

JCDecaux étudie également la possibilité à moyen terme de se référer à la TCFD « Task Force on Climate-related Financial Disclosures ». Ce Groupe de travail (présidé par Michael R. Bloomberg et soutenu par plus de 1700 partisans, allant des associations industrielles, aux banques centrales, aux gouvernements, aux organismes de régulation et entités gouvernementales de 77 pays à travers le monde) vise à la transparence sur les défis et les opportunités financières impliqués par le changement climatique pour les investisseurs, les organisations et l'ensemble de leurs parties prenantes. Ces informations financières sont fournies de manière volontaire et sont structurées autour de quatre domaines thématiques essentiels du fonctionnement des organisations : la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques et les mesures & objectifs. Ce dernier point fera l'objet d'une attention particulière puisqu'il met d'abord en évidence la réponse du Groupe aux risques associés à l'eau, à l'énergie, à l'utilisation des terres, à la gestion des déchets, aux émissions de carbone et aux prix internes du carbone ; et ensuite, permettra d'estimer les opportunités liées au climat, telles que les revenus des produits et services conçus pour une économie à faible émission de carbone.

⁽¹⁾ Phases d'exploitation et de fin de vie de nos mobiliers cf. « Focus postes significatifs de gaz à effet de serre » pour plus d'informations

FOCUS SUR LA NEUTRALITE CARBONE

2021 sera l'année où notre entreprise atteindra la neutralité carbone pour ses activités en France.

Si nous pouvons d'ores et déjà fixer cet objectif en France, qui est le berceau de notre Groupe et où fut adopté le premier accord mondial sur le climat, c'est grâce à notre modèle historique fondé sur la gestion précautionneuse des ressources, l'économie de la fonctionnalité et de l'usage, ainsi que de la recyclabilité, mais également grâce aux efforts d'ingénierie, d'investissement, d'innovation dans les pratiques métiers accomplis par l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de nos 60 sites en régions au cours des années récentes.

Analyse de cycle de vie et principes d'éco-conception, intégralité de nos besoins électriques couverts par des énergies renouvelables via des certificats de garantie d'origine depuis 2019 – et d'ici 2022 pour l'ensemble du Groupe –, choix des technologies les moins énergivores et de l'éclairage intelligent, renouvellement des véhicules et éco-conduite – pour la seule période 2017-2019, ces actions et d'autres ont permis de réduire de 26 % les émissions de gaz à effet de serre de JCDecaux en France [bilan Carbone scopes 1 et 2 - market-based] et de 55 % à l'échelle du Groupe. Entre 2019 et 2020, les émissions diminuent respectivement de -38 % et -18 % du fait de la poursuite de nos efforts et actions mais également en lien mécanique avec la baisse d'activité liée à la crise Covid. Voir les pages suivantes pour plus de détails sur nos plans d'actions et indicateurs détaillés sur le volet environnement.

Au cours des prochains mois, et conscient de l'urgence à agir ici et maintenant, JCDecaux va franchir en France une étape supplémentaire en évaluant les émissions carbone les plus difficiles à réduire (scope 3) et en mettant en œuvre les actions de réduction en vue d'atteindre la neutralité carbone en France dès 2021.

C'est une démarche volontaire et proactive de notre entreprise qui se structure autour de trois axes complémentaires : MESURER, REDUIRE et COMPENSER pour parvenir à la neutralité carbone de ses activités.

1. **MESURER** : il s'agit ici d'améliorer le suivi de l'empreinte CO₂ globale du Groupe et plus particulièrement de ses émissions directes et indirectes (scope 1 & 2^[1]) et de ses autres émissions indirectes (scope 3^[2]) liés à la chaîne de valeur complète de ses activités en France. Pour cela, plus de 40 collaborateurs de 17 directions France sont mobilisés.
2. **REDUIRE** : c'est la priorité absolue de cet engagement, rendue possible grâce au mix d'actions mises en œuvre depuis plusieurs années. Les résultats du bilan carbone (scope 1, 2 et 3) permettront d'identifier ou confirmer les postes d'émissions les plus significatifs et les pistes d'amélioration prioritaires. C'est sur cette base que les objectifs de réduction et les plans d'actions seront mis à jour et enrichis sur les différents volets : sensibilisation, sobriété, efficacité énergétique, énergies renouvelables, amélioration de notre comptabilité carbone, etc.
3. **COMPENSER** : ce levier d'action sera activé en même temps que le levier de réduction. Les émissions résiduelles seront alors compensées en ayant recours à la compensation carbone et en soutenant des projets de réduction ou de stockage du carbone par l'investissement dans le développement de solutions technologiques (bioénergies...) ou le renforcement des rôles des puits de carbone naturels (capture et stockage géologique, reboisement...). La compensation demeure une étape complémentaire aux efforts de réduction déjà engagés, ces derniers restant la priorité du Groupe.

Bien que la Communication Extérieure soit un secteur d'activité à faibles émissions de gaz à effet de serre, JCDecaux s'attache depuis longtemps à réduire son empreinte environnementale à travers des engagements forts et des actions concrètes notamment dans le cadre de sa Stratégie de Développement Durable mise en œuvre depuis 2014. La France et certaines filiales ont d'ailleurs déjà mis en place une démarche de compensation carbone des émissions liées à la consommation de carburant.

De même qu'en agissant dans la crise pour notre relance, nous souhaitons œuvrer à la transition vers une économie et une société plus écologiquement soutenable en œuvrant à notre propre transformation. Notre ambition de neutralité carbone pour la France, qui s'inscrira à l'échelle du Groupe par la suite, en est une parfaite illustration concrète.

^[1] Scopes 1 et 2 : sommes des émissions directes et indirectes induites : par la combustion d'énergies fossiles (essence, gaz, naturel, fuel ...) et par les consommations d'électricité et le chauffage urbain

^[2] Scope 3 : l'ensemble des autres postes d'émissions, par exemple le transport de nos produits depuis leur site de production, la prise en compte de la fin de vie de nos mobiliers, les déplacements de nos collaborateurs...

1. RÉDUIRE NOS CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES ^{DPEF}

Notre impact énergétique ^{DPEF}

CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES ✓

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

| En MWh | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| Mobiliers* | 645 491 | 708 463 | 579 438 |
| Véhicules** | 111 881 | 108 284 | 75 251 |
| Bâtiments*** | 50 687 | 46 840 | 39 472 |
| TOTAL | 808 060 | 863 588 | 694 161 |

CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES ✓

| En MWh | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Mobiliers* | 645 491 | 708 463 | 579 438 |
| Bâtiments*** | 28 668 | 25 620 | 20 891 |
| TOTAL | 674 159 | 734 083 | 600 329 |
| % d'électricité d'origine renouvelable | 69 % | 88 % | 91 % |

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

** Les consommations des véhicules prennent en compte uniquement les consommations facturées à JCDecaux

*** Les consommations des bâtiments prennent en compte uniquement les consommations facturées à JCDecaux

En 2020, le total des consommations énergétiques de JCDecaux enregistre une baisse de près de 20 % par rapport à l'année précédente, principalement du fait des consommations des mobiliers et dispositifs. Cette évolution s'explique principalement par la baisse d'activité liée à la crise sanitaire (ayant dans certains cas engendré jusqu'à l'inactivité de nos services), par des changements de méthodologie en Australie et au Brésil, et enfin, dans une moindre mesure, par des impacts de changements de périmètre : cession de l'entité Russ Outdoor en Russie et changement de méthode de consolidation de l'entité du Métro de Pékin en Chine.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ✓

Les émissions de gaz à effet de serre de JCDecaux proviennent de ses consommations énergétiques

| En KTEQ CO ₂ | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Mobiliers* | 57,7 | 26,7 | 25,7 |
| Véhicules | 27,6 | 26,6 | 18,5 |
| Bâtiments* | 11,5 | 10,3 | 7,6 |
| TOTAL DES ÉMISSIONS | 96,9 | 63,6 | 51,8 |
| Scope 1** | 31,2 | 30,1 | 21,2 |
| Scope 2 *** | 65,7 | 33,5 | 30,3 |
| Émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable | 158,2 | 218,7 | 164,0 |

NB : les émissions présentées dans le tableau ci-dessus prennent en compte l'achat d'électricité d'origine renouvelable

* Émissions nettes, après déduction de l'électricité verte

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

*** Scope 2 : somme des émissions indirectes induites par les consommations d'électricité et le chauffage urbain, tel que défini dans le tableau des consommations énergétiques. Les facteurs d'émission par pays publiés par l'IEA (International Energy Agency) sont utilisés pour calculer les émissions, desquelles sont déduites les émissions couvertes par des certificats d'origine renouvelable (approche dite « market-based »)

Le total des émissions de gaz à effet de serre résultant des activités de JCDecaux a diminué significativement en 2020 (-18 % vs. 2019) pour atteindre 51,8 KteqCO₂. Cette diminution s'explique certes par la réduction d'activité cette année due à la Crise Covid et des améliorations constantes liées à l'efficacité énergétique (bâtiments, véhicules) mais surtout par la politique volontariste du Groupe maintenue en matière d'achat d'électricité d'origine renouvelable.

La couverture des consommations électriques du Groupe par des énergies vertes est passée de 88 % en 2019 à 91 % en 2020 : près de 50 % des pays dans lesquels opère le Groupe ont d'ores et déjà atteint 100 % de couverture. La performance 2020 s'inscrit en ligne avec l'engagement de JCDecaux pris dès 2014, et renouvelé dans le cadre de notre adhésion au RE100 en 2019 ⁽¹⁾, de couvrir 100 % de ses besoins à horizon 2022.

Depuis le lancement de cette politique en 2014, les émissions nettes de JCDecaux ont été divisées par plus de trois (185,5 KteqCO₂ en 2013). En 2020, l'achat d'électricité d'origine renouvelable par JCDecaux a permis d'éviter l'équivalent de 164,0 KteqCO₂. Hors déduction des émissions de CO₂ liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable, les émissions totales brutes du Groupe (dites « location-based ») seraient de 215,8 KteqCO₂, en baisse de 24 % par rapport à l'année précédente.

⁽¹⁾ RE100 : initiative mondiale regroupant plus de 280 multinationales engagées à s'alimenter à 100 % en énergies renouvelables

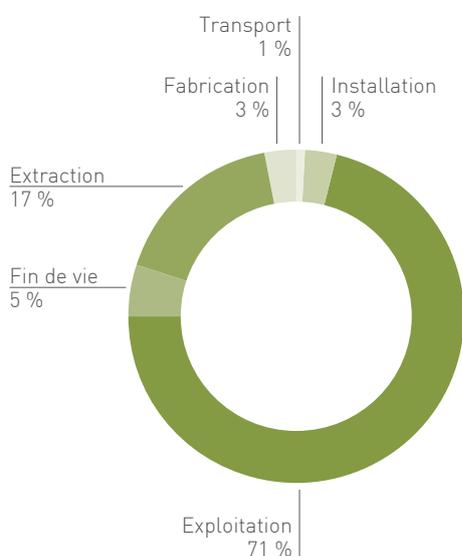
✓ Indicateurs faisant l'objet d'une vérification par un Organisme Tiers Indépendant (assurance modérée)

FOCUS POSTES SIGNIFICATIFS DE GAZ A EFFET DE SERRE ^{DPEF} ✓

Le Bureau d'Études de JCDecaux réalise les Analyses de Cycle de Vie (ACV) des mobiliers à l'aide du logiciel SimaPro, référent dans ce domaine, et qui s'appuie sur des bases de données mondiales mises à jour régulièrement.

Les mobiliers JCDecaux sont classés par famille : Atribus®, Mobiliers Urbains Publicitaires et d'Information 2m² (MUPI®), mobiliers grand formats (Senior®), Vélos en Libre-Service (VLS), écrans digitaux, etc. JCDecaux se concentre sur les familles de mobiliers dites « en exploitation », c'est-à-dire les mobiliers qui consomment de l'électricité et/ou nécessitent de l'entretien et/ou un affichage. Ce type de mobilier représente 54 % du total des mobiliers. Le reste des mobiliers présente un impact environnemental limité (exemples : bancs, bornes de propreté, barrières, signalisation, etc.).

Les ACV réalisées portent sur au moins un mobilier des 6 familles* de mobiliers les plus répandues en exploitation. Ces familles couvrent 74 % du total des mobiliers en exploitation. Ces travaux**, résumés dans le graphique ci-dessous, permettent de mieux comprendre la répartition des émissions de GES sur le cycle de vie des mobiliers :



* Atribus®, MUPI® 2m², Senior®, écrans LCD 2m², Vélo en Libre-Service et sanitaires

** Impact GES pondéré du nombre de mobiliers par famille, utilisation d'un facteur d'émission monde pour l'électricité afin que les émissions soient représentatives de l'ensemble des implantations du Groupe

La phase d'extraction représente 17 % des émissions et comprend l'extraction et la production de la matière première (acier, verre, etc.). Sur cette phase, JCDecaux a des leviers d'actions limités compte tenu des exigences que nous nous fixons quant à la sécurité, au design, et à la qualité de nos produits et services. Pour autant, JCDecaux promeut la possibilité et la nécessité de la rénovation à neuf des mobiliers en fin de contrat pour prolonger leur durée d'usage.

La phase de fabrication (3 % des émissions) correspond à la transformation de la matière première en composants pour nos mobiliers.

Le transport (1 % des émissions) est calculé entre le lieu de fabrication et le lieu d'installation.

La phase d'installation (3 % des émissions) inclut les impacts liés à l'installation des mobiliers sur site (terrassment, pose, scellement, finition du sol).

La phase d'exploitation représente 71 % des émissions de la totalité du cycle de vie. Elle comprend l'affichage, l'entretien et la maintenance, y compris les consommations énergétiques des véhicules et l'électricité pour le fonctionnement des mobiliers. Dans cette phase, la consommation électrique des mobiliers est le poste le plus significatif. Fort de ce constat, JCDecaux a défini des plans d'action visant à réduire les consommations énergétiques des mobiliers et des véhicules dans le cadre de sa Stratégie Développement Durable.

Le processus de fin de vie des mobiliers et des consommables représente 5 % des émissions.

Notre démarche d'écoconception de nos mobiliers permet de développer des produits en anticipant la séparabilité des matériaux et donc d'augmenter leur recyclabilité en fin de vie. JCDecaux utilise principalement des matériaux recyclables qui, lorsqu'ils sont recyclés, permettent d'éviter les émissions liées aux extractions de matières premières. Les études réalisées montrent que cela permettrait d'éviter l'équivalent de 14 % des émissions sur l'ensemble du cycle de vie.

Engagement n°1 : réduire la consommation électrique des mobiliers

Nos enjeux

La croissance de nos activités dans plus de 80 pays dans le monde nous amène à disposer d'un parc de plus de 600 000 mobiliers en exploitation⁽¹⁾.

Les mobiliers représentent 83 % des consommations énergétiques de JCDecaux.

Nos actions

JCDecaux agit pour diminuer ses consommations énergétiques et les émissions carbonees associées à travers plusieurs leviers : des mesures d'efficacité énergétique dans le design et l'usage des mobiliers, et la neutralisation des émissions résiduelles liées aux consommations par achat d'électricité verte et recours à la compensation carbone.

JCDecaux a défini des standards d'éclairage basés sur l'utilisation de la technologie LED pour ses mobiliers analogiques, qu'ils soient neufs ou déjà installés. Des seuils types de consommation sont déterminés, en termes de puissance, d'intensité et d'uniformité lumineuse par famille et typologie de mobilier. L'utilisation de la technologie LED permet de réduire les consommations électriques de plus de 60 % par rapport aux consommations des tubes fluorescents avec ballasts ferromagnétiques, et de 50 % par rapport aux tubes fluorescents avec ballasts électroniques. En 2020, 62 % des pays dans lesquels JCDecaux est présent ont rénové les technologies d'éclairage d'une partie de leur parc de mobiliers, en remplaçant les éclairages existants par des éclairages LED.

JCDecaux développe aussi des solutions de « smart lighting » agissant sur l'usage de l'éclairage (modulation de l'intensité lumineuse, détecteurs de présence,...) pour améliorer la performance énergétique des mobiliers de façon encore plus substantielle. L'ensemble des Directeurs Techniques des pays du Groupe a été sensibilisé à leur utilisation.

Les mobiliers digitaux représentent plus de 20 % des consommations totales des mobiliers en 2020. Pour limiter ces consommations, ce type de mobilier est implanté selon une stratégie sélective et premium, et est sélectionné par la Direction des Achats Corporate selon des critères stricts de qualité et d'efficacité énergétique.

JCDecaux poursuit également une politique ambitieuse d'achat d'électricité d'origine renouvelable, pour atteindre 100 % de couverture des consommations électriques d'ici 2022. Les certificats garantissant l'origine renouvelable de l'électricité répondent à un cahier des charges strict : la production de l'électricité achetée doit avoir eu lieu dans l'année d'achat, être locale si possible, et exclure l'hydraulique de grande ampleur (+10 MW). JCDecaux propose aussi d'intégrer des panneaux solaires photovoltaïques à ses mobiliers, quand le cahier des charges le permet et que l'efficacité est démontrée, depuis plus de dix ans. En 2020, 2 941 mobiliers bénéficient de cette technologie dans le monde, soit + 7 % par rapport à 2019. Cette hausse s'explique principalement par le nouveau contrat avec la ville de Bilbao en Espagne pour lequel 180 arrêts de bus équipés de dispositifs solaires ont été installés en 2020.

⁽¹⁾ C'est-à-dire les mobiliers qui consomment de l'électricité et/ou nécessitent un entretien et/ou un affichage

Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS | INDICATEURS | 2018 | 2019 | 2020 | COMMENTAIRES ET PROCHAINES ÉTAPES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réduire les consommations énergétiques des mobiliers analogiques de 15 % d'ici 2020 (vs. 2012)* | Évolution de la consommation électrique des mobiliers analogiques (vs. 2012) | +2,7 % | +4,6 % | -15,5 % | ✓ En 2020, la consommation électrique des mobiliers analogiques baisse significativement vs. 2012 principalement du fait de la baisse d'activité liée à l'impact Covid ayant dans certains cas engendré jusqu'à l'inactivité de certains de nos services. >> Prochaine étape : dans le cadre de l'enrichissement de la Stratégie, cet objectif sera réévalué au regard de l'évolution des enjeux et des activités du Groupe. |
| Proposer des mobiliers digitaux avec des consommations énergétiques réduites de 50 % pour les écrans LCD et de 15 % pour les écrans LED d'ici 2020** | Évolution de la consommation théorique des écrans LCD au m ² | -66 % (LCD indoor, vs. 2012) | Résultat inchangé | ✓ | Objectif atteint pour les écrans LCD indoor. >> Prochaine étape : dans le cadre de l'enrichissement de la stratégie, ces objectifs seront réévalués au regard de l'évolution des solutions techniques. |
| | Évolution de la consommation théorique des écrans LED au m ² | -25 % (LED indoor, vs. 2012) -23 % (LED outdoor, vs. 2012) | Résultat inchangé | ✓ | Objectif atteint. |
| Couvrir 100 % des consommations électriques du Groupe par de l'électricité d'origine renouvelable d'ici 2022 ✓ | Part des consommations électriques couvertes par de l'électricité d'origine renouvelable*** | 69 % | 88 % | 91 % | ✓ En 2020, JCDecaux atteint un nouveau record de couverture de ses consommations électriques par de l'électricité d'origine renouvelable : 91 %. Près de 50 % des pays sont à 100 %. >> Prochaine étape : continuer le déploiement de la Politique d'achat d'électricité d'origine renouvelable pour atteindre l'objectif fixé à 100 % pour 2022. |

* Le périmètre de cet objectif s'applique uniquement aux mobiliers analogiques représentant 80 % de notre parc de mobilier.

** Évolution de la consommation électrique théorique des nouveaux écrans, au m² car la taille des écrans a évolué depuis 2012 et à iso-luminance

*** Calculé sur la consommation électrique totale (mobiliers et bâtiments)

Engagement n°2 : réduire les consommations énergétiques des véhicules

Nos enjeux

Présent dans plus de 80 pays, les entités de JCDecaux dans le monde ont une flotte de plus de 5 000 véhicules, qui est utilisée principalement pour les tournées d'entretien, d'affichage et de maintenance et le transport des mobiliers.

La consommation de carburant représente plus de 10 % des consommations énergétiques annuelles du Groupe.

Nos actions

Pour le renouvellement et le développement de son parc de véhicules, JCDecaux favorise la sélection de véhicules ayant moins d'impact sur l'environnement (consommation de carburant et émissions de CO₂) en fonction des solutions disponibles et de la réalité des besoins de l'activité. Quand cela est techniquement possible, les agents d'exploitation sont équipés de véhicules propres (électrique, GPL, GNV, flexifuel, hybride).

Dès 2006, JCDecaux a développé son propre programme d'éco-conduite à destination de l'ensemble des collaborateurs disposant d'un véhicule d'entreprise. Cette formation, renouvelée régulièrement, consiste à modifier le comportement des conducteurs vers une conduite plus douce afin de diminuer à la

fois les consommations de carburant et le nombre d'accidents de la route. L'éco-conduite est déployée dans 57 % des pays du Groupe représentant plus de 80 % des véhicules concernés par un programme d'éco-conduite.

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

En complément de ces actions, certaines filiales mettent d'ores et déjà en place une démarche de compensation carbone des émissions liées à la consommation de carburant. C'est le cas notamment de : l'Australie, les États-Unis, la France, l'Italie, la Norvège et la Suède.

Les économies d'énergie obtenues sur nos flottes de véhicules sont ainsi la conséquence d'une somme d'actions : éco-conduite, évolution et renouvellement de la flotte, optimisation des tournées logistiques, etc. Les actions engagées conduisent à des économies d'énergies certaines, mais aussi à certains effets plateaux. Ainsi, ces actions doivent être révisées, enrichies et remises régulièrement à jour pour garantir une progression continue.

Objectif stratégique et résultat

| OBJECTIF | INDICATEUR | 2018 | 2019 | 2019 | PROCHAINE ÉTAPE |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réduire les consommations de carburant aux 100 km de 20 % d'ici 2020 (vs. 2012) | Evolution de la consommation de carburant aux 100 km* | -13 % | -13 % | -14 % | <p>>> Prochaine étape : continuer le déploiement des formations à l'éco-conduite dans l'ensemble du Groupe et poursuivre le renouvellement de la flotte de véhicules au profit de véhicules ayant moins d'impact sur l'environnement.</p> <p>Dans le cadre de l'enrichissement de la Stratégie, cet objectif sera révisé.</p> |

* L'historique des données de kilomètres parcourus a été fiabilisé

Engagement n°3 : réduire les consommations énergétiques des bâtiments

Nos enjeux

Les consommations énergétiques des bâtiments représentent 6 % des consommations énergétiques totales.

Nos actions

Pour les bâtiments dont JCDecaux est propriétaire (ceux-ci représentent environ 15 % des bâtiments occupés par le Groupe) les filiales doivent réaliser un audit énergétique pour mettre en place des plans d'actions d'optimisation et d'efficacité énergétiques de leurs bâtiments.

Pour les bâtiments en location, un dialogue est mis en place avec les propriétaires pour faire un bilan des consommations énergétiques et les réduire.

Lors de la phase de prospection de nouveaux locaux les performances énergétiques des bâtiments sont systématiquement étudiées.

Résultats

Nos résultats en matière de consommations énergétiques des bâtiments sont disponibles dans la partie « Notre impact énergétique » page 35. Un plan d'action spécifique à échéance 2015 avait été défini dans le cadre de cet engagement, le détail de nos résultats sur ce sujet est disponible dans nos précédentes publications.

Illustration



La filiale JCDecaux North America a obtenu la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) de ses bureaux situés dans l'Empire State Building à New York. LEED est le système d'évaluation des bâtiments écologiques le plus largement utilisé et reconnu dans le monde. Après d'ambitieux travaux de rénovation énergétique et de rétrofit, l'Empire State Building a d'ailleurs annoncé début 2021 couvrir l'intégralité de ses consommations énergétiques pour les trois prochaines années par de l'électricité d'origine renouvelable (éolien).

2. RÉDUIRE NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ^{DPEF}

Nos autres impacts environnementaux ^{DPEF}

DÉCHETS GÉNÉRÉS

| En tonnes | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------------|--------|--------|--------|
| Total déchets générés* | 22 353 | 23 880 | 18 595 |
| % déchets triés pour recyclage** | 68,1 % | 75,9 % | 80,0 % |

* Les déchets dangereux ne représentent que 0,9 % du total des déchets générés

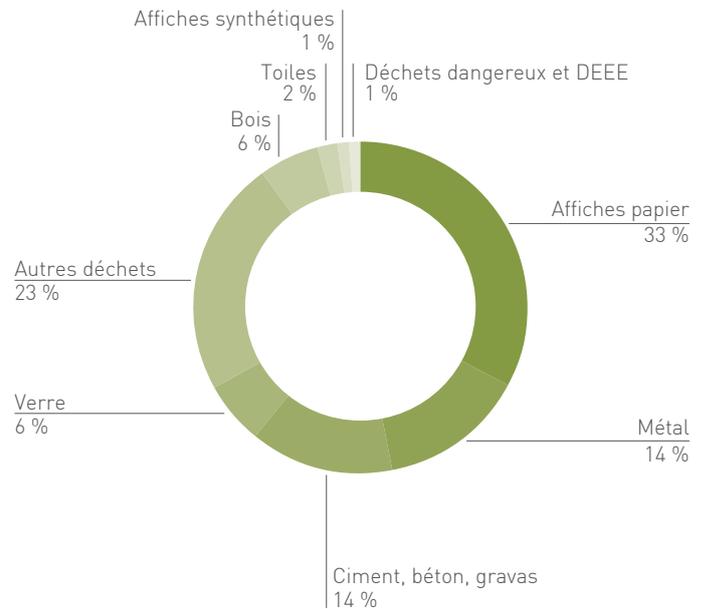
** Le taux de recyclage comprend à la fois le recyclage et d'autres formes de valorisation

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

En 2020, le ralentissement d'activité lié à la crise a engendré une forte baisse du volume de déchets générés soit -22 % par rapport à 2019.

Le taux de recyclage global progresse quant à lui significativement : il atteint 76 % en 2019 et dépasse l'objectif assigné pour 2020 pour atteindre 80 %, ce qui démontre l'ancrage des pratiques de manière soutenues dans l'ensemble de nos géographies.

Répartition des déchets triés par typologie



FOCUS ÉCONOMIE CIRCULAIRE ^{DPEF}

Jean-Claude Decaux a inventé en 1964 un modèle économique, plus que jamais d'actualité : la conception, l'installation et l'entretien de produits et services utiles aux citoyens financés par la publicité. Ce modèle offre de nombreux avantages, notamment car il s'inscrit dans l'économie de la fonctionnalité. 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, sont entretenus par les équipes JCDecaux et peuvent être rénovés et réutilisés dans le cadre de nouveaux contrats.

JCDecaux promeut donc la possibilité et la nécessité de la rénovation à neuf des mobiliers en fin de contrat pour allonger leurs durées d'usage et ainsi, réduire significativement les impacts environnementaux liées aux phases d'extraction de matière première et de fabrication de nouveaux mobiliers. Un mobilier peut ainsi avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant environ 30 ans. Pour favoriser cette pratique, JCDecaux

a mis en place en 2013 « Le Store », un outil en ligne, accessible à l'ensemble des filiales du Groupe. Il permet aux pays disposant de mobiliers réutilisables et en stock (Atribus®, Vélos en Libre-Service, etc.) de les mettre en ligne. Ces mobiliers peuvent ensuite être réservés par les filiales souhaitant proposer aux villes des mobiliers rénovés, quand cela est autorisé par leurs cahiers des charges. En 2020, 1 040 mobiliers ont été échangés grâce au Store, dont 543 vélos, bornettes et bornes de VLS. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2019 du fait de l'arrêt en cours d'année des échanges de mobiliers VLS lié notamment à l'absence de nouveau contrat VLS remporté cette année.

Hors impact de ces mobiliers VLS, les volumes échangés sont quasiment stables cette année par rapport à 2019 et ce malgré la baisse d'activité. Le nombre total de mobiliers échangés entre 2016 et 2020 s'élève à plus de 13 405.

Engagement n°1 : améliorer l'utilisation et le recyclage des affiches papier

Nos enjeux papier

Les affiches papier sont au cœur du métier de JCDecaux puisque la majorité des mobiliers restent des mobiliers non digitaux. Le papier représente 33 % des déchets triés par JCDecaux.

Nos actions

Pour les affiches papier imprimées par JCDecaux (environ 30 % du total des affiches papier posées), le papier utilisé doit être labellisé PEFC, FSC ou un équivalent local en fonction des pays. Ces labels attribués par des tierces parties permettent de garantir une démarche responsable de gestion de la forêt d'où est issu le bois servant à fabriquer les affiches. Toutes les affiches papier posées doivent quant à elles être recyclées ou valorisées.

Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS | INDICATEURS | 2018 | 2019 | 2020 | COMMENTAIRES ET PROCHAINES ÉTAPES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------|------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 100 % des affiches papier imprimées par JCDecaux labellisées FSC, PEFC ou équivalent d'ici 2020* | % d'affiches papier commandées labellisées | 87 % | 89 % | 99 % | ● >>Prochaine étape : continuer le déploiement de cet objectif pour atteindre 100 % en 2021. |
| 90 % des affiches papier recyclées d'ici 2020* | % d'affiches papier recyclées | 73 % | 71 % | 79 % | ● >>Prochaine étape : continuer la mise en place du recyclage systématique des affiches papier. |

*Objectifs révisés en 2017

Engagement n°2 : améliorer le recyclage du PVC

Nos enjeux

Les toiles font partie intégrante du business de JCDecaux à travers l'activité grand format. La matière plastique PVC est utilisée pour certains mobiliers grands formats et toiles.

La part des toiles PVC reste non significative dans le volume total de déchets triés (2 % de toiles dont environ 62 % en PVC, soit 1,2 % du volume de déchets triés).

Par ailleurs, entre 2018 et 2019, le volume de toiles PVC commandées par nos clients a baissé de 8 % au niveau Groupe (17 % dans l'Union Européenne). Entre 2019 et 2020, la baisse du volume de toiles PVC commandées est très significative : -38 % au niveau Groupe (47 % dans l'Union Européenne), du fait de la réduction de nos activités liée à la crise sanitaire.

Nos actions

JCDecaux s'engage à réduire dans la mesure du possible l'utilisation du PVC pour les toiles, en utilisant des plastiques alternatifs ou d'autres matériaux moins polluants, à condition qu'ils répondent aux contraintes d'exploitation notamment qualitatives et de tenue dans le temps. Pour les toiles PVC utilisées, le recyclage de ces supports publicitaires est alors organisé. Des produits sans PVC sont désormais qualifiés en univers indoor et sur certains produits outdoor. Ainsi des produits affichés en toile textile sans PVC et recyclables ont été déployés sur nos derniers projets en aéroport (notamment Guangzhou, Sao Paulo, Dubaï, Bahreïn).

Objectif stratégique et résultat

| OBJECTIF | INDICATEUR | 2018 | 2019 | 2020 | COMMENTAIRE ET PROCHAINE ÉTAPE |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------|------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 80 % des toiles contenant du PVC recyclées à fin 2020 dans les pays de l'UE* | % de toiles PVC recyclées ou réutilisées dans les pays de l'UE | 78 % | 76 % | 74 % | ● Le taux de recyclage des toiles PVC est en légère baisse cette année. >>Prochaine étape : dans le cadre du prochain enrichissement de la Stratégie, cet objectif sera révisé et mis à jour. |

*Objectif révisés en 2017

Engagement n°3 : accroître le recyclage des autres déchets

Nos enjeux

Notre activité a généré plus de 18 500 tonnes de déchets en 2020. Plus de 15 typologies de déchets générés sont triés et recyclés.

Nos actions

Promouvoir l'économie circulaire et renforcer la gestion des déchets est notre priorité. Cela passe par la réduction des quantités de déchets générés en prolongeant la durée de vie de nos mobiliers, et la maximisation du tri, du recyclage et de la valorisation des déchets.

Les pratiques de recyclage sont régulièrement revues pour améliorer le taux de recyclage des déchets. JCDecaux s'assure également que les déchets dangereux et DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) soient traités dans les filières spécialisées.

Objectif stratégique et résultat

| OBJECTIF | INDICATEUR | 2018 | 2019 | 2020 | COMMENTAIRE ET PROCHAINE ÉTAPE |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------|------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Atteindre 70 % de déchets recyclés d'ici 2020* | % de déchets triés pour recyclage ou valorisation | 68 % | 76 % | 80 % | <p>Le taux de recyclage augmente significativement en 2020 et s'établit à 80 %, dépassant l'objectif de 70 % à atteindre.</p> <p>>> Prochaine étape : poursuivre l'amélioration et l'ancrage des pratiques de recyclage dans tous les pays.</p> |

*Objectif révisés en 2017

Engagement n°4 : encourager le déploiement du Système de Management Environnemental ISO 14001

JCDecaux encourage le déploiement de la certification ISO 14001 dans toutes les filiales du Groupe. À fin 2020, 15 pays sont certifiés ISO 14001 – l'Australie, la Belgique, le Brésil, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, Hong Kong, la Hongrie, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, et le Royaume-Uni – représentant 57 % du chiffre d'affaires de JCDecaux.

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

3. LA GESTION DE L'EAU

Notre impact

CONSOMMATIONS D'EAU

| En m ³ | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------------|---------|---------|---------|
| Consommation d'eau totale | 167 386 | 163 978 | 133 446 |
| Dont consommation d'eau de pluie | 3 476 | 3 021 | 2 068 |

La consommation d'eau baisse significativement par rapport à l'année 2019, soit un retrait de 19 %, principalement liée à la baisse de notre activité cette année.

Nos actions

Les méthodes de lavage des mobiliers et des véhicules sont revues régulièrement pour réduire la quantité d'eau nécessaire tout en assurant une qualité de lavage élevée. Pour économiser davantage la ressource en eau, JCDecaux utilise deux modes de récupération d'eau de pluie :

- 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, via des récupérateurs d'eau de pluie pour avoir une eau disponible directement pour l'entretien des mobiliers (ex : sanitaires Patrick Jouin, colonnes d'affichage).

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

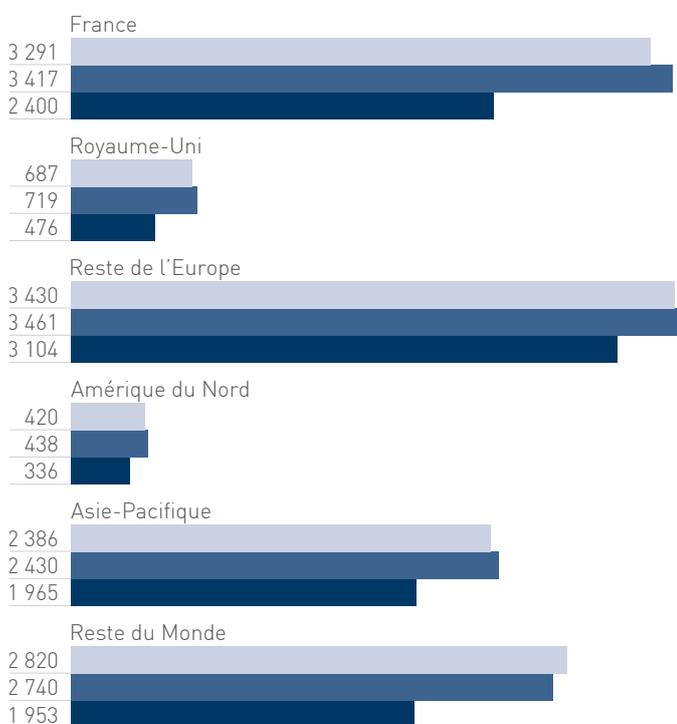
NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL

Employeur de plus de 10 000 collaborateurs à travers le Monde, JCDecaux considère son engagement envers ses collaborateurs comme un élément clé de sa réussite. La diversité de son offre de produits et services nécessite une grande variété de métiers et de compétences qui sont internalisés au sein de l'entreprise. Ainsi, JCDecaux crée des emplois variés, localement, partout où le Groupe est implanté, soit dans plus de 80 pays, 3 670 villes de plus de 10 000 habitants, 156 aéroports et 249 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways.

Depuis sa création, JCDecaux a poursuivi une politique forte de maintien dans l'emploi, de création d'emploi et d'embauches en CDI. Entre 2001 et 2020, les effectifs ont augmenté de 40 %, en progression moyenne annuelle de 2 %. Cette année, du fait de la crise Covid-19 qui a fortement frappé les activités de JCDecaux dans toutes les géographies où le Groupe opère, le nombre de collaborateurs en Equivalent Temps Plein (ETP) a connu une baisse significative (10 234 en 2020 vs. 13 205 en 2019). Cependant, il est à noter que la part des salariés en CDI a augmenté en 2020 pour s'établir à 95,7 % (vs. 94,5 % en 2019). Enfin, l'ancienneté moyenne progresse en 2020 en s'établissant à 9,7 ans au niveau du Groupe (vs. 9,2 en 2019), et à 13,3 ans en France (vs. 13,1 en 2019).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE (ETP)*

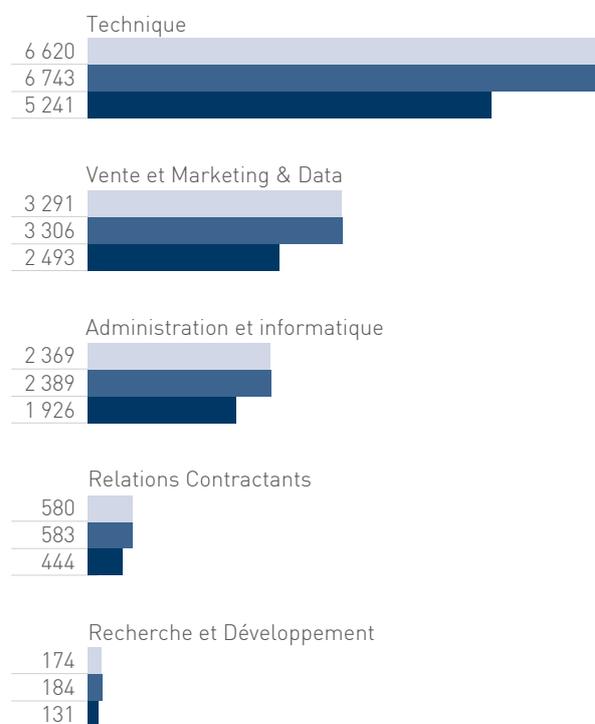
Nombre de personnes** au 31 décembre



■ 2018 ■ 2019 ■ 2020

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR MÉTIER (ETP)*

Nombre de personnes** au 31 décembre



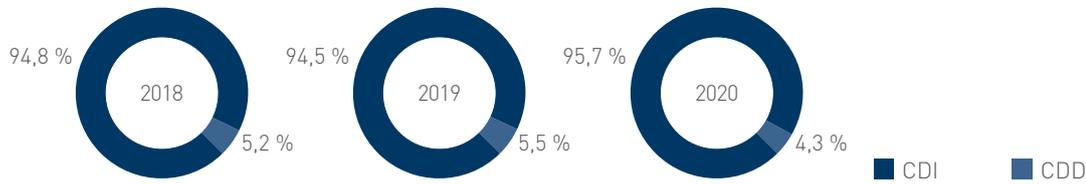
Au 31 décembre 2020, l'effectif total du Groupe JCDecaux s'élevait à 10 234 collaborateurs, soit une baisse de 2 971 personnes par rapport à 2019 (-22,5 %). Cette baisse s'explique par les impacts des mesures de chômage partiel, des temps partiels mis en place et autres mécanismes similaires à hauteur de 1 291 personnes. Le reste de la baisse (1 218 personnes) s'explique notamment par des départs de collaborateurs non remplacés et des plans de restructurations (faisant suite à la crise du Covid-19, à des pertes de contrats, ou à des réorganisations prévues antérieurement à la crise sanitaire).

À périmètre constant, l'effectif 2020 enregistre une baisse de 2 509 soit une évolution de -19 % par rapport à 2019. En effet, trois effets périmètre sont à noter en 2020, et ont eu un impact de -462 personnes : la cession de Russ Outdoor en Russie, le changement de méthode de consolidation du métro de Pékin, partiellement compensés par l'acquisition d'Abri Services en France.

* ETP : Équivalent Temps Plein

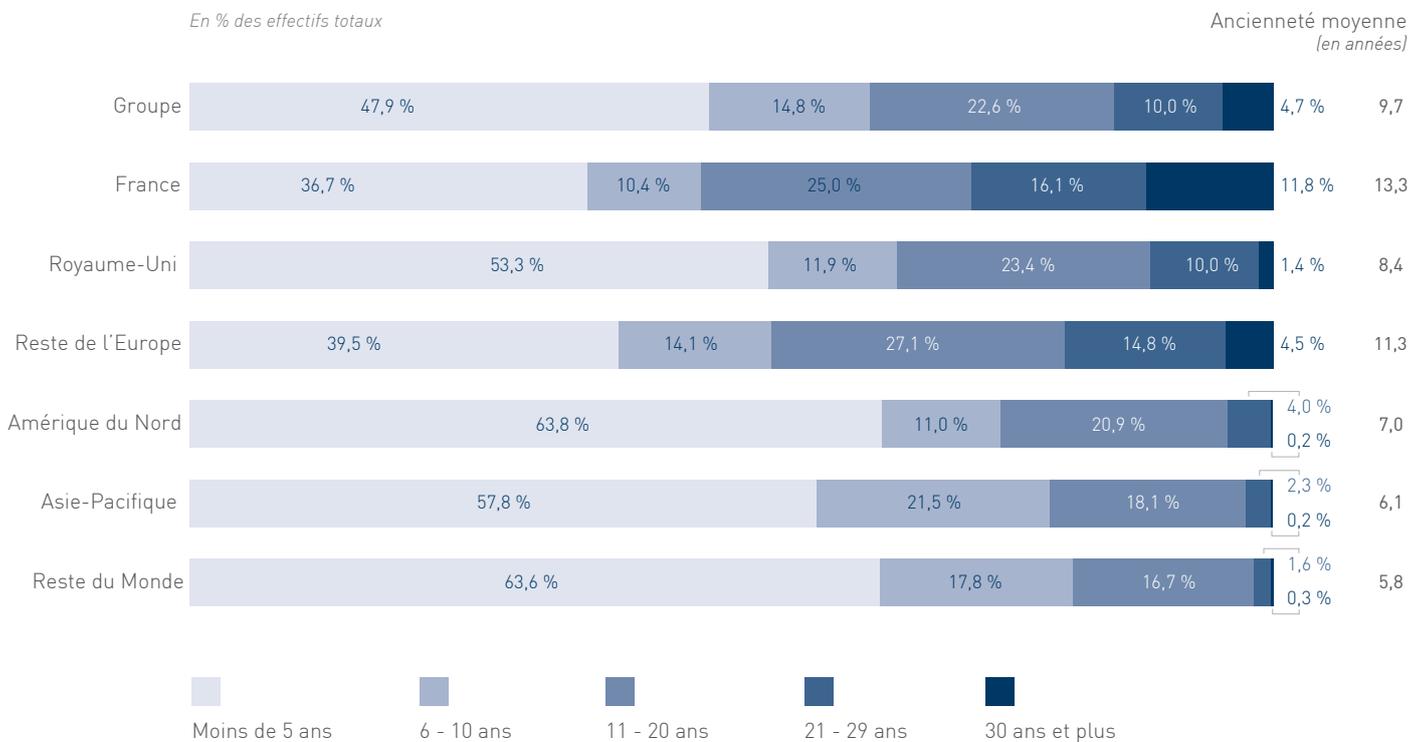
** Les données de répartition des ETP par zone et par métier sont issues du processus de reporting des données financières du Groupe, avec un taux de couverture de 100 % des effectifs ETP du Groupe. Les données 2020 prennent en compte les mesures d'activité partielle

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT



En 2020, le pourcentage de salariés en CDI s'élève à 95,7 %. Ce taux s'élève à 100 % dans 36 pays et le taux le plus faible observé au sein du Groupe est de 58 %.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ



Les filiales du Groupe sont autonomes dans leur gestion des ressources humaines et dans leur politique sociale, avec des directions ou responsables ressources humaines locaux. Cette organisation permet à JCDecaux de s'adapter aux spécificités de chaque pays où le Groupe est implanté tout en appliquant les deux priorités sociales fixées dans le cadre de la Stratégie Développement Durable à savoir : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe animée par la Direction des Opérations Internationales, et mettre en place une Politique Sociale ambitieuse transverse au Groupe animée par la Direction Projets RH Internationaux.



1. DÉPLOYER UNE POLITIQUE SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE ^{DPEF}

Notre Engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ^{DPEF}

Nos enjeux

Le personnel opérationnel et de terrain, qui représente environ 51 % de l'effectif total du Groupe en 2020, est le plus exposé aux risques d'accidents et incidents de par ses activités qui 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, le travail dans des lieux à forte densité du public.

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

Nos actions

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

- connaître, comprendre et maîtriser ses risques
- avoir une organisation et un plan d'action santé-sécurité en place à l'échelle du pays et/ou de la région
- former les employés aux sujets santé-sécurité
- mettre en place des programmes d'inspections et d'audits
- réaliser des enquêtes sur les accidents afin de prendre les mesures nécessaires et éviter de nouveaux accidents
- assurer la sécurité de nos mobiliers
- qualifier nos sous-traitants majeurs en phase de sélection
- s'assurer que l'ensemble de nos sous-traitants a signé un contrat comprenant des clauses santé-sécurité détaillées et intégrer les opérations sous-traitées dans nos programmes d'inspections.

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

Les membres du Comité Santé-Sécurité se réunissent quatre fois par an pour définir et suivre les objectifs et plans d'actions au niveau du Groupe, les résultats des audits pays réalisés et les bilans trimestriels sur les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.

Le sujet de la Santé-Sécurité est aussi suivi plusieurs fois par an en Directoire, à minima lors de la revue des performances extra-financières trimestrielles. Cette revue comprend notamment le bilan des actions de l'année, le suivi des objectifs, y compris des objectifs de réduction des taux de fréquence et de gravité, la revue des accidents majeurs de l'année, la validation des prochaines étapes et des critères santé-sécurité qualitatifs et quantitatifs à inclure dans la rémunération variable des Managers de zones et de

pays. L'intégration de critères Santé-Sécurité dans la rémunération variable des Responsables est en place depuis 2017.

Cette Politique est accompagnée d'un manuel des opérations détaillé avec des exemples concrets. L'ensemble des documents est disponible sur l'intranet du Groupe. Les filiales sont invitées à adapter et enrichir le contenu pour définir leurs propres manuels en fonction de leurs réglementations locales et de situations pertinentes couramment rencontrées.

En 2020, les actions ciblées visaient à rendre les collaborateurs plus autonomes et participatifs au travers de la poursuite de la campagne Safety Out-Of-Home – Safely Home (lancée en 2017) ainsi que la formation dédiée sensibilisation des Responsables de Zones et Pays (campagne lancée en 2018). Le programme a été temporisé pour se focaliser sur le développement, la diffusion et la mise en place de protocoles de gestion du Covid-19, mais aussi sur leur adaptation au fil de l'évolution de la pandémie, de la connaissance du virus et de celle des contraintes législatives. Une session de sensibilisation Santé-Sécurité pour tous les managers et les superviseurs opérationnels du Groupe a cependant été créée et a pu être lancée sur notre plateforme d'e-learning en toute fin d'année 2020. Cette campagne se poursuivra sur 2021.

Notre démarche d'audit a été lancée en 2014 et en 2018, le Groupe a entamé un nouveau cycle d'audit des entités. Les entités à auditer sont déterminées selon le niveau de risques : acquisition récente, réglementations locales faibles, accidents nombreux et/ou graves, sous-déclarations potentielles, audits de suivi. Le programme d'audits physiques en filiales a également été fortement impacté par les restrictions de déplacement et les mesures de confinements liées à la pandémie (4 audits réalisés avant la crise). Un questionnaire d'auto-évaluation a été diffusé auprès de nos filiales afin de nous assurer de la bonne couverture des risques liés à la Covid-19 par les protocoles mis en place localement.

En parallèle, il est à noter que certaines filiales ont mis en place une démarche de certification OHSAS 18001 ou ISO 45001. C'est le cas de 6 filiales du Groupe : l'Espagne, la Finlande, Hong Kong Transport, l'Irlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Singapour a reçu la certification Bizsafe qui est un équivalent local s'appuyant sur le standard OHSAS 18001. L'ensemble des filiales certifiées représente aujourd'hui 15 % des ETP du Groupe en 2020.

Se référer à la partie 6 « Les relations avec les usagers » pour plus d'informations sur la santé et la sécurité des usagers.

Notre bilan

Le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs s'élève en 2020 à 13,1 accidents par million d'heures travaillées, en diminution significative par rapport à l'année dernière (17,6). Il s'améliore pour la 6^{ème} année consécutive, confirmant ou pouvant conforter l'efficacité de la politique Santé-Sécurité Groupe déployée depuis 2014. Cependant la crise sanitaire a profondément affecté nos activités tant sur l'adaptation de nos protocoles de sécurité que sur la répartition du risque. Il est difficile de connaître l'étendue exacte de la part de l'impact de la crise sur l'évolution du taux de fréquence.

Le taux de gravité est en légère baisse et s'élève à 0,6 jour par millier d'heures travaillées avec une amélioration des résultats sur la France et sur la zone Reste du Monde.

ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT ✓

| Au 31/12 | TAUX DE FRÉQUENCE* | | | TAUX DE GRAVITÉ* | | |
|-------------------|--------------------|-------------|-------------|------------------|------------|------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
| France | 40,2 | 37,8 | 28,9 | 2,0 | 1,8 | 1,5 |
| Royaume-Uni | 6,2 | 5,2 | 4,7 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Reste de l'Europe | 17,0 | 15,2 | 13,6 | 0,4 | 0,4 | 0,5 |
| Amérique du Nord | 23,6 | 19,7 | 20,7 | 1,0 | 0,9 | 0,8 |
| Asie-Pacifique | 7,0 | 4,0 | 2,6 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| Reste du Monde | 14,4 | 12,9 | 6,7 | 0,2 | 0,5 | 0,1 |
| GROUPE | 19,9 | 17,6 | 13,1 | 0,7 | 0,7 | 0,6 |

- * - Le taux de fréquence représente les accidents de travail avec arrêt (excluant les accidents de trajet domicile travail) par million d'heures théoriques travaillées
- Le taux de gravité représente les jours de travail perdus résultant d'un accident de travail avec arrêt (excluant les accidents de trajet domicile travail) par millier d'heures théoriques travaillées
- Les heures théoriques travaillées sont calculées comme suit : nombre d'ETP x nombre de jours théoriques travaillés x nombre d'heures théoriques travaillées par jour

Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS | INDICATEURS | 2018 | 2019 | 2020 | PROCHAINES ÉTAPES |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------|------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 100 % des pays ont élaboré une procédure d'identification des risques et une matrice d'évaluation des risques Santé-Sécurité à fin 2018 | % de pays ayant mis en place un système d'identification et d'évaluation des risques* | 91 % | 99 % | 99 % | <p>Cette notion est désormais bien intégrée dans les différentes entités du Groupe.</p> <p>Le suivi se fera dorénavant au travers des audits. L'accent est mis notamment sur l'analyse des risques sur les activités non routinières.</p> |
| 100 % des collaborateurs identifiés dans la matrice de formation sont formés à la Santé-Sécurité à fin 2018 | % de pays ayant mis en place une matrice de formation** | 86 % | 86 % | 86 % | <p>Cette notion est désormais bien intégrée dans les différentes entités du Groupe.</p> <p>Le suivi se fera dorénavant au travers des audits.</p> |
| 100 % des pays ont développé un plan d'actions et un manuel Santé-Sécurité conformes aux recommandations du Groupe d'ici 2019 | % d'entités ayant mis en place un système de management complet Santé-Sécurité*** | 66 % | 68 % | inchangé | <p>Toutes les entités du Groupe ont un système Santé-Sécurité en place. Des améliorations sont encore attendues sur quelques entités dans des marchés moins matures.</p> <p>Le programme d'audit ayant été gelé en 2020, nous ne disposons pas de moyen de quantifier l'évolution des systèmes de management Santé-Sécurité par rapport à 2019.</p> |

* Périmètre Groupe, hors entités dans lesquelles JCDecaux n'est pas majoritaire, et hors entités acquises depuis moins de 2 ans et avec un chiffre d'affaires consolidé de moins de 5 millions d'euros

** Périmètre du reporting extra-financier, représentant 96 % des ETP en 2020

*** Périmètre des entités auditées par le Groupe ou ayant leur Système de Management de la Santé-Sécurité certifié (OHSAS 18001 ou équivalent) via un organisme indépendant

2. METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE SOCIALE AMBITIEUSE TRANSVERSE AU GROUPE ^{DPEF}

Engagement n°1 : déployer le corpus de Chartes de JCDecaux et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs ^{DPEF}

Nos enjeux

34 % des effectifs du Groupe se situent dans des pays dont le niveau de corruption perçue est élevé (indice inférieur à 60 selon l'ONG Transparency International).

24 % des effectifs du Groupe se situent dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT.

Nos actions

JCDecaux a créé un socle social commun, destiné à l'ensemble de ses collaborateurs, formalisé par les Chartes du Groupe, qui précisent les droits et les devoirs des collaborateurs partout dans le monde.

La Charte Éthique de JCDecaux a pour objet de formaliser les règles de conduite dans les affaires qui s'imposent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, en mettant en avant en particulier trois Règles Éthiques Fondamentales 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. Cette Charte, publiée initialement en 2001 et traduite dans 19 langues, a été actualisée à plusieurs reprises (en 2005, 2009, 2014 et 2018), et comporte également une procédure d'alerte à la disposition des collaborateurs du Groupe, en conformité avec la loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin II ».

La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux, quant à elle, décrit l'engagement du Groupe en faveur du respect des Droits de l'Homme, et renforce la protection des droits sociaux fondamentaux, notamment en matière de Santé-Sécurité, durée du temps de travail et congés payés, et en condamnant toutes formes de travail forcé, travail des enfants, discrimination au travail, harcèlement ou violence, pour l'ensemble des collaborateurs. À travers cette Charte, initialement publiée en 2012, et actualisée en 2013 et en 2018 afin d'activer une procédure d'alerte en conformité avec la loi sur le devoir de Vigilance du 27 mars 2017, JCDecaux formalise son engagement à soutenir concrètement la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, ainsi que les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique pour les entreprises multinationales. Cette Charte, traduite en 19 langues, est déployée dans l'ensemble des pays du Groupe.

Les membres du Directoire de JCDecaux ont la responsabilité directe, avec comme relais la Direction des Ressources Humaines France et Projets RH Internationaux et la Direction Juridique, de la diffusion à travers le Groupe, du Corpus de Chartes et des valeurs qu'elles véhiculent. Le management local de chaque pays est responsable du respect et de la bonne application des principes et des normes énoncés dans les Chartes. Ces Chartes sont disponibles sur le site internet de JCDecaux et les intranets de chaque pays.

Pour favoriser la compréhension des principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, JCDecaux a déployé depuis 2017 un guide présentant de manière concrète des exemples, points de vigilance et bonnes pratiques pour illustrer chacun des principes de la Charte et aider les pays à les mettre localement en place.

Des formations sont également proposées aux collaborateurs pour faciliter davantage la mise en œuvre des principes des Chartes. En 2016, une formation en ligne sur la prévention de la corruption a été déployée dans l'ensemble des filiales du Groupe. En 2018, une autre formation en ligne, cette fois sur le Développement Durable, a été déployée dans l'ensemble des filiales du Groupe.

En juillet 2019, une communication a été envoyée à l'ensemble des pays où JCDecaux opère, afin de renforcer la sensibilisation des salariés au Corpus des Chartes ainsi qu'au Code de Conduite Fournisseurs et présenter les nouveaux objectifs du Groupe en termes d'engagement des salariés, à savoir 100 % des collaborateurs JCDecaux à travers le monde ont signé leur engagement d'ici fin 2022.

Dès 2020, tout nouveau salarié intégrant JCDecaux doit ainsi systématiquement signer au moment de son embauche une lettre certifiant son engagement à respecter les principes énoncés dans les chartes. Les salariés ayant fait leur entrée dans l'entreprise avant 2020 devront eux signer leur engagement à respecter les principes des chartes soit sous format papier pour les salariés « non connectés » soit sous format électronique à travers le parcours de formation sur les chartes sur la plateforme en ligne JCDecaux Academy (voir détails ci-dessous) pour les salariés « connectés ».

Le parcours de formation « Principes éthiques, sociaux & relations fournisseurs : je m'engage ! » a été déployé en octobre 2019 sur la plateforme de digital learning JCDecaux Academy à destination de tous les collaborateurs « connectés » des pays, permettant aux salariés de se former et de signer leur engagement à respecter les principes énoncés dans les Chartes du Groupe (Charte Éthique, Charte des Valeurs Sociales Fondamentales, Code de Conduite Fournisseurs). Ce parcours disponible en 13 langues doit être suivi par 100 % des collaborateurs « connectés », soit plus de 9 000 collaborateurs dans plus de 80 pays à travers le monde, d'ici fin 2021. Cet objectif, qui était initialement fixé à fin 2020 a été repoussé à fin 2021 compte tenu des impacts de la crise sanitaire.

À titre d'information, au 31 décembre 2020, le taux de complétion de cette formation par les signataires en ligne était de 31 %.

En complément de ce dispositif de formation et d'engagement, une évaluation de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales est effectuée tous les deux ans.

L'évaluation est réalisée sous forme de questionnaire en ligne inspiré du « Human Rights Compliance Assessment » du Danish Institute for Human Rights. Ce questionnaire demande aux filiales les informations sur les pratiques locales liées aux principes énoncés dans la Charte. En cas de non-alignement, la filiale concernée doit mettre en place un plan d'actions correctif.

À ce jour, quatre enquêtes ont été réalisées :

- En 2013, la première enquête avait donné lieu à la mise en place en 2014 de 23 plans d'actions
- Fin 2015, la deuxième enquête avait permis d'identifier des non-alignements donnant lieu à la mise en place d'actions correctives dans 4 entités du Groupe
- Fin 2018, la troisième enquête, dont le questionnaire avait été étoffé à la suite des retours d'expérience des deux enquêtes précédentes, avait permis de collecter les réponses de 56 entités du Groupe couvrant ainsi 97 % des ETP à fin 2017. Cette évaluation avait notamment permis d'identifier 17 entités présentant des non-alignements, principalement liés aux principes de non-discrimination et de durée du temps de travail. Les entités concernées s'étaient engagées à mettre en œuvre des plans d'actions correctifs dont l'existence et la mise en œuvre seraient vérifiées lors de la quatrième enquête
- Fin 2019/début 2020, a été lancée la quatrième édition de l'enquête bisannuelle dont le questionnaire a fait l'objet d'évolutions suite aux retours d'expérience des campagnes précédentes : certaines questions ont été précisées pour améliorer la compréhension des répondants et d'autres ont été ajoutées afin de couvrir les 17 principes de la Charte. Cette enquête a permis d'apprécier les pratiques de 77 entités du Groupe, couvrant alors 99 % des ETP à fin 2019, et de vérifier l'implémentation des plans d'actions reportés par les filiales lors de l'enquête 2018. Cette enquête a permis d'identifier 15 entités présentant des non-alignements ✓ liés aux principes de durée du temps de travail, la mise en place de négociations collectives et la prévention de la violence et du harcèlement.

La prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail est intégrée aux principes de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe et a fait l'objet de 4 non-alignements détectés lors de l'enquête 2019/2020.

Afin de davantage couvrir le risque « Violence et harcèlement », ressorti de la cartographie des risques du Groupe, la DRH travaille actuellement sur un projet de sensibilisation aux risques psychosociaux à destination de tous les collaborateurs « connectés » du Groupe. Ce parcours de sensibilisation devrait être déployé en plusieurs langues sur la plateforme de Digital Learning JCDecaux Academy courant 2021.

Par ailleurs, une cinquième enquête sera lancée fin 2021 afin de s'assurer de la mise en place des plans d'actions correctifs sur lesquels se sont engagés les entités présentant des non-alignements en 2020 et déceler d'éventuels non-alignements aux principes de la Charte.

En parallèle, la DRH France et Projets RH Internationaux continue d'accompagner les Directeurs de zone ou de pays, qui ont la responsabilité de la mise en œuvre des moyens pour garantir le déploiement de la Charte et le respect des engagements qu'elle contient.

La DRH France et Projets RH Internationaux s'appuie également sur l'équipe d'Audit Interne pour vérifier la conformité des pays vis-à-vis de la Charte. Ils communiquent les points de vigilance où il est nécessaire d'effectuer un contrôle plus spécifique.

Les résultats des enquêtes bisannuelles sont systématiquement présentés au Directoire et au Comité de Vigilance, ainsi qu'aux Directeurs de Régions et des pays et font l'objet d'une vérification de l'Organisme Tiers-Indépendant qui audite les informations reportées par le Groupe dans le cadre de sa Déclaration de Performance Extra-Financière.

La DRH France et Projets RH Internationaux, la Direction du Développement Durable et de la Qualité, la Direction Juridique et la Direction de l'Audit Interne travaillent conjointement sur le respect des principes énoncés dans le Corpus de Chartes dans les filiales du Groupe. Ce point fait partie des contrôles effectués par les auditeurs internes lors de leurs missions d'audit en filiale.

Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS | INDICATEURS | 2018 | 2019 | 2020 | PROCHAINES ÉTAPES |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 100 % des pays sont conformes aux principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux dès 2015 | % de conformité des pays à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales | 100 % | Pas de nouvelle enquête | 100 %* | ✓ » Prochaine étape : continuer le suivi de conformité via les lettres de représentation des filiales et les contrôles de l'audit interne. Un questionnaire d'évaluation de conformité est également lancé tous les deux ans. |
| Déployer des formations aux deux Chartes dans 100 % des pays du Groupe | % de pays ayant déployé une formation | 100 %** | 100 %** | 100 %*** | ✓ Fin 2019, un parcours de formation au Corpus des Chartes a été mis en ligne sur la JCDecaux Academy, disponible en 13 langues avec pour objectif d'avoir 100 % des collaborateurs « connectés » formés à fin 2021. À fin 2020, 31 % des salariés avaient été formés. |

* Périmètre des pays ayant répondu à l'enquête d'évaluation, représentant 99 % des ETP du Groupe en date de l'évaluation (fin 2019)

** Pourcentage de pays ayant déployé la formation Développement Durable en apprentissage numérique

*** Pourcentage de pays ayant déployé la formation « Principes éthiques, sociaux & relations fournisseurs : je m'engage ! » en apprentissage numérique

Engagement n°2 : le développement des collaborateurs

Nos enjeux

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays avec des entités de tailles variées, allant de plus de 2 000 collaborateurs en France à quelques dizaines de collaborateurs dans les filiales de plus petite taille.

La gestion des ressources humaines est décentralisée au sein de chaque filiale, ce qui apporte au Groupe une grande flexibilité pour adapter au mieux son mode de fonctionnement selon le contexte et les réglementations locales.

Nos actions

Pour développer le capital humain et assurer le bien-être des collaborateurs, des initiatives spécifiques sont mises en place localement par les filiales. JCDecaux a capitalisé sur ces initiatives et a déployé, en 2016, un guide de bonnes pratiques sociales conçu sur la base d'une cartographie réalisée entre 2014 et 2015. Ce guide contient notamment des recommandations sur l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs, la conduite d'enquêtes de satisfaction, la réintégration de collaborateurs après une longue absence et la prévention des démissions à travers la conduite d'entretiens de départ et leurs analyses. Entre 2017 et 2020, 32 pays du Groupe ont réalisé des enquêtes de satisfaction des collaborateurs.

Le bien-être et la satisfaction des collaborateurs représentent donc une préoccupation importante pour JCDecaux, comme en témoignent les labellisations obtenues par plusieurs entités du Groupe.



JCDecaux North America, JCDecaux Brésil et Infoscreen Autriche sont labellisés « Great Place to Work® ». Cette labellisation, qui désigne les entreprises où il fait bon travailler, repose sur une enquête menée de manière anonyme auprès des collaborateurs. Un questionnaire détaillé permet de recueillir leur avis sur 5 dimensions clés : crédibilité, respect, équité, fierté et convivialité. Les résultats de cette enquête comptent pour 2/3 de la note finale. Le dernier tiers est attribué à la suite d'une évaluation des pratiques managériales mises en œuvre au sein de l'entreprise.

La synthèse des différents résultats est consultable sur : <https://www.greatplacetowork.com>

JCDecaux France a reçu le label « Happy At Work for Starters » en 2019, pour la 2^{ème} année consécutive. JCDecaux est classé 7^{ème} parmi près de 400 entreprises ayant pris part à l'enquête. Ce label récompense l'excellence des entreprises en matière d'accueil, de management et d'accompagnement des salariés âgés de moins de 28 ans. Les résultats de l'enquête anonyme menée par ChooseMyCompany, donnent un score de 78,8 % de fierté d'appartenance au Groupe et de sentiment de confiance, 76,5 % de satisfaction des moyens qui sont donnés pour atteindre les objectifs fixés, et 75,9 % d'adéquation entre les missions, les responsabilités, la personnalité et le savoir-faire des collaborateurs.

JCDecaux France a reçu le Label HappyTrainees à chacune de ses participations à l'enquête pendant cinq années consécutives. En 2019, lors de sa dernière participation, une note de 3,85/5 a été obtenue grâce aux évaluations spontanées des stagiaires et alternants.



En 2018, pour favoriser toujours davantage l'attraction des jeunes diplômés, JCDecaux a également lancé le programme « Trainee Abroad », visant à attirer des jeunes diplômés en recherche d'une expérience internationale au sein d'un grand Groupe. Ce programme permet à JCDecaux de développer davantage sa marque employeur et d'attirer les profils de demain. D'une durée de 6 mois, ces stages permettent de détecter des candidats potentiels pour de futurs postes à pourvoir au sein des filiales ou missions de VIE (Volontariat International en Entreprise). En 2020, le Groupe a ainsi porté six missions de VIE (deux de ces jeunes ont ensuite pu signer un contrat local).

La formation est également un élément essentiel pour le développement des collaborateurs et un facteur clé de la réussite de l'entreprise. Afin d'accompagner la transformation digitale de l'entreprise et de renforcer l'excellence opérationnelle, un large éventail de formations est mis à disposition des collaborateurs par le Groupe et ses filiales. Se référer au paragraphe 3 « La formation » pour le détail des formations et les résultats 2020.

La gestion des carrières individualisée et transparente, participe aussi au développement des collaborateurs. Elle permet d'anticiper les besoins à court ou moyen terme en compétences et types d'emplois, en fonction des évolutions de l'entreprise et des projets de carrière des collaborateurs. En 2020, 86 % des pays du Groupe ont mis en place un système de gestion des carrières.

Par exemple, en France, l'équipe des Ressources Humaines accompagne les Managers et les Collaborateurs, via des outils en ligne dédiés à la gestion des carrières (Scope + et YOUS). L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel sont des rendez-vous stratégiques pour le collaborateur, un moment privilégié pour procéder à un bilan de l'année écoulée, aborder le développement de ses compétences, ses projets et ses objectifs à venir, ainsi que ses possibilités d'évolution.

En mai 2020, JCDecaux a lancé sa plateforme d'intégration digitale « Welcome@JCDecaux - On vous attendait ! » pour accompagner l'intégration en mode distanciel de tous les nouveaux collaborateurs ayant rejoint le Groupe. Tous les nouveaux entrants, quels que soient leur métier ou direction de rattachement, sont dorénavant invités à suivre leur parcours de pré-intégration personnalisé sur le portail afin de préparer leur arrivée. Déjà près de 110 personnes ont bénéficié de ce nouveau dispositif d'accueil en France.

JCDecaux promeut également la mobilité interne au sein de ses filiales et entre ses filiales. Depuis sa première implantation à l'étranger en 1967 en Belgique, JCDecaux a capitalisé sur la mobilité interne de ses collaborateurs dans les différents pays où le Groupe s'est développé.

Pour renforcer cette mobilité, JCDecaux a lancé en février 2018 un outil simple et efficace de souhait de mobilité internationale appelé « Ready to move ». Depuis le lancement, la plateforme a été visitée par près de 2 000 collaborateurs : 150 d'entre eux se sont déclarés intéressés, permettant ainsi de mener une quinzaine de projets de mobilité internationale.

En ce qui concerne la France, environ un tiers des postes « cadre » à pourvoir sont pourvus en mobilité interne.

3. LA FORMATION

Nos actions

JCDecaux propose une offre de formation :

- accessible au plus grand nombre de collaborateurs
- adaptée aux besoins du business, aux évolutions du Groupe et à ses engagements éthiques sociaux, sociétaux et environnementaux
- avec des approches pédagogiques innovantes, ludiques et attractives dans un contexte de transformation digitale et de croissance
- proposant des parcours interactifs et adaptés au profil de l'apprenant.

Ainsi, de nombreuses formations sont dispensées chaque année dans tous les domaines relatifs aux activités du Groupe : management, exploitation, commerce, technique, sécurité, marketing, etc. Chaque filiale est responsable localement de la gestion des formations au regard des besoins et évolutions de l'activité locale.

Nous inscrivons de plus en plus nos projets RH dans le contexte de fort développement international du Groupe, comme en témoignent les nombreuses actions mises en œuvre en 2019 pour garantir l'engagement et le développement des collaborateurs. Parmi ces actions, nous avons ouvert une plateforme d'apprentissage numérique, la JCDecaux Academy, jusqu'alors réservée à la France, à 10 000 apprenants dans 83 pays. Elle atteint un taux de connexion record de 89 % en 2019, ce qui témoigne de son succès croissant, même si le taux de connexion ne s'élève qu'à 53 % en 2020, conséquence directe de la crise sanitaire de la Covid-19.

La JCDecaux Academy propose une offre de formation composée d'un socle commun :

- les formations obligatoires sur la loi RGPD et la Cybersécurité, mais également autour des Chartes du Groupe (Charte Éthique, Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et Code de Conduite Fournisseurs) et le Développement Durable pour en garantir la bonne compréhension et application
- des parcours saisonniers construits autour de différents thèmes tels que l'écoute active, la gestion du temps et des priorités, l'écologie numérique ou encore l'open-innovation
- un parcours Finance : « Adopter des réflexes financiers pour piloter votre activité »
- une bibliothèque de tutoriels bureautiques
- une sélection de vidéos inspirantes TEDx.

Mais la JCDecaux Academy propose également :

- des formations métier construites sur mesure, en collaboration ou à la demande des directions métier, en format mixte (digital et présentiel) ou délivrée à 100 % à distance. (ex : JCDecaux Sales Academy, Direction des Projets, DataCorp, Santé & Sécurité, etc.)
- un accompagnement de chaque filiale ou pays en fonction des besoins locaux ou métier, pour les aider à intégrer dans cette plateforme leurs propres programmes ou contenus de formation et à les piloter en toute autonomie.

En 2020, la JCDecaux Academy a facilité l'accompagnement des collaborateurs face à la crise Covid-19 avec :

- un parcours de formation pour s'organiser efficacement en travail à distance (organisation de son temps, communication, et travail collaboratif et management)
- un parcours sur manager en période d'incertitude et garder une attitude positive
- un parcours de formation obligatoire en France au protocole sanitaire et gestes barrières et mis à disposition de toutes les filiales (déployé par l'Italie).

En plus de cette plateforme, le Groupe met à disposition des filiales d'autres types de formation :

- Opérations (Exploitation Internationale) : des formations sont organisées régulièrement, plusieurs fois par an, pour les filiales. Ces formations ont pour but de former les agents de terrain à la maintenance de mobiliers spécifiques tels que les sanitaires, les panneaux déroulants et les mobiliers digitaux.

En France, dans le cadre de la gestion de l'emploi face à la crise Covid-19, le Gouvernement a mis en place via le Fond National pour l'Emploi, le FNE-Formation qui est un dispositif dédié à la formation des salariés qui ont été placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée afin de répondre à la baisse des activités locales dues à l'épidémie de Covid-19.

De mai à décembre 2020, 106 projets formations soutenus par le FNE ont été lancés. Ce soutien a été renforcé pour 916 collaborateurs (plus de 10 000 heures de formation, pour un montant total de plus de 688 k€) qui avaient des projets individuels ou qui faisaient partie des 9 projets collectifs visant au développement de nouvelles compétences cœur de métier comme les techniques de vente à distance, de négociation, les techniques du pitch et de présentation orale convaincante et impactante ainsi que le management de projet à distance.

Notre bilan

FORMATION DES SALARIÉS

| GROUPE | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------------------------|---------|---------|--------|
| Nombre d'heures de formation | 134 325 | 175 478 | 77 678 |
| dont JCDecaux Academy * | nd | 22 % | 16 % |
| Nombre de stagiaires ** | nd | 45 530 | 47 747 |
| dont JCDecaux Academy * | nd | 62 % | 74 % |
| Taux de formation hors JCDecaux Academy *** | nd | nd | 50 % |
| Taux de formation JCDecaux Academy **** | nd | nd | 47 % |

* Lancement de la JCDecaux Academy en 2019

** Somme des participants aux formations dans l'année. Une même personne pouvant participer à plusieurs formations, elle est comptée comme 1 stagiaire à chaque formation suivie.

*** Nombre de personnes ayant reçu au moins une formation dans l'année/ effectifs inscrits

**** Nombre de personnes ayant reçu au moins une formation dans l'année/ effectifs inscrits ayant accès à la plateforme JCDecaux Academy

Le nombre d'heures de formation Groupe a significativement augmenté en 2018 puis en 2019 grâce à l'intégration des formations digitales dans son suivi, mais également à l'ouverture de la plateforme de digital learning à tous les pays du Groupe.

Plusieurs formations avaient d'ailleurs particulièrement contribué à cette augmentation. Il s'agit notamment des formations au Développement Durable, à la nouvelle réglementation sur le RGPD (+8 800 heures) et à la cybersécurité (+16 800 heures), ou encore de la formation « Principes éthiques, sociaux et relations fournisseurs : je m'engage ! ». Des formations soft skills, métier ou saisonnières viennent également diversifier et alimenter l'offre de formation autour du savoir-être et des sujets d'acculturation.

En 2020, le nombre d'heures de formation baisse en raison de la crise sanitaire mondiale et des mesures qui ont été prises dans beaucoup des pays du Groupe et qui ont eu un impact sur le temps de travail. JCDecaux a cependant développé et mis à disposition des salariés de nombreuses formations à distance pour accompagner les collaborateurs durant cette période telles que : « Covid-19 : adoptons ensemble les bons gestes », « Télétravail : comment s'organiser », ou encore « Garder une attitude positive » et « Manager en période d'incertitude ». En revanche, il y a eu peu de communications sur les formations obligatoires parues en 2019, ce qui peut expliquer une baisse du taux de connexion.

FOCUS SUR LA POLITIQUE DE FORMATION EN FRANCE

MANAGEMENT

Basée sur le Référentiel Managérial Groupe conçu par un Groupe représentatif des managers de différents métiers, l'offre de formation propose, sous des formats pédagogiques évolutifs, de progresser sur les 9 talents des 3 dimensions COACH, LEADER et PIONNIER qui composent ce référentiel. Un parcours de formation 100 % digitalisé est ouvert de manière permanente à tous les collaborateurs et utilisateurs français de la JCDecaux Academy. Il est également proposé chaque année jusqu'à dix sessions de deux jours en présentiel, sous forme de coaching collectif pour se former à l'écoute active, l'empathie, l'assertivité. Ces ateliers sont suivis de manière assidue et c'est à fin 2020 plus de 500 collaborateurs qui ont bénéficié du programme depuis son lancement en 2012.

En 2019, s'est terminé le 1^{er} parcours de formation certifiante suivi par vingt managers commerciaux de proximité. Au terme duquel ils ont tous validé les deux certificats de compétences « Organiser l'activité et piloter son équipe au quotidien » et « Développer et accompagner ses collaborateurs » (Certification Management Opérationnel Référence CNCP 629). Ce programme a été reconduit en 2020, et répond aux enjeux de développement de maximisation de l'efficacité commerciale. Avec le développement de notre politique d'alternance, il a été proposé à tous les tuteurs de suivre une formation au tutorat, qui leur permet de bénéficier d'un accès à un MOOC durant douze mois dès leur inscription à la formation présentielle de huit heures.

Le parcours Time2Change d'accompagnement au changement des managers sous forme d'ateliers de co-développement a été lancé en France en juin 2020. L'objectif de ce dispositif est d'aider les managers à trouver leurs propres solutions et à les mettre en pratique, créer la reconnexion, redonner confiance, mobiliser l'énergie collective et capitaliser sur l'expérience inédite, mais également activer des leviers de SINCERITE, BIENVEILLANCE, SOLIDARITE, OPTIMISME. À fin 2020, 137 managers ont commencé ce programme.

BUSINESS

Métiers commerciaux

La JCDecaux Sales Academy est l'école de formation de vente interne de JCDecaux France. Destinée à l'ensemble des équipes commerciales, elle permet de développer une expertise média et d'homogénéiser les pratiques du cycle de vente. Les contenus de l'Academy sont proposés en « multimode » où une phase de préparation en ligne est suivie de journées d'entraînement en présentiel. Une offre de formation interne aux outils informatiques du commerce est également disponible (outil de facturation, de gestion des clients, des relations publiques, d'animation commerciale et de données clients consolidées) est également disponible.

En 2020, des modules complémentaires en 100 % distanciel ont été proposés à toutes les équipes commerciales France :

- Techniques de vente à distance
- Publicité digitale
- Savoir négocier.

OPÉRATIONS

Métiers opérationnels

Un programme de formation spécifique et interne de deux jours a été développé depuis 2017 pour assurer la montée en compétences des agents d'exploitation et de leur encadrement sur les techniques d'exploitation, de maintenance et d'entretien des dispositifs digitaux qui intègrent leur secteur d'intervention. Les gestionnaires de stock ont eux aussi reçu une formation adaptée à leur métier. Depuis le lancement de cette démarche en 2017, 253 personnes ont été formées et 3 346 heures de formation délivrées.

En 2018 et 2019, un programme de formation a été spécifiquement mis en place pour accompagner le déploiement de la "passerelle vitrines" nouvel échafaudage destiné au travail en hauteur pour l'affichage haut. Agents d'affichage haut et managers ont été formés à l'utilisation en sécurité de ce nouveau dispositif (294 stagiaires). La dimension technique a été complétée pour les managers d'une formation pour les aider à conduire ce changement de méthode de travail au sein de leurs équipes.

Santé-Sécurité

Chaque année, plus de 1 000 collaborateurs sont formés à la Sécurité, à la prévention des risques professionnels, à l'ergonomie et aux gestes et postures. En 2020, dans le respect des mesures sanitaires, nous avons maintenu les niveaux de formation obligatoires de nos agents : près de 500 stagiaires ont été formés (toute entité, hors Cyclocity®). L'offre formation Santé-Sécurité évolue chaque année pour intégrer les évolutions du métier et de la réglementation. À noter qu'en 2019, se sont ajoutés au catalogue de formation Sécurité les modules suivants : AIPR (Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux), élingage, sensibilisation et initiation au management des risques psychosociaux, ergonomie et manutention. Deux postes de formateur interne en Sécurité ont été créés pour renforcer notre capacité à délivrer ces formations avec le même niveau de qualité sur tout le territoire et garantir l'intégration de nos spécificités métiers.

Éco-conduite

Depuis 2003, les collaborateurs de JCDecaux équipés d'un véhicule d'entreprise doivent effectuer une formation à l'éco-conduite qui se compose d'une partie théorique et d'une partie pratique durant laquelle le collaborateur peut mettre en œuvre les gestes d'éco-conduite et comparer la consommation de son véhicule en éco-conduite et en conduite traditionnelle. Cette formation permet de diminuer la consommation de carburant et aussi de diminuer les risques d'accidents de la route. Elle est suivie par les nouveaux collaborateurs équipés d'un véhicule et elle est renouvelée tous les cinq ans.

Handicap

Une offre de formation sur le handicap, initiée en 2014, est aujourd'hui accessible à l'ensemble des collaborateurs équipés d'un ordinateur. Elle comprend trois modules sur les thèmes suivants : « Représentations et Réalités », « Intégration » et « Aménagement de poste et Maintien dans l'emploi ».

4. LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ^{DPEF}

Nos actions

Diversité et non-discrimination

Le mélange des cultures, des langues et de toute forme de diversité est une chance pour JCDecaux. C'est un levier de performance, d'innovation et aussi une nécessité pour attirer et retenir les talents. Le respect des valeurs de non-discrimination fait partie intégrante de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux, dans laquelle le Groupe s'engage à respecter les Conventions Fondamentales de l'OIT No. 100 et 111 sur la non-discrimination et l'égalité de rémunération.

Ainsi, JCDecaux s'emploie à créer des conditions de travail favorables à l'épanouissement et à la réalisation des ambitions de chacun de ses collaborateurs. Cela se traduit notamment par une politique de non-discrimination dans les recrutements, la rémunération, l'accès à la formation et la gestion des carrières.

Illustrations



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

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

Cyclocity®, filiale de JCDecaux France des Vélos en Libre-Service, met en œuvre depuis 2013 un programme innovant à destination des détenus qui a pour objectif de préparer leur réinsertion professionnelle à l'issue de leur incarcération.

Avec l'accord de l'Administration pénitentiaire, Cyclocity® a installé des ateliers pénitentiaires d'insertion par l'activité économique, au travers de la réparation de Vélo'v et VélÔToulouse. Ces ateliers ont pour ambition d'apprendre un nouveau métier aux personnes concernées en vue d'un potentiel recrutement au sein de l'entreprise.

En Afrique du Sud, JCDecaux est aussi engagé dans la promotion de la diversité par son soutien à l'initiative gouvernementale B-BBEE (Broad-Based Black Economic Empowerment) qui promeut l'émancipation économique des personnes défavorisées issues de minorités ethniques. Depuis 2019, l'entité Sud-Africaine de JCDecaux a le niveau 2 du B-BBEE, avec la note de 96,93 grâce notamment à ses actions pour l'emploi des personnes historiquement défavorisées en Afrique du Sud (représentant 82 % des collaborateurs de JCDecaux South Africa en 2020) et pour le soutien à la création de 25 entreprises de sous-traitance employant 140 personnes historiquement défavorisées.

JCDecaux North America est aussi engagé en faveur de l'égalité de traitement de l'ensemble de ses collaborateurs et candidats. Le mélange des cultures, des langues et de toutes les diversités constitue un atout. C'est pourquoi, la filiale participe aussi à des « affirmative action programmes » (c'est-à-dire une politique de recrutement spécifique visant à embaucher des candidats issus de minorités ethniques) et à des salons de l'emploi dédiés pour promouvoir la diversité.

Emploi des personnes en situation de handicap

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

Illustrations

En France, la Politique handicap est centrée autour de quatre axes :

- la sensibilisation et l'information de tous les collaborateurs concernant l'emploi de personnes en situation de handicap
- le recrutement et l'intégration de travailleurs en situation de handicap
- la mise en place d'une politique et de procédures de prévention et de gestion de l'inaptitude, de maintien dans l'emploi et de reclassement
- le développement d'une formation spécifique.

En 2019, les équipes de JCDecaux en France se sont mobilisées pour participer activement à l'événement national du DuoDay, visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, en leur proposant de découvrir un métier ou se faire connaître d'un employeur lors d'une journée en binôme avec un actif. 37 collaborateurs se sont portés volontaires et 20 duos ont été constitués, 3 participants à cette journée se sont vus proposer des opportunités d'embauche. D'autres actions ont été menées en faveur du handicap, comme l'accueil de Groupes scolaires à Plaisir et à Lyon ou encore la tenue d'Ateliers de sensibilisation.

Un accord a été conclu avec toutes les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux le 4 avril 2017 pour une durée de 3 ans. Cet accord comprend des dispositions relatives au recrutement et à l'intégration de travailleurs handicapés, au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, aux développements de partenariats avec des entreprises du secteur protégé/adapté, et aux actions de communication et de sensibilisation internes et externes sur le thème du handicap.

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

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

Égalité Femme-Homme

Chez JCDecaux, les femmes représentent 33 % de l'effectif total et 52,3 % de l'effectif sédentaire (hors effectifs opérationnels et de terrain) en 2020. La faible représentativité féminine au sein de l'effectif global du Groupe s'explique par la sous-représentation des femmes dans les métiers opérationnels, techniques et de l'informatique, qui représentent une grande majorité des activités de JCDecaux.

Le Groupe s'engage à faire respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail, en matière d'embauche, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière.

Pour faciliter davantage l'accès à l'emploi pour les femmes, JCDecaux soutient également le congé familial, le droit à la protection lié à l'arrivée d'un nouvel enfant en ligne avec la Convention de l'OIT No 103 [sur la protection de la maternité], et les mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

C'est d'ailleurs l'un des principes constituant de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe mise en œuvre depuis 2012 (voir page 46 pour plus d'information).

Dans le but de davantage favoriser la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise, et tout particulièrement dans les postes à fortes responsabilités, le Groupe a développé un Plan de Féminisation de ses instances dirigeantes à horizon 2027. Se référer au Focus Plan de Féminisation du Groupe  ci-dessous pour plus d'informations.

Illustrations

En France, des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ouvertes fin 2014 ont permis la conclusion d'un accord triennal le 22 avril 2015. Par cet accord, la Direction Générale et les partenaires sociaux réaffirment leurs engagements en matière d'accès à l'emploi et de mixité dans l'emploi, de formation professionnelle, de promotion professionnelle et de déroulement de carrière, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales.

De plus, chaque année la Direction remet aux organisations syndicales des documents détaillés et chiffrés montrant la stricte égalité de traitement entre les Hommes et les Femmes autant pour ce qui concerne le recrutement, que la formation, la promotion, la politique salariale, etc. Les données des 3 derniers rapports mettent notamment en évidence que la part de femmes managers (25 % au 31 décembre 2020) est quasi-équivalente à la part de femmes dans l'effectif global (30 %). Ces rapports montrent également que la part de promotion des femmes parmi le total des promotions augmente

depuis 4 ans (de 22 % à 40 %), et que la part des embauches de femmes (43 % des CDI en 2020) est supérieure à la part des femmes dans les effectifs (30 % au 31 décembre 2020).

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 : rémunérations, augmentations, promotions, congés maternité, parité du top management. Notre index calculé et publié en mars 2020 était de 93 points sur 100 versus un minimum fixé à 75 par la loi.

Depuis 2018, JCDecaux UK publie un rapport sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Ce rapport est disponible en ligne sur le site de JCDecaux UK. Pour favoriser davantage la diversité femmes-hommes au sein des effectifs opérationnels, l'entité JCDecaux UK a également mis en place un programme et des objectifs spécifiques en la matière en menant notamment une campagne de recrutement à destination des femmes. Ce programme a pour but de permettre à la fois d'augmenter la diversité au niveau des candidatures sélectionnées, et d'assurer une culture axée sur le soutien et l'inclusion. Pour ce faire, les rôles et modes de travail ont été revus, ainsi que les méthodes d'attraction des candidats.

Pour favoriser l'accès à l'emploi pour les femmes dans la zone Moyen-Orient, les entités JCDecaux présentes dans cette région – Arabie Saoudite, Émirats arabes unis, Oman et Qatar – ont étendu la durée du congé maternité de 45 jours à 12 semaines en 2016, au-delà des exigences de la législation locale et pour respecter la Convention de l'OIT No 103.

FOCUS SUR LE PLAN DE FÉMINISATION DU GROUPE

Dans le cadre de ses efforts pour parvenir à une représentation Femmes/Hommes plus équilibrée au sein des effectifs totaux de l'entreprise, y compris à son plus haut niveau, le Directoire, le Comité des Rémunérations et des Nominations ainsi que le Conseil de Surveillance de JCDecaux ont validé fin 2020 un ambitieux plan de féminisation de ses instances dirigeantes (le « Plan de Féminisation »).

Le Plan de Féminisation, concret et pragmatique, qui sera mis en œuvre dès 2021, agira 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 sera déployé à l'échelle du Groupe afin d'assurer une approche globale cohérente. Les leviers d'action associés à ce Plan seront également adaptés à un niveau plus local afin de garantir l'adaptation aux pratiques des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Le Plan de Féminisation se structure autour de deux objectifs :

- Un objectif quantitatif : Atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40 % d'ici 2027 à l'échelle du Groupe
- Un objectif qualitatif : Déployer une politique de féminisation au niveau Groupe structurée autour de deux sous-objectifs :
 1. 100% des collaborateurs et managers ayant accès à la JCDecaux Academy sensibilisés aux stéréotypes et préjugés d'ici 2022
 2. Présenter une candidature féminine, dès que cela est possible, pour chaque poste de management pourvus dès 2021.

Les instances dirigeantes de JCDecaux ont été définies dans le Plan de Féminisation. De façon synthétique, les instances dirigeantes concernées par le Plan de Féminisation sont :

- Le Directoire de JCDecaux S.A.
- Les Comités Exécutif des directions centrales « Corporate » de JCDecaux S.A soutenant les opérations du Groupe à travers le Monde
- Les Comités Exécutif (ou équivalents) des entités des pays qui constituent plus de 80 % du CA ajusté du Groupe une année donnée, qui sont des sociétés contrôlées directement ou indirectement par JCDecaux de façon exclusive ou conjointe et dans lesquelles JCDecaux a une participation supérieure à 50 %, et qui ont la responsabilité réelle de la conduite des affaires de l'entité concernée.

À noter que le taux de féminisation des instances dirigeantes de JCDecaux était de 34 % en 2019 et de 33 % en 2020.

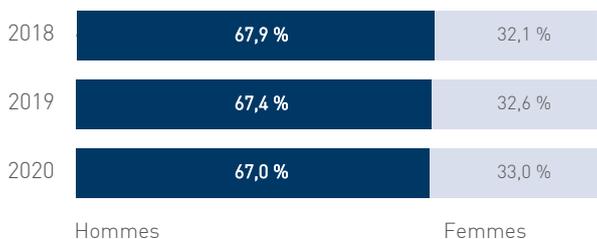
Partie prenante du pilier social de la Stratégie Développement Durable enrichie, dont la publication est prévue dans le Document de Référence 2021, la féminisation des instances dirigeantes a été intégrée comme un nouvel indicateur de performance sur le social dans les critères « ESG » de la rémunération variable des dirigeants.

Les objectifs et indicateurs clés de performance du Plan de Féminisation seront intégrés courant 2021 à l'outil de pilotage et de suivi de la performance extra-financière SIA (voir page 31 pour plus de détails). Cela permettra de piloter les enjeux de féminisation en interne et de rendre compte de l'avancement de ce plan de façon annuelle auprès du Directoire et dans le Document d'Enregistrement Universel / Rapport RSE du Groupe.

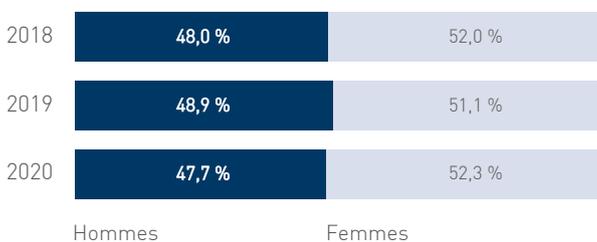
Notre bilan

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE

Effectif total

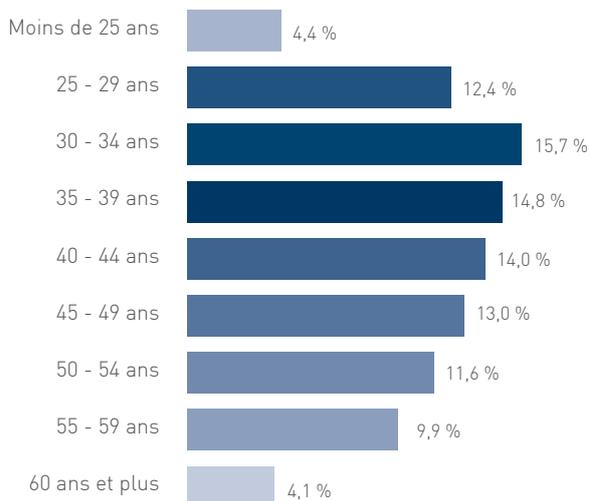


Effectif hors opérationnels



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE

En % des effectifs totaux



La prépondérance de la proportion d'hommes dans l'effectif opérationnel s'explique par le fait que ce sont principalement des hommes qui candidatent aux postes opérationnels. Ces postes impliquent de déplacer des charges lourdes pour les activités de montage et démontage, et de travailler seul, en extérieur et en dehors des heures traditionnelles de bureau (très tôt le matin/tard le soir) pour les activités d'affichage et d'entretien.

Des actions sont mises en place par certaines entités du Groupe pour favoriser davantage la diversité femmes-hommes au sein des effectifs opérationnels (voir Illustrations ci-dessus).

EFFECTIFS EN SITUATION DE HANDICAP

Pour 2020, les données chiffrées ne sont pas encore connues compte tenu de la réforme entrée en vigueur sur les modalités, les modes de calcul et le calendrier déclaratif de notre Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

En 2019, le Groupe comptait 1,6 % de travailleurs handicapés et notamment 3,2 % en France.

5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ^{DPEF}

Rémunération

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

À travers sa Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, JCDecaux s'engage également à fournir un salaire décent qui permet au minimum de répondre aux besoins de base des salariés quand il n'existe pas de salaire minimum légal localement ou que le salaire minimum est excessivement bas.

Illustration

En France, JCDecaux veille à respecter le principe d'égalité professionnelle dans la rémunération, évitant ainsi un écart de salaire entre les hommes et les femmes pour une même classification professionnelle. La rémunération des collaborateurs est déterminée en fonction de grilles de salaire qui tiennent compte de critères objectifs tels que le type de poste, le niveau de qualification et l'expérience. Pour les cadres, la politique de rémunération variable associée à des objectifs individuels est généralisée. Parallèlement, des primes de « performance qualité » sont mises en place pour le personnel de terrain afin d'encourager et de récompenser les résultats individuels.

L'évolution des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs en France est négociée annuellement dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). En 2019, la Direction et les Organisations syndicales ont abouti à un accord majoritaire prévoyant une revalorisation du salaire de base pour l'ensemble des salariés mais également des dispositions annexes.

En France, les accords d'intéressement aux bénéfices de l'entreprise couvrent l'ensemble des salariés.

MONTANT DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION VERSÉS EN FRANCE*

| En milliers d'euros | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------|--------------|---------------|------------|
| Intéressement | 8 718 | 10 461 | 0 |
| Participation | 495 | 1 176 | 215 |
| Abondement** | 507 | 6 | NC |
| TOTAL | 9 720 | 11 643 | 215 |

* Les accords d'intéressement aux bénéfices de l'entreprise couvrent 100 % des salariés

** Montant relatif à l'abondement versé par l'entreprise en cas de versement de l'Intéressement Collectif dans le PEE

NC : Montant non connu à ce jour

Organisation du temps de travail

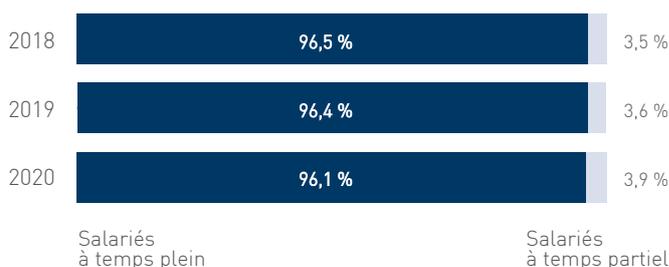
Chaque filiale est responsable de l'organisation du temps de travail de ses collaborateurs, dans le respect des dispositions conventionnelles et légales et des principes établis dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales. Cette organisation peut varier selon les sites et les populations concernés.

En France, l'organisation du temps de travail des différentes entités s'appuie sur des accords collectifs d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail initialement signés en 1998 et actualisés en 2000 et 2002, suivant les entités du Groupe.

Ces accords prévoient que le temps de travail effectif de l'ensemble du personnel itinérant est de 35 heures, le personnel administratif et d'encadrement bénéficiant quant à eux de journées de Réduction de Temps de Travail.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL

En % des effectifs totaux



En 2020, une faible variation du nombre de collaborateurs à temps partiel est à noter. Cet indicateur, qui porte sur le type de contrats des salariés, n'est pas impacté par les mesures d'activité partielle qui ont été mises en place dans certaines entités du Groupe depuis début 2020 afin de faire face à la baisse des activités due à la crise Covid-19.

EFFECTIFS TRAVAILLANT AVEC DES HORAIRES ATYPIQUES

| En % des effectifs totaux | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------------------------------|--------|-------|--------|
| Salariés travaillant en horaire alternant 2x8 ou 3x8 | 10,1 % | 9,8 % | 10,1 % |
| Salariés travaillant de nuit | 8,8 % | 8,8 % | 7,4 % |
| Salariés travaillant les week-ends et/ou les jours fériés | 5,3 % | 5,9 % | 4,2 % |

En 2020, le Groupe a recours aux horaires alternants dans 28 % des pays où il est implanté.

Le travail de nuit est pratiqué dans 51 % des pays d'implantation du Groupe et 38 % des entités ont recours au travail les week-ends et/ou jours fériés.

EFFECTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

| En % des effectifs totaux | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|
| Salariés autorisés à faire du télétravail au moins 1 j/semaine | 1,6 % | 2,2 % | 34,5 % |

Pour faire face à la situation sanitaire, aux contraintes réglementaires ainsi qu'aux différents confinements mis en place pour lutter contre la pandémie Covid-19 à travers le Monde, le Groupe a eu recours au travail à distance dans pratiquement toutes les géographies dans lesquelles il opère. Les collaborateurs, dont l'activité professionnelle le permettait (8 000 personnes), ont donc pratiqué le 100 % télétravail grâce aux technologies et outils collaboratifs développés dans le Groupe depuis plusieurs années. Cette transformation s'est déroulée en quelques semaines sans rupture de fonctionnement : les 250 logiciels informatiques utilisés dans le Groupe ont continué à être exploités sans problèmes majeurs. Par ailleurs, les usages collaboratifs ont été multipliés par plus de 10 pour atteindre 100 000 conversations / réunions virtuelles par mois.

Ainsi, en 2020, le télétravail a été pratiqué dans plus de 42 pays du Groupe. Au total, c'est plus de 34,5 % des effectifs totaux en 2020 qui ont réalisé du télétravail au moins un jour par semaine en comparaison avec 2,2 % en 2019. À noter que les effectifs hors opérationnels (« de bureaux ») représentent un peu moins de 50 % des effectifs globaux du Groupe.

Le Groupe a engagé une réflexion autour d'un maintien de la pratique du travail à distance de manière plus soutenue à l'avenir.

Pour exemple, en France, le télétravail est devenu la norme pour tous les collaborateurs de bureaux dès mars 2020. Une enquête sur la pratique du télétravail a été adressée aux collaborateurs français qui ont pratiqué le télétravail au moins quatre semaines afin de définir les besoins et attentes des collaborateurs sur le

travail à distance dans le but de signer un nouvel accord collectif sur le télétravail et pleinement intégrer ce nouveau mode d'organisation.

Pour rappel, en France, après la mise en place d'une phase-test de télétravail en 2013 avec des collaborateurs volontaires, un accord a été signé le 22 octobre 2015 avec les partenaires sociaux qui a permis de pérenniser cette nouvelle organisation du travail au sein de l'Unité Économique et Sociale JCDecaux. Soucieuse de faciliter encore davantage l'organisation du travail, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont signé un avenant le 28 mars 2018 pour permettre aux salariés volontaires et occupant les fonctions le permettant, de mettre en place le télétravail encore plus facilement.

Recrutements, départs

TAUX DE RECRUTEMENT PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

| Au 31/12 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------|---------------|---------------|--------------|
| France | 9,5 % | 8,7 % | 4,0 % |
| Royaume-Uni | 16,2 % | 18,7 % | 4,4 % |
| Reste de l'Europe | 7,0 % | 7,0 % | 5,1 % |
| Amérique du Nord | 29,4 % | 31,1 % | 10,0 % |
| Asie-Pacifique | 27,3 % | 20,9 % | 8,1 % |
| Reste du Monde | 16,2 % | 18,7 % | 5,1 % |
| GROUPE | 14,0 % | 13,6 % | 5,4 % |

Le taux de recrutement prend en compte le nombre de recrutements de personnes en CDI divisé par l'ensemble des effectifs inscrits

TAUX DE DÉPART (DÉMISSIONS ET LICENCIEMENTS) PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

| Au 31/12 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| France | 14,6 % | 6,5 % | 7,8 % |
| Royaume-Uni | 20,7 % | 18,1 % | 8,4 % |
| Reste de l'Europe | 11,5 % | 10,4 % | 9,9 % |
| Amérique du Nord | 28,2 % | 27,2 % | 29,4 % |
| Asie-Pacifique | 22,4 % | 22,3 % | 18,9 % |
| Reste du Monde | 26,3 % | 25,3 % | 27,5 % |
| GROUPE | 18,3 % | 15,3 % | 14,7 % |

Le taux de départ prend en compte le nombre de démissions et de licenciements divisé par l'ensemble des effectifs inscrits

Le taux de départ Groupe baisse à nouveau cette année passant de 15,3 % en 2019 à 14,7 %.

Cette diminution est due à la baisse des départs dans 3 zones du Groupe en 2020 : le Royaume-Uni, le Reste de l'Europe et l'Asie-Pacifique.

Cette baisse s'explique à la fois par l'efficacité des stratégies de rétention des talents menées depuis quelques années dans plusieurs entités du Groupe (Royaume-Uni, Irlande, Australie...) ainsi que par les effets du contexte Covid-19 sur le marché du travail (marché du travail incertain, baisse du nombre d'opportunités, gel des recrutements, insécurité de l'emploi du collaborateur nouvellement arrivé...) et sur l'organisation du travail pour les collaborateurs (aménagement du temps de travail, activité partielle et chômeuse en partie ou totalement rémunérée, télétravail...).

De son côté, le taux de recrutement a largement baissé du fait des effets de la crise Covid-19 dans toutes les géographies du Groupe, les entités ont en effet été amenées à geler la majorité des embauches.

L'absentéisme

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

| TAUX D'ABSENTÉISME PAR MOTIF ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE | | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| France | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 8,2 % | 8,0 % | 6,7 % |
| | Taux d'absentéisme pour autres motifs** | 1,7 % | 1,2 % | 1,2 % |
| Royaume-Uni | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 2,2 % | 2,2 % | 1,3 % |
| | Taux d'absentéisme pour autres motifs** | 1,3 % | 0,8 % | 1,6 % |
| Reste de l'Europe | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 5,8 % | 5,2 % | 5,2 % |
| | Taux d'absentéisme pour autres motifs** | 2,3 % | 2,4 % | 2,3 % |
| Amérique du Nord | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 2,1 % | 1,8 % | 3,4 % |
| | Taux d'absentéisme pour autres motifs** | 0,5 % | 0,4 % | 1,1 % |
| Asie - Pacifique | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 1,8 % | 1,9 % | 1,5 % |
| | Taux d'absentéisme pour autres motifs** | 1,6 % | 1,5 % | 2,0 % |
| Reste du Monde | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 1,5 % | 2,2 % | 1,3 % |
| | Taux d'absentéisme pour autres motifs** | 1,5 % | 1,6 % | 1,5 % |
| Groupe | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 4,5 % | 4,4 % | 4,0 % |
| | Taux d'absentéisme pour autres motifs** | 1,7 % | 1,6 % | 1,7 % |

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

* Inclus les maladies, maladies professionnelles, invalidité, accidents du travail et accidents de trajets

** Inclus les congés maternité, congés conventionnels, congés parentaux et autres absences

Le taux d'absentéisme du Groupe et des régions est stable en 2020.

En France, le taux d'absentéisme pour maladies et accidents est structurellement élevé. La Direction Santé Sécurité Environnement France a identifié les principales causes des absences et mène un travail de fond sur le sujet reposant sur la prévention, la mise à disposition de nouveaux outils et de formations, notamment à l'aide d'un ergonome, et sur les mesures d'accompagnement de la reprise du travail après un long arrêt de travail. En 2020, ce taux a diminué de 8 % à 6,7 %. Cette diminution s'explique par les effets positifs et concrets de la Politique de prévention dans l'entreprise avec une diminution du taux de fréquence pour la 6^{ème} année consécutive, couplée à d'une part une diminution du trafic routier, conséquence indirecte de la stratégie de prévention contre la Covid-19 (confinements, télétravail dans les entreprises sur le territoire national) et d'autre part, à la limitation de certaines interventions.

Dialogue social

JCDecaux s'engage à promouvoir les droits à la négociation collective et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans les Conventions No. 87 et No. 98 de l'OIT. En toutes circonstances, le Groupe s'engage à créer des conditions favorables au dialogue social et à rechercher la conclusion d'accords formels équitables pour tous. La libre expression au sein du Groupe et le dialogue social participent au bon fonctionnement de l'entreprise et au respect de la réglementation des droits sociaux.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, RÉUNIONS, ACCORDS ET CONVENTIONS

| Au 31/12 | GROUPE | | | FRANCE | | |
|-------------------------------------------------|--------|------|------|--------|-------|-------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Représentants du personnel (nombre de mandats) | 568 | 304 | 340 | 406 | 142 | 159 |
| Réunions avec les représentants du personnel | 612 | 551 | 451 | 486 | 369 | 151 |
| Accords signés dans l'année | 73 | 84 | 79 | 19 | 19 | 9 |
| Accords en vigueur | 241 | 293 | 275 | 78 | 99 | 92 |
| % de salariés bénéficiant d'un accord collectif | 50 % | 53 % | 47 % | 100 % | 100 % | 100 % |

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays (dans lesquels il n'existe pas toujours une convention collective relative à son secteur d'activité) avec des entités de tailles variées (allant de plus de 2 000 collaborateurs en France à quelques dizaines de collaborateurs dans les filiales de plus petite taille). Ainsi, en fonction des contextes locaux, il est possible que les collaborateurs de certaines filiales ne soient pas couverts par des conventions collectives ou des accords d'entreprise.

En 2019, la réduction significative du nombre de mandats est liée à l'évolution de la réglementation en France et à l'entrée en vigueur du Comité Social Economique qui a conduit au remplacement du Comité d'Entreprise, des CHSCT et des Délégués du Personnel.

Illustrations

UES JCDecaux

La société JCDecaux SA constitue avec la société JCDecaux France une Unité Economique et Sociale (UES), regroupant 2 221 collaborateurs (en ETP). Elle est composée de treize Délégués Syndicaux. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les Instances Représentatives du personnel de l'UES JCDecaux ont fusionné. Le Comité d'Entreprise (CE), les CHSCT et les Délégués du Personnel (DP) se sont regroupés et ont créé une seule et unique instance : le Comité Social et Economique (CSE).

En décembre 2019, l'UES JCDecaux a organisé des élections professionnelles afin de mettre en place des nouvelles instances communes aux deux sociétés, à savoir :

- un Comité Social et Economique (CSE) qui se réunit une fois par mois, voire plus si nécessaire
- une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), qui se réunit une fois par trimestre, voire plus si nécessaire
- des Représentants de proximité (RP) et des Représentants Syndicaux Locaux (RSL) répartis sur seize sites qui se réunissent quatre fois par an, voire plus si nécessaire.

En 2020, il y a eu 15 réunions de négociation, 21 réunions de Comité Social et Economique (CSE), 76 réunions des Représentants de Proximité (RP) et 17 réunions de CSSCT. Cinq accords collectifs ont été signés sur les sujets suivants : le travail de nuit, les mesures exceptionnelles liées à la pandémie de Covid-19, l'activité partielle de longue durée et le plan de rupture conventionnelle collective.

Cyclocity®

La place du Vélo en Libre-Service et du vélo plus globalement, dans les villes, a de nouveau été conforté, et ce, compte tenu du contexte sanitaire inédit en 2020.

Malgré cette situation, l'année 2020 a été marquée par le déploiement progressif de nouvelles stations VLS et de nouveaux systèmes vélos à Lyon et à Nantes, dont une offre globale vélo inédite en France sur Bicloo (VLS, VLD, Vélo pour personne à mobilité réduite, parking à vélo, etc.).

Cette nouvelle activité a généré la création de nouveaux postes, le renouvellement d'une partie des équipes et la formation de ces dernières. Cyclocity France a procédé sur l'année à 7 embauches en CDI et 5 en CDD.

Afin de favoriser l'insertion de personnes éloignées de l'emploi, Cyclocity, avec l'aide de partenaires spécialisés, a de nouveaux intégrés des collaborateurs en situation d'insertion professionnelle, 7 dont 4 en CDI.

En 2020, près de 500 heures de formation ont été réalisées, dont certaines dans le cadre du FNE : près de 20 collaborateurs Cyclocity ont bénéficié de ce dispositif.

Au 31 décembre 2020, Cyclocity France compte 150 salariés (dont 98 % en CDI).

Média Aéroports de Paris

Dans un contexte difficile qui a vu l'effondrement du trafic aérien dans le monde, l'année 2020 chez Média Aéroports de Paris a été marquée par la signature de 2 accords collectifs portant sur les thèmes suivants, par ordre de signature :

- accord relatif à la négociation annuelle obligatoire signé le 10 mars 2020
- accord portant sur les mesures exceptionnelles prises dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 signé le 15 avril 2020

Les négociations en vue d'aboutir à un accord d'activité partielle de longue durée ont fait l'objet de réunions en 2020 et se poursuivront en 2021 avec la volonté d'aboutir à un accord afin de faire face à la baisse durable du trafic aérien.

En 2020, il y a eu de nombreuses réunions CSE organisées dans le but de communiquer régulièrement sur la situation liée à la crise sanitaire, à la mise en place de l'activité partielle et ses conséquences ainsi que sur les protocoles de reprise d'activité des équipes en présentiel. Au total 13 réunions dont 8 extraordinaires ont eu lieu.

MédiaKiosk

Le 1^{er} mai 2020, JCDecaux France a absorbé, par voie de fusion, la société MédiaKiosk, sa filiale détenue précédemment à 100 %. Ce transfert s'inscrit dans l'évolution du Groupe JCDecaux, auquel MédiaKiosk appartient depuis le 1^{er} novembre 2011.

Les collaborateurs de MédiaKiosk sont désormais intégrés dans les directions homologues de JCDecaux (Direction Commerce, Marketing et Développement, Direction de l'Exploitation et Direction des Opérations d'Affichage).

Pour autant, il a été décidé de maintenir la marque « MédiaKiosk » permettant de conserver la notoriété de l'activité auprès des partenaires de la filière presse (éditeurs, messageries, kiosquiers...), des collectivités et des institutions.

L'activité spécifique de gestion et d'animation du réseau des kiosques et des kiosquiers en France, rattachée à la Direction Générale Territoires et Institutions, reste placée sous la direction de Marc Bollaert (Directeur Général de MédiaKiosk).

NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

1. PRÉSENTATION DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR ^{DPEF}

JCDecaux est au cœur d'un écosystème d'acteurs composé d'une multitude de parties prenantes – mandants (collectivités et villes, aéroports et sociétés de transport, centres commerciaux, bailleurs privés, etc.), citoyens et usagers des mobiliers, clients annonceurs (agences médias, annonceurs et marques internationaux, nationaux et locaux), fournisseurs et sous-traitants, partenaires (Joint-Ventures, Opérateurs télécom notamment pour l'installation de small cells, Start-up, etc.), communauté financière (investisseurs, agences de notation, etc.) et associations, ONGs, et leaders d'opinion – aux préoccupations très variées. L'objectif de JCDecaux est de répondre au mieux à leurs attentes, toujours dans le respect des règles de l'éthique des affaires, et pour continuer à renforcer le positionnement du Groupe en tant que leader mondial de la Communication Extérieure.

Le dialogue entre JCDecaux et ses parties prenantes est mené au niveau local, principalement par le Management et les Directions Régionales des pays dans lesquels le Groupe est présent. Cette approche permet d'être au plus près des parties prenantes de l'entreprise et de mieux identifier, comprendre et répondre à leurs attentes et préoccupations.

La chaîne de valeur présentée ci-dessous illustre cette volonté de JCDecaux d'être au plus près de ses parties prenantes. JCDecaux internalise plus de 400 métiers, de la conception du mobilier urbain à la commercialisation des espaces publicitaires en passant par l'entretien des mobiliers. Cette maîtrise de l'ensemble des étapes de la chaîne de valeur permet de garantir une qualité optimale dans le temps des produits et services proposés par JCDecaux.

| ÉTAPES DE LA CHAÎNE DE VALEUR | AU SERVICE DES MANDANTS ET DES PARTENAIRES (VILLES, AÉROPORTS, MÉTRO, BUS, TRAMS, TRAINS, CENTRES COMMERCIAUX...) | AU SERVICE DES ANNONCEURS ET DES AGENCES CONSEILS | RESSOURCES CLÉS |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>1 CONSEIL ET CONCEPTION</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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 Ecoconception | <ul style="list-style-type: none"> Stratégie média Out-Of-Home, conseil auprès des annonceurs Élaboration de plans publicitaires internationaux, nationaux et locaux Capacité à combiner des mobiliers analogiques et digitaux dans plus de 80 pays Solutions événementielles | <ul style="list-style-type: none"> CAPITAL HUMAIN CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL |
|  <p>2 OFFRE DE SERVICES</p> | <ul style="list-style-type: none"> Réponse aux appels d'offres et aux dialogues compétitifs | <ul style="list-style-type: none"> Vente de l'espace publicitaire Conseil auprès de l'annonceur jusqu'à l'affichage de la campagne | <ul style="list-style-type: none"> CAPITAL HUMAIN CAPITAL INTELLECTUEL |
|  <p>3 DÉPLOIEMENT ET OPÉRATIONS</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> Préparation des affiches et toiles reçues des imprimeurs Affichage des campagnes Mise en ligne des contenus digitaux Mise en place des événements | <ul style="list-style-type: none"> CAPITAL HUMAIN CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL CAPITAL NATUREL CAPITAL MANUFACTURIER CAPITAL FINANCIER |
|  <p>4 ACCOMPAGNEMENT POST-DÉPLOIEMENT</p> | <ul style="list-style-type: none"> Service client : enquêtes de satisfaction auprès des usagers Démontage, recyclage ou rénovation des mobiliers Retour d'expérience et accompagnement des collectivités et des mandants | <ul style="list-style-type: none"> Dépose et recyclage des affiches en fin de campagne Accompagnement post-campagne : mesure de l'efficacité publicitaire, enquêtes auprès des consommateurs | <ul style="list-style-type: none"> CAPITAL HUMAIN CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL |

Plus spécifiquement, dans le cadre de sa Stratégie Développement Durable, JCDecaux s'est fixé deux priorités sociétales pour renforcer l'intégration du Développement Durable dans ses relations avec ses fournisseurs et ses collaborateurs JCDecaux.

FOCUS SUR L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES ^{DPEF}

Les grands principes de notre action visant à garantir le respect de l'éthique des affaires (Charte Éthique, Comité d'Éthique, dispositif de formation) sont détaillés dans la partie juridique page 103.

Plus spécifiquement, JCDecaux s'engage à pratiquer un lobbying responsable à travers sa « Procédure interne sur l'engagement et la gestion des Conseils », qui définit les règles applicables à l'engagement et à la gestion des parties tierces utilisées pour orienter, influencer, promouvoir, assister et soutenir le développement stratégique du Groupe. Une procédure complémentaire, spécifique au marché français, est également mise en œuvre depuis 2018 dans le cadre de la réglementation sur les représentants d'intérêts (loi Sapin II).

Ainsi, dans les pays dont le niveau de corruption est perçu comme étant élevé (notation inférieure à 60 selon l'indice de perception de la corruption internationale publié par l'organisation non-gouvernementale de référence « Transparency International »), une enquête approfondie sur les antécédents du Conseil est réalisée afin de prévenir tout risque de corruption.

Le processus de cartographie et de gestion des risques intègre l'ensemble des risques liés au non-respect de l'éthique des affaires notamment dans la gestion des contrats, les réponses aux appels d'offres, les opérations d'acquisition et la gestion des ventes (cf. Chapitre Facteurs de Risques). L'ensemble de ces risques est piloté dans le cadre de la conformité avec les obligations liées à loi Sapin II et la Déclaration de Performance Extra-Financière.



2. RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA POLITIQUE ACHAT ^{DPEF}

Notre engagement : renforcer l'intégration du Développement Durable dans les achats ^{DPEF}

Nos enjeux

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.

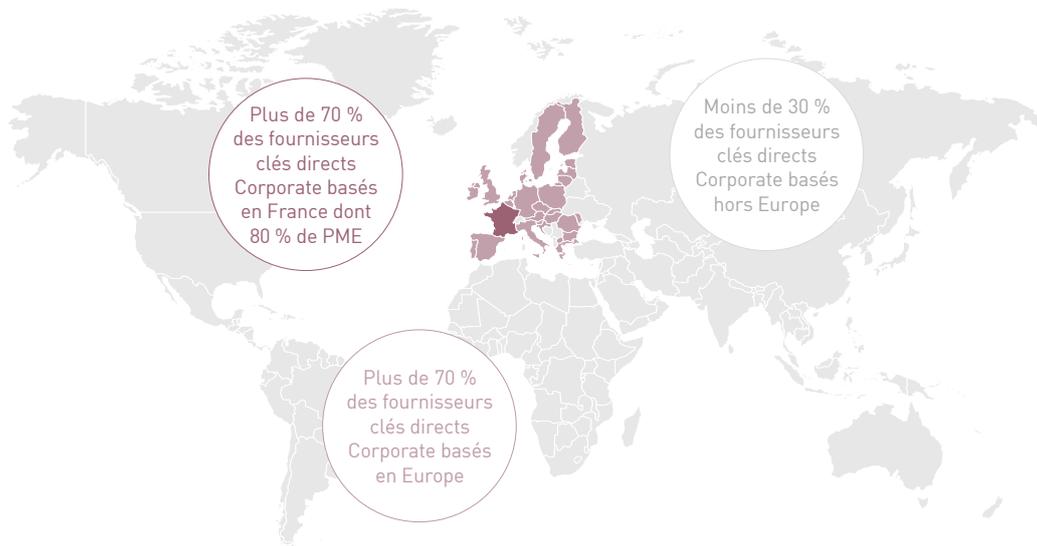
Chez JCDecaux, les « fournisseurs » produisent des biens et services pour lesquels JCDecaux n'a pas le savoir-faire (ex : production des sous-ensembles des mobiliers urbains) et les « sous-traitants » fournissent un service pour lequel JCDecaux a le savoir-faire en interne (ex : entretien de mobiliers, affichage, etc.). La politique de l'entreprise est de recourir à la sous-traitance chaque fois que le projet le nécessite et de sélectionner, d'encadrer et de contrôler les fournisseurs à travers une Politique Achats Responsables.

Nos actions

Notre priorité est de développer des relations de confiance sur le long terme et de nous assurer que nos fournisseurs partagent nos valeurs et s'engagent à nos côtés en faveur du Développement Durable. Cette approche nous permet de maîtriser les risques, de renforcer nos liens avec nos fournisseurs et de favoriser le partage de l'innovation.

Le rôle de la Direction des Achats Groupe est de réaliser la sélection et le suivi des fournisseurs des familles d'achat directs (composants et sous-ensembles de mobiliers par exemple) et indirects (sous-traitance d'exploitation par exemple) pour le compte des filiales pour tout projet excédant un certain montant d'investissement et pour l'ensemble des projets digitaux. Cette approche concilie les enjeux industriels et les enjeux sociaux et environnementaux.

JCDecaux favorise un approvisionnement régional et local quand cela est possible. Pour les mobiliers nouveaux, innovants ou à forte valeur ajoutée (digital, sanitaires, VLS, etc.), JCDecaux bénéficie d'un pôle d'expertise à travers un atelier d'assemblage interne en région parisienne (France), qui travaille en lien direct avec le Bureau d'Études Corporate, et qui est certifié ISO 9001 (Système de Management de la Qualité) et ISO 14001 (Système de Management de l'Environnement). Pour la fabrication des composants de ces mobiliers, nous faisons appel à un réseau de fournisseurs strictement sélectionnés, pour la plupart des PME avec qui nous entretenons des liens historiques, et qui sont principalement basés en France (cf. schéma ci-dessous).



Les achats Groupe et les achats réalisés localement par les filiales sont encadrés par un processus défini par la Direction des Achats Groupe incluant une méthodologie de pré-sélection, l'identification des fournisseurs clés, le déploiement du Code de Conduite Fournisseurs, et des méthodologies d'évaluation et d'audit des fournisseurs clés.

Au niveau Corporate, la gestion du panel fournisseurs est encadrée par un processus exigeant de pré-sélection des fournisseurs potentiels, incluant des critères Développement Durable (droits de l'Homme, droits du travail, environnement et éthique). Cet outil de présélection permet de déterminer si un fournisseur remplit les exigences fixées par JCDecaux pour intégrer le panel fournisseurs du Groupe ou d'un pays du Groupe.

Les mesures de la Politique de renforcement du Développement Durable dans les achats sont axées en priorité sur les fournisseurs clés, c'est-à-dire les fournisseurs identifiés comme stratégiques car ils représentent une part significative du total des achats ; et/ou car ils pourraient engager la responsabilité de JCDecaux (risques réputationnels et éthiques) ; et/ou car ils pourraient engager la responsabilité de JCDecaux (risques sociaux et environnementaux).



Le Code de Conduite Fournisseur a été déployé en 2014 et mis à jour en 2018 pour tenir compte des nouvelles exigences liées aux évolutions réglementaires (Devoir de Vigilance, Sapin II et RGPD). Il précise les attentes de JCDecaux vis-à-vis de ses fournisseurs sur les thématiques sociales, éthiques, santé-sécurité et environnementales. Ce code s'appuie sur les principaux standards internationaux reconnus – les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, et les huit Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du

Travail. Pour garantir la diffusion et l'application du Code de Conduite, celui-ci a été intégré dans les Conditions Générales d'Achats du Groupe depuis 2016.

Un questionnaire d'évaluation annuel, mis en place en 2014 et revu fin 2017, permet de mesurer les performances financières, techniques, Développement Durable (social et environnemental), qualité et logistiques des fournisseurs. Il est réalisé en priorité pour les fournisseurs clés. L'évaluation annuelle des fournisseurs clés est complétée par des audits, pour s'assurer de la bonne application des principes énoncés dans le Code de Conduite Fournisseur.

La réussite de l'intégration du Développement Durable dans la Politique Achat nécessite la bonne compréhension et l'adhésion des personnes en charge des achats. Ainsi, une formation à l'intégration du Développement Durable dans les processus Achats a été mise en place en 2016. Afin de garantir le maintien des compétences des équipes Achats, une nouvelle formation dédiée a été déployée au premier trimestre 2020 pour les acheteurs Corporate. Cette formation réalisée en présentiel a été adaptée en e-learning et sera déployée au troisième trimestre 2021 dans l'ensemble des géographies du Groupe. Les correspondants achats identifiés dans chaque filiale auront pour obligation de suivre cette formation.

Pour compléter ce dispositif et prévenir les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, et en réponse aux nouvelles législations telles que le Devoir de Vigilance ⁽¹⁾ en France ou le Modern Slavery Act ⁽²⁾ au Royaume-Uni, une cartographie des risques a été réalisée en 2016 pour cinq catégories d'achats considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque, à savoir : les écrans digitaux, les cartes électroniques, le composite, les vêtements de travail et l'impression. Une mise à jour de cette cartographie est prévue en 2021.

⁽¹⁾ Le plan de vigilance de JCDecaux est disponible dans la section 5.2.1 de la Partie Juridique, page 105 du présent document

⁽²⁾ Le rapport de JCDecaux UK sur les actions mises en place pour prévenir les atteintes aux droits humains est disponible ici : <http://www.jcdecaux.co.uk/legal>

Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS | INDICATEURS | 2018 | 2019 | 2020 | COMMENTAIRES ET PROCHAINES ÉTAPES |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------|-------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 100 % des fournisseurs clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur d'ici 2020 ✓ | % de fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur | 71 % | 88 % | 100 % | ✓ >> Prochaine étape : poursuivre le déploiement du Code de Conduite Fournisseurs auprès des nouveaux fournisseurs clés de JCDecaux pour maintenir l'atteinte de l'objectif en 2021. |
| Évaluer annuellement 100 % des fournisseurs clés à fin 2020 ⁽¹⁾ | % de fournisseurs clés évalués | 46 % | 69 % | 68 % | ● Objectif en retrait cette année en raison de la crise sanitaire. >> Prochaine étape : renforcer et accélérer le déploiement des évaluations annuelles des fournisseurs clés. L'objectif est de 80 % en 2021. Initialement prévu pour 2020, il a été reporté pour faire face à la réalité de la pandémie en cours. |
| Auditer 100 % des fournisseurs clés d'ici 2020* | % de fournisseurs clés directs audités | 21 %* | 64 % | 59 % | ● Objectif en retrait cette année en raison de la crise sanitaire. >> Prochaine étape : reprendre le déploiement des procédures d'audit des fournisseurs clés directs dès que l'évolution de la crise sanitaire le permettra. |
| 100 % des acheteurs formés au Développement Durable dans les achats dès 2016 | % d'acheteurs formés | 100 % | Résultat inchangé | 100 %** | ✓ >> Prochaine étape : adaptation de la formation Achats responsables, réalisée en présentiel en 2020, sous format e-learning via la JCDecaux Academy à destination de tous les acheteurs. |

* En 2018, le périmètre des audits portait sur l'ensemble des fournisseurs clés. À partir de 2019, il s'est concentré sur les fournisseurs clés directs

** 100 % des acheteurs Corporate formés aux achats responsables

⁽¹⁾ Périmètre du reporting extra-financier, couvrant 98 % du CA consolidé

3. FAVORISER L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Engagement n°1 : mettre en place un programme de sensibilisation des collaborateurs sur l'environnement

Nos actions

Pour que l'engagement de JCDecaux en faveur du Développement Durable soit un succès, l'adhésion de tous ses collaborateurs est indispensable. Dans leurs métiers, par leurs actions au quotidien, ils donnent un sens aux engagements et aux valeurs véhiculés par le Groupe. JCDecaux incite l'ensemble des pays du Groupe à

mettre en place localement un programme de sensibilisation de ses collaborateurs. Un guide dédié expliquant comment mettre en place un tel programme a été développé et communiqué à l'ensemble des pays.

En 2020, 20 entités de JCDecaux déploient ce type de programme, c'est le cas notamment des pays suivants :



Certaines entités du Groupe organisent dans le cadre de leurs programmes des initiatives alliant à la fois sensibilisation des équipes en faveur au développement durable et mobilisation pour les grandes causes. Pour plus de détails, se référer à la section « La contribution sociétale de JCDecaux » en page 75.

Engagement n°2 : améliorer la connaissance et la compréhension du Développement Durable

Nos actions

Pour atteindre les objectifs que le Groupe s'est fixés dans le cadre de sa Stratégie Développement Durable, l'engagement de ses collaborateurs est essentiel. Il est donc nécessaire de les sensibiliser et de les former au Développement Durable pour qu'ils participent pleinement au déploiement de la Stratégie et au succès de l'entreprise sur le long terme.

Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS | INDICATEURS | 2018 | 2019 | 2020 | PROCHAINES ÉTAPES | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Former l'ensemble de l'Exécutive Management du Groupe au Développement Durable à fin 2020* | % d'entité ayant mis en place une formation de l'Exécutive Management au Développement Durable (cumul 2015 à 2020) | 57 % | 67 % | 69 % | ● | >> Prochaine étape : Cet objectif aurait du être atteint avec la tenue d'un séminaire international en 2020 mais qui a dû être annulé. Une nouvelle orientation pour un dispositif de formation de l'exécutive management sera définie dans le cadre de l'enrichissement de la stratégie actuellement en cours. |
| Sensibiliser les collaborateurs via une formation en ligne (e-learning) au Développement Durable à fin 2018* | % de pays ayant déployé la formation en ligne au Développement Durable (cumul 2018, 2019 et 2020) | 100 %** | 100 %** | 100 %** | ✓ | Au total 9 603 collaborateurs équipés d'un ordinateur ont suivi la formation Développement Durable à fin 2019. |

* Objectifs révisés en 2017
** Périmètre Groupe

Engagement n°3 : renforcer la connaissance du modèle économique, de l'histoire et des valeurs de JCDecaux

Nos actions

Il est important que chaque collaborateur du Groupe ait une bonne compréhension du modèle économique, de l'histoire et des valeurs de JCDecaux, pour en faire les ambassadeurs de l'entreprise. Le modèle économique du Groupe est présenté et décrit dans la partie « Un métier, trois activités » page 14 du présent document.

Chaque nouveau collaborateur est donc sensibilisé au modèle économique de JCDecaux lors de son intégration au Groupe (séminaire d'intégration, livret d'accueil...). Une fiche présentant le modèle économique de l'entreprise est également mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur le site Intranet du Groupe.

4. LES RELATIONS AVEC LES VILLES, LES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT ET LES AUTRES ACTEURS LOCAUX

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

L'amélioration de la qualité de vie dans les villes et dans les transports constitue un objectif majeur et partagé par tous : usagers de l'espace public, autorités locales, opérateurs de mobilité et ensemble des acteurs économiques. Inventer des solutions durables pour répondre aux mutations urbaines et aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies est au cœur de nos activités et de notre modèle économique. Des Abribus® aux systèmes de Vélos en Libre-Service, des sanitaires à entretien automatique aux objets connectés de la ville « intelligente », JCDecaux anticipe et explore les nouvelles dimensions que vont revêtir les espaces urbains et de mobilité de demain.



JCDecaux développe des solutions utiles et innovantes pour ses mandants à destination des citoyens

| | | |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>NOS PARTIS PRIS</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la communication de nos mandants (villes, sociétés de transport...) à destination des citoyens et voyageurs : <ul style="list-style-type: none"> >> réservation d'une partie des faces des mobiliers pour leur propre communication (ex : 1 face digitale sur 6 est réservée à la communication de la British Airport Authorities dans les aéroports londoniens) | <ul style="list-style-type: none"> >> mise à jour instantanée des informations grâce au digital (ex : l'arrivée des bus en temps réel) • Développer des mobiliers réservés et/ou accessibles au monde de la culture (exemple des colonnes et mâts utilisés pour de l'affichage culturel) • Soutenir la presse et la pluralité de l'information grâce aux kiosques |
| <p>POUR ALLER PLUS LOIN</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Permettre de diffuser des messages d'alerte en cas par exemple de catastrophes naturelles, d'enlèvements, de pics de pollution, d'intempéries météo ou de trafic routier important (services utilisant les mobiliers digitaux comme supports de communication et actuellement proposés par JCDecaux en Australie, Chine, États-Unis, France, Hong Kong, Royaume-Uni) • Rendre accessibles des services de secours d'urgence par l'intégration de défibrillateurs à nos mobiliers (ex : Autriche et France) • Permettre à la ville de surveiller et d'analyser la qualité de l'air environnant grâce à l'intégration de capteurs dans les mobiliers (exemple : mobiliers urbains de Nice, expérimentation lancée à Tokyo) et également d'informer la population comme à Colmar, La Rochelle ou depuis 2007 à Clermont-Ferrand. À noter que ces informations mises à disposition dans plusieurs villes de France vont évoluer début 2021 avec l'arrivée du nouvel indice Atmo de qualité de l'air qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021 • Permettre l'accès aux services numériques dans la rue par l'installation d'écrans serviciels e-Village® qui permettent d'accéder par exemple à des cartographies interactives de quartiers, à de la géolocalisation de services de proximité (restaurants, commerces,...), et à de l'aide à l'orientation et à la | <p>mobilité (plus de 500 écrans installés dans le monde dont en France, Royaume-Uni, Belgique, Serbie, Dubaï et en Corée du Sud)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la communication ville-citoyens en encourageant la signalétique connectée grâce aux Push d'interactivité comme avec par exemple le portail mobile « Toodego » du Grand Lyon en cours de déploiement, permettant un accès rapide aux heures d'arrivée des bus ou au nombre de vélos disponibles aux stations Vélo'v, ou encore les portiques de Lagos qui signalent aux automobilistes les alertes (accidents, conditions de trafic) que leur transmet un réseau de capteurs intelligents disposés sur les axes routiers et alimentés par des panneaux photovoltaïques • Véhiculer des messages positifs et impliquer les populations locales pour valoriser les territoires (exemple de la campagne « Segnali d'Italia » des villes de Naples et Parme en Italie dont l'objet était la promotion de lieux, de personnes et de métiers qui participent à l'excellence et à la singularité de leur territoire, lancée en 2020 à Turin ; organisation en France en mars 2019 d'un grand concours photos national sur le thème « La ville devant nous » avec pour objectif la mise en valeur de leur ville par des citoyens photographes et la mise à l'honneur de territoires au travers d'un projet exceptionnel et valorisant |

CONTRIBUTION AUX ODD





JCDecaux facilite le quotidien des citoyens en concevant des mobiliers utiles, accessibles à tous, et confortables

NOS PARTIS PRIS

- Créer des mobiliers accessibles à tous : un design adapté pour permettre aux personnes en situation de handicap de pouvoir bénéficier de nos services et produits (ex : les sanitaires Jouin et tous les Abribus® sont accessibles aux personnes en fauteuils roulants,

la hauteur des bancs est pensée pour les personnes à mobilité réduite, la hauteur entre l'élément bas et le sol des mobiliers est pensée pour qu'avec leur canne, les personnes malvoyantes puissent être alertées de l'obstacle, etc.)

- Favoriser les échanges, la convivialité et le confort par l'ajout d'assises au mobilier urbain lorsque cela est possible (ex : installation d'assises sous les arbres et de bancs à l'arrière des Abribus® pour le confort des Abribus® de Paris)

- Développer des services pour les personnes en situation de handicap :

>> Des boutons d'appel peuvent être intégrés aux mobiliers pour déclencher des annonces sonores, et des étiquettes en relief peuvent l'être aussi dans le but de permettre aux personnes malvoyantes de lire les informations écrites (exemple des Abribus® de Paris)

>> Des informations sonores peuvent également être activées grâce à une télécommande normalisée pour les malvoyants, comme dans les Abribus® de Nantes ou d'Amiens (France)

>> Le centre de Relation Clients Vélo en Libre-Service est accessible par téléphone avec caméra intégrée permettant aux usagers malentendants sachant communiquer avec la langue des signes, d'échanger en toute autonomie avec les conseillers (disponible pour tous les Systèmes de Vélos en Libre-Service en France)

POUR ALLER PLUS LOIN

>> rendre possible le développement de nouveaux services de proximité via nos kiosques (exemple de la conciergerie participative « Lulu dans ma rue » qui occupe 6 kiosques parisiens et 1 kiosque à Clichy dans l'objectif de favoriser le lien social et de développer un service de proximité pour les habitants des quartiers concernés ; exemple du kiosque de Meudon (France) transformé en libre-service de produits frais issus de circuits courts en partenariat avec la Clayette afin de favoriser les producteurs locaux)

>> rendre les déplacements et les temps d'attente plus agréables à travers l'expérimentation de services ludiques, culturels et touristiques comme la mise à disposition de boîtes à livres, véritables bibliothèques participatives, ou de bornes distribuant des histoires courtes à lire durant son trajet (ex : Abribus® de Grenoble)

CONTRIBUTION AUX ODD





JCDecaux agit pour embellir la ville et la rendre plus agréable et accueillante

NOS PARTIS PRIS

- Concevoir des mobiliers design et innovants grâce à la collaboration avec des designers reconnus (ex : Marc Aurel, Matali Crasset, Norman Foster, Patrick Jouin, Philippe Starck, etc.)
- Adopter une stratégie de dé-densification du patrimoine dans l'installation de nos mobiliers publicitaires déroulants ou équipés d'écrans digitaux (choix de lieux stratégiques et nombre d'emplacements relativement limité) et une stratégie d'implantation réfléchie de nos mobiliers type abris et en lien avec le maillage de transports

POUR ALLER PLUS LOIN

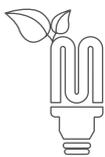
- Adaptation de la luminosité de nos mobiliers digitaux en milieux urbains : une étude de perception des écrans digitaux par le grand public à Nice montre que le public trouve la luminosité, de jour comme de nuit, satisfaisante (97 % de réponses favorables) ; étude réalisée en octobre 2018 en partenariat avec un institut indépendant, futurethinking, sur un échantillon de 301 personnes
- Redonner à la nature sa place en ville à travers la végétalisation de toitures ou parois d'Abribus® ou de mobiliers grands formats. À 2020, 9 pays du Groupe ont installé des mobiliers végétalisés (Colombie, Autriche, Finlande, France, Norvège, Pays-Bas, République Tchèque, Royaume-Uni, et Suède), et beaucoup réfléchissent à des déploiements significatifs
- Développer des solutions de lutte contre le vandalisme tels que le vernis de protection anti graffiti et les décors en relief (picots, vagues) pour éviter les graffitis et l'affichage sauvage (exemple des jupes des MUPI® de Bellini)
- Faire de certains de nos mobiliers des supports à l'affichage d'œuvres d'art : projet d'art contemporain « Portrait of Britain » au Royaume-Uni, affichage du projet d'art moderne en Ukraine, concours photo « la ville devant vous » en France, installation d'œuvres d'art numériques avec la Métropole de Nantes en France, affichage de 16 œuvres photographiques de l'artiste Elle Pérez par le Public Art Fund de New York sur 100 Abribus® JCDecaux, hommage au personnel soignant en exposant en très grand format 500 portraits de soignants sur la façade de l'Opéra de Paris, en partenariat avec le collectif Protège ton soignant, affichage sur 500 abribus de New York de la campagne « Art on the Grid », exposition conçue par le Public Art Fund et 50 artistes New-Yorkais en réponse à la pandémie

NOS DERNIÈRES INNOVATIONS

- Réduire l'exposition des voyageurs aux polluants et particules fines présents dans l'air :
 - >> Nous avons développé le concept Filtreo™ qui propose une solution vertueuse. En effet, nous augmentons les propriétés naturelles dépolluantes des mousses en y intégrant des technologies respectueuses d'enjeux Développement Durable : une ventilation très basse consommation et un système de pilotage intelligent permettant de déclencher le système au juste nécessaire ; l'air ventilé traverse cette couche végétale et est ensuite dirigé sous l'abri pour le confort des usagers qui attendent leur bus dans un air ainsi plus sain : des premiers prototypes sont prévus d'être expérimentés au sein d'une grande ville Française en février 2021
 - >> L'abri Fraîcheur Naturelle propose aux citadins un îlot de fraîcheur pendant les périodes de forte chaleur grâce à son système de rafraîchissement par évaporation d'eau, inspiré d'un procédé naturel. L'abri Fraîcheur Naturelle intègre un panneau alvéolaire maintenu humide, traversé par le flux d'air chaud. À son contact, l'air se refroidit grâce à l'évaporation. Cette solution, 100% autonome, allie énergie solaire et récupération d'eau de pluie et évite l'usage de la climatisation ou de la brumisation. Un premier prototype a été expérimenté dans les Yvelines en Ile-de-France à l'été 2020
- Concevoir des mobiliers à la fois design et de très haute performance environnementale : c'est le cas de la station de vélos autonomes de Nantes où l'alimentation solaire est complètement intégrée dans un mât au design épuré, ou des Abribus® d'Abidjan, qui sont à la fois publicitaires et autonomes en énergie grâce à une toiture solaire industrialisée pour les climats équatoriaux

CONTRIBUTION AUX ODD





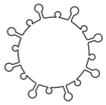
JCDecaux développe des solutions dont l’empreinte environnementale est réduite

| | | |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>NOS PARTIS PRIS</p> | <ul style="list-style-type: none"> Lutter contre l’obsolescence programmée grâce à l’intégration des principes d’écoconception et d’économie circulaire : mobiliers composés de matériaux durables et recyclables pouvant être rénovés et réutilisés pour de nouveaux contrats. Un mobilier peut avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant au moins 30 ans | <ul style="list-style-type: none"> Intégrer systématiquement la technologie d’éclairage LED dans les mobiliers analogiques pour les nouveaux contrats et les renouvellements de contrats Sélectionner des écrans digitaux de grande qualité intégrant une sonde permettant d’adapter automatiquement la luminosité de l’écran à la luminosité ambiante (une fonctionnalité généralisée dans le Groupe qui permet d’optimiser la consommation électrique des écrans tout en garantissant un résultat visuel optimal). |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>POUR ALLER PLUS LOIN</p> | <ul style="list-style-type: none"> Moduler l’intensité lumineuse de l’éclairage en fonction des heures de la nuit pour les mobiliers analogiques (exemple des mobiliers urbains de Copenhague et des abris et kiosques de Paris, des abris de Nantes, Lyon, etc.) Éteindre les mobiliers notamment la nuit (plusieurs pays du Groupe ont adopté cette pratique dont : Allemagne, Autriche, Chine, Italie, Inde, Mexique, Royaume-Uni, France) Développer des solutions d’alimentation solaire par l’intégration de panneaux photovoltaïques sur nos mobiliers urbains : <ul style="list-style-type: none"> >> Solutions de mobiliers publicitaires autonomes en énergie (exemple des Atribus® d’Abidjan) >> Solutions de mobiliers autonomes non publicitaires (exemple des 20 stations VLS à Nantes - bornes et bornettes auto-suffisantes, et Atribus® non publicitaires de Boston, New York, Uccle, Nantes, Lyon, Perpignan, Strasbourg - éclairage toiture) | <ul style="list-style-type: none"> >> Solutions d’alimentation hybride permettant de limiter la consommation électrique en utilisant une part d’énergie solaire (exemple des Atribus® de Paris ou des abris Tram de Nice) >> Capteurs de trafic routier alimentés par des panneaux photovoltaïques et autonomes en énergie (déployés à Lagos), ou plus récemment capteurs d’occupation des stationnements vélo individuels de Nantes, permettant une information en temps réel sur la disponibilité des box de stationnement via des équipements sur pile autonomes pour plusieurs années, développés spécifiquement pour le marché de Nantes vélo |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>NOS DERNIÈRES INNOVATIONS</p> | <ul style="list-style-type: none"> Rechercher des solutions digitales basse-consommation : <ul style="list-style-type: none"> >> écrans e-paper de type liseuse qui consomment de l’électricité uniquement lorsque leur contenu est actualisé : après une première expérimentation en 2017, déploiement lancé fin 2020 de 90 écrans serviciels dans des Atribus® de Grenoble, qui diffuseront à la fois les informations de temps d’attente pour les bus et des actualités locales pour chacune des communes de la métropole |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|
| <p>CONTRIBUTION AUX ODD</p> | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|



JCDecaux, un acteur citoyen volontariste dans le combat pour la résilience dans le contexte de la crise Covid-19

- Mise à disposition de solutions pour lutter contre la propagation du virus : à l'été 2020, près de 2 000 distributeurs de gel hydroalcoolique ont été installés à Paris sur les sanitaires et Abribus® JCDecaux, permettant à chacun de se désinfecter les mains pendant ses déplacements. En seulement 6 mois, ce sont plus de 70 millions de gestes de désinfection qui ont été effectués par les Parisiens et les visiteurs. Ces mêmes distributeurs de solution hydroalcoolique ont été installés dans les villes de Madrid, Milan, Hambourg, Göteborg et Manchester. Cette initiative s'est également exportée dans le monde, notamment à Bogota et à Los Angeles
- Accompagner les commerces de proximité : en France, JCDecaux a lancé la solution gratuite « Mes Commerces » pour les commerçants fermés proposant de la vente à emporter. Cette solution a été accompagnée d'une campagne d'affichage (10 000 faces et 2 600 villes). JCDecaux a ainsi combiné la puissance de son média, l'ancrage territorial de ses Mobiliers Urbains et l'expertise digitale de ses équipes afin de proposer un dispositif national inédit, complémentaire des solutions locales et gratuit pour les commerçants et les clients
- Soutenir la culture en temps de crise : JCDecaux s'est mobilisé pour soutenir la réouverture des salles de cinémas en relayant gracieusement sa campagne « Tous au Cinéma » sur plus de 500 colonnes Morris® et plus de 600 mâts porte-affiche à Paris et en Ile-de-France
- Rendre visible les initiatives durables dans un contexte post-Covid-19 : en Italie, la campagne « Diamo spazio alla Fiducia » ou, « Laissons place à la confiance » a mis en avant des sujets variés tels que le chantier du pont de Morandi, la recherche scientifique et les citoyens italiens eux-mêmes. Cette campagne a également permis de mettre en avant des startups : 3Bee, une startup agritech qui développe des systèmes d'intelligence artificielle pour la sauvegarde de la biodiversité et Isinnova qui a fabriqué des valves d'urgence à l'aide de l'impression 3D et des masques Easybreath de Decathlon
- Rendre hommage : en Australie, JCDecaux a diffusé une campagne de remerciement à destination de ses collaborateurs opérationnels qui ont continué à œuvrer sur le terrain même pendant les restrictions de déplacement et les confinements afin d'assurer un service essentiel et de qualité aux usagers qui n'avaient pas d'autres moyens de se déplacer

POUR ALLER PLUS LOIN



- Faciliter les déplacements du personnel soignant : JCDecaux leur a offert en Mars 2020 un abonnement d'un an à ses systèmes de vélo en libre-service partout en France



CONTRIBUTION AUX ODD





JCDecaux développe des solutions participant à la préservation de l'environnement

| | | |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NOS PARTIS PRIS | <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir l'utilisation des transports publics via l'installation d'abris voyageurs • Encourager les modes de transports doux (la marche, le vélo) via une signalétique adaptée et bien sûr les systèmes de Vélo en Libre-Service (à | <p>assistance électrique ou non) ; les systèmes de Vélo en Libre-Service JCDecaux sont présents dans 76 villes réparties dans 13 pays (cf. Focus « Une mobilité douce et partagée grâce aux systèmes de Vélos en Libre-Service » page 69 pour plus d'informations)</p> |
| POUR ALLER PLUS LOIN | <ul style="list-style-type: none"> • Installer des mobiliers permettant la collecte sélective de certains déchets (piles, verre, papier, etc.) (plusieurs pays du Groupe ont mis en place ce type de mobiliers : Allemagne, Espagne et Uruguay) • Développer des systèmes de Vélos en Libre-Service (VLS) offrant depuis 2018 une nouvelle expérience utilisateur complètement revue, permettant en particulier la libération directe du vélo depuis l'application, associée à des vélos plus légers physiquement et d'un point de vue design. L'année 2019 a vu à la fois la montée en puissance | <p>du système 100 % électrique de Luxembourg – avec un usage multiplié par plus de 4 par rapport à la version mécanique – et la mise en place en novembre à Bruxelles de 1 800 vélos hybrides, utilisables au choix avec une assistance électrique ou de manière purement mécanique. Début 2020, c'est sur le territoire du Grand Lyon que JCDecaux a déployé le service Vélo'v Hybride, qui, avec les 2 500 vélos mis à disposition de ses abonnés, offre désormais la possibilité aux habitants de passer en toute liberté du vélo en libre-service mécanique au vélo à assistance électrique</p> |

CONTRIBUTION AUX ODD



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

Ce soutien se traduit notamment par :

- la proposition, dans nos réponses à certains appels d'offres de collectivités locales, de solutions innovantes et durables conçues et déployées par des startups ou Très Petites Entreprises locales.

En témoignent les deux partenariats suivants :

- partenariat avec Ecomégot, startup labellisée Entreprise Sociale et Solidaire, qui conçoit et fabrique des modules de récupération des mégots au travers de dispositifs d'insertion, réalise la collecte des déchets en mobilités douces, et a développé plusieurs filières de récupération et de revalorisation des matériaux collectés. 22 bornes à mégots ont été déployées en Février 2020 sur des arrêts de tramway à Grenoble
- partenariat avec ShortEdition en cours de déploiement également à Grenoble pour la mise en place dans les Abribus de distributeurs d'histoires courtes, destinés à agrémenter l'attente ou le trajet des passagers, naturellement doublé par une version numérique accessible via un QR Code sur tous les arrêts de la Métropole.
- le déploiement de solutions dédiées à l'optimisation de nos processus internes, comme l'illustre les partenariats suivants :
 - partenariat avec Startup Flow pour le déploiement d'une plateforme interne et collaborative pour gérer, qualifier et partager le référencement des startups au sein du Groupe. Startup Flow est utilisé dans 20 géographies pour piloter la relation opérationnelle avec les startups pertinentes pour le Groupe

- partenariat avec la startup PlayPlay, permettant notamment de mettre à la disposition de nos mandants collectivités locales une plateforme de création de contenus digitaux.

Afin de faciliter les partenariats avec les jeunes entreprises innovantes, JCDecaux France a développé un processus de contractualisation simplifié et optimisé. La réflexion et la mise en place de ce processus émane d'une volonté affirmée de prendre en compte les spécificités de ces jeunes entreprises (maturité, nombre d'employés, besoins en trésorerie...) et de leur proposer des conditions de collaborations adaptées.

Ce dispositif propose notamment :

- Des contrats simplifiés et des délais de contractualisation encadrés
- L'assurance que les pilotes sont rémunérés
- Un support technique IT proposé aux startups pour faciliter l'intégration de leur offre dans l'entreprise (sécurité, hébergement, cloud...)
- Des délais de paiements comprenant un engagement à 30 jours réception de facture.

FOCUS UNE MOBILITÉ DOUCE ET PARTAGÉE GRÂCE AUX SERVICES VÉLOS

Véritable complément aux transports en commun, les Vélos en Libre-Service (VLS) et en Location Moyenne et Longue Durées (VLD) sont un moyen d'améliorer la qualité de vie en ville et d'optimiser la mobilité en adéquation avec les préoccupations environnementales et de santé publique actuelles. Ils s'inscrivent aussi dans l'évolution des modes de consommation vers le partage de biens et services entre les usagers. La réussite des services conçus et opérés par JCDecaux repose notamment sur une volonté dès l'origine de démocratiser ce service en en facilitant les usages (tarification adaptée, couplage avec les cartes de transports) et en garantissant une qualité de haut niveau. En digitalisant ses services grâce à des applications intuitives et des parcours clients repensés, JCDecaux fixe à nouveau les standards du marché.

18 ans d'expérience internationale

350 000 abonnés longue-durée et 951 759 utilisateurs occasionnels en 2020

Plus de 25 000 vélos mis à disposition dans 76 villes et 13 pays

Plus de 728 millions de trajets effectués depuis 2003, soit 40 millions de trajets par an en moyenne

La Direction Client France est certifiée NF Service Relation client depuis Juillet 2014. Elle a été élue Service Client de l'Année dans la catégorie Transport individuel de personnes en 2016, 2017 et 2018.

Innovation continue

Après avoir installé à Luxembourg ses premiers vélos à assistance électrique rechargés en station, déployé en quelques heures les nouveaux services Vélo'v à Lyon et biclooPlus à Nantes, lancé l'offre intégrée bicloo ou encore intégré le service VéloCité à l'application MaaS Compte Mobilité en 2019 – permettant ainsi le doublement de la base abonnés actifs en 2020 – JCDecaux a de nouveau démontré son leadership technologique et la robustesse de ses innovations en installant à Bruxelles eVillo, sa première flotte de vélos hybrides. Celle-ci compte 1 800 vélos dont l'assistance électrique est apportée par une batterie portative et personnelle à laquelle l'utilisateur choisit ou non de recourir pour ses trajets. En 2020, c'est la métropole du Grand Lyon qui bénéficie de cette offre depuis février avec 2 500 Vélo'v hybrides (e-Vélo'v), devenant ainsi le plus grand service de vélos à assistance électrique avec batterie portative au monde.

Stratégie open data

En janvier 2021, la plateforme open data dénombre plus de 3 000 comptes utilisateurs actifs. Convaincu de l'utilité et du potentiel des données publiques, JCDecaux rend disponible gratuitement depuis 2013 une partie des données de ses systèmes VLS à travers le monde sous licence ouverte et en temps réel sur une plateforme en ligne (localisation des stations, disponibilité des vélos et places de stationnement, etc.). S'inscrivant avant tout dans une approche d'incitation à l'innovation, ces données peuvent être réutilisées par tous pour expérimenter de nouvelles représentations ou pour fournir des services innovants et utiles aux usagers via la création d'applications par exemple. L'ouverture de ces données répond aussi à la démarche de liberté d'accès à l'information dans laquelle la plupart des collectivités territoriales s'engagent.

Exemples de systèmes de Vélos en Libre-Service :



Exemples de systèmes de Vélos en Libre-Service innovants :



Le plus grand service de VLS hybrides au monde, convertibles en vélos à assistance électrique grâce à une batterie portative

Renouvellement du marché avec première flotte de VLS hybrides, convertibles en vélos à assistance électrique grâce à une batterie portative

Une des premières capitales à disposer d'un service VLS 100 % à assistance électrique embarquée

Renouvellement de l'intégralité de la flotte en vélos nouvelle génération : plus légers, plus ergonomiques, avec une nouvelle expérience utilisateur et une nouvelle application

5. LES RELATIONS AVEC LES ANNONCEURS

À l'heure du tout virtuel, le média JCDecaux en tant que leader de la Communication extérieure est le point de rencontre privilégié entre les consommateurs citoyens et les marques et acteurs économiques. Parce que notre média a une audience potentielle de plus de 840 millions de personnes chaque jour à travers le monde, et que nous sommes convaincus que la communication extérieure apporte des solutions aux enjeux de société, nous œuvrons à amplifier la communication responsable et à contribuer au dynamisme des économies et des territoires.

Contribuer au dynamisme des économies et au commerce de proximité

À tous les niveaux, qu'ils soient mondial, régional et local, JCDecaux permet aux acteurs économiques de rayonner sur l'ensemble de leurs territoires et de s'adresser à leurs clients et parties prenantes.

En France, avec une nouvelle signature de marque « Les plus belles scènes de la ville » inspirée de l'univers du théâtre et du spectacle, JCDecaux entend affirmer et démontrer que la plus publique des formes de publicité, la plus populaire, la plus ancrée dans le quotidien, propose une scène adaptée à chaque annonceur, enseigne locale ou grande marque internationale. C'est le seul média qui offre aux acteurs économiques la possibilité de parler à leur audience dans le cadre de leurs activités quotidiennes pour leur tenir un discours qui résonne non seulement individuellement, mais aussi collectivement. JCDecaux transforme la communication extérieure en la rendant accessible à tous les annonceurs par la mise en œuvre de solutions technologiques qui permettent à chacun d'acheter de l'espace dans l'espace public de manière personnalisée.

À l'ère du digital et pour favoriser davantage ce rayonnement des acteurs économiques locaux, les équipes de JCDecaux sont à l'initiative pour mettre en place des solutions permettant de faciliter l'affichage de campagnes d'annonceurs locaux et régionaux via des plateformes ouvertes et évolutives. C'est le cas de MonAffiche.be en Belgique ou de la plateforme EasyWay en France. Grâce à ces sites, JCDecaux permet aux commerces de proximité de sélectionner et d'activer les meilleurs emplacements pour leurs communications.



En 2020, JCDecaux s'est mobilisé pour aider les commerçants locaux à surmonter la baisse de leurs activités due aux contraintes de déplacements lors des confinements et couvre-feux mis en place pour lutter contre l'épidémie de Covid-19. Pour accompagner les commerces de proximité en France, JCDecaux a, par exemple, lancé la solution gratuite « Mes Commerces » pour les commerçants fermés proposant de la vente à emporter. Cette solution a été accompagnée d'une campagne d'affichage (10 000 faces et 2 600 villes). JCDecaux a ainsi combiné la puissance de son média, l'ancrage territorial de ses Mobiliers Urbains et l'expertise digitale de ses équipes afin de proposer un dispositif national inédit, complémentaire des solutions locales et gratuit pour les commerçants et les clients.

JCDecaux soutient également l'entreprenariat en accompagnant de jeunes marques à gagner en notoriété grâce à son programme Nurture disponible en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Italie.

Pour les startups sélectionnées, ce programme inclut un accompagnement data personnalisé, un mentoring créatif, ainsi qu'un accès privilégié au média JCDecaux.

Une prise de conscience et des engagements structurants au niveau de l'écosystème sur le territoire français

En novembre 2020, la Filière Communication, l'AACC, l'UDECAM et l'Union des Marques (UDM) ont initié une grande démarche de réflexion sur les enjeux d'avenir qui se posent pour ce secteur. Conscients des attentes des Français sur le rôle de la publicité dans la transition écologique, les Etats Généraux de la Communication qui associent les agences, les médias, les marques, les organisations professionnelles, les syndicats et les citoyens se sont donnés rendez-vous au 1^{er} trimestre 2021 pour présenter des engagements et des bonnes pratiques.

Dans ce contexte, et face à l'urgence de la situation climatique, les membres de l'Union de la Publicité Extérieure (UPE) – dont JCDecaux est un membre actif – ont souhaité montrer leur participation active et leur contribution collective à cette démarche en s'engageant de manière crédible, pérenne et transparente. Malgré la conjoncture économique – qui en fait le média le plus impacté après le cinéma par la crise de la Covid-19, l'UPE s'est dotée en novembre 2020 d'une Commission RSE multidisciplinaire pour travailler à une trajectoire carbone et des engagements communs, concrets et ambitieux au niveau de la filière Communication Extérieure.

Côté marques et annonceurs, nous constatons qu'une dynamique similaire a été engagée. L'Union des Marques, dans le cadre de son programme FAIRe, consacré à la communication et au marketing responsables, a lancé un guide destiné à aider les communicants à mettre en scène dans leurs messages des comportements de consommation responsable. À travers ces actions, l'UDM ne cesse d'attirer de nouveaux membres (entreprises et marques) conscients de leur rôle dans la sensibilisation des publics vers l'adoption de comportements et modes de vie plus durables.

Amplifier la communication responsable et positive

En réponse aux enjeux des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, et face à des consommateurs en quête de sens – 70 % des consommateurs déclarent vouloir adopter un mode de vie plus durable et respectueux de l'environnement, et 45 % indiquent qu'ils choisissent en priorité des marques responsables⁽¹⁾ – JCDecaux se positionne comme le média de communication extérieure de référence pour promouvoir à son échelle une communication responsable et positive, via le développement de programmes tels que :

JCDecaux UK « Social Impact Program » au Royaume-Uni

Cette offre commerciale à destination des marques existe depuis 2017. Ce programme a pour objectif de promouvoir des solutions publicitaires à fort impact social et sociétal. Ci-dessous, deux exemples de partenariats récents ayant permis de mettre en œuvre deux campagnes notables sur des thématiques environnementales et de santé publique :

- Campagne avec BNP Paribas, Chiltern Railways et AirLab à Londres, lancée en octobre 2018 pour un an et étendue à une année supplémentaire compte tenu de son succès : dans le cadre de la journée internationale des villes organisée par les Nations Unies en réponse aux Objectifs de Développement Durables, le Groupe BNP, associé à JCDecaux et la startup AirLab, a créé dans la gare de Marylebone, quatre zones « d'air propre » autour de mobiliers équipés de filtres visant à améliorer la qualité de

⁽¹⁾ Etude Oeko Tex menée auprès d'un panel de plus de 11 000 consommateurs dans 10 pays (Australie, Brésil, Canada, Chine, Allemagne, Inde, Japon, Espagne, Suisse et Etats-Unis) en 2017

l'air. Cette initiative souligne l'importance grandissante de cet enjeu en milieu urbain et met en évidence les solutions pour y répondre. En 2019, ce dispositif a été l'occasion de sensibiliser le grand public aux enjeux de qualité de l'air en apportant son soutien à la campagne « BreatheLife »

- Campagne de 8 jours avec City to Sea, Robeco UK, Chilly's à Londres, à l'occasion du « National Refill Day » en juin 2019 pour sensibiliser et encourager la population à abandonner les bouteilles plastiques à usage unique au profit de contenants réutilisables, et ainsi contribuer à réduire les problèmes de pollution plastique au Royaume-Uni. Cette campagne a également été l'occasion de promouvoir les différents points d'eau disponibles en ville.

« JCDecaux for Good » en France

Selon l'Observatoire Cetelem-Harris Interactive publié en février 2018, 79 % des français estiment que les médias ont un rôle important à jouer pour promouvoir le développement de comportements responsables. L'enjeu est d'autant plus important pour les acteurs de la communication extérieure : l'étude Value&Values conduite en 2019 par l'institut Iligo en partenariat avec JCDecaux a mis en évidence que les publics en contact régulier avec ce média attachaient une importance très supérieure à la moyenne aux valeurs de « Solidarité » et de « RSE ».

À l'instar de « JCDecaux UK Social Impact Program », JCDecaux France anime depuis 2018 un programme qui entend promouvoir une communication positive auprès de son écosystème de clients annonceurs, d'agences média, et d'agences de création.

Cela passe notamment par l'organisation chaque année d'événements tels que :

- L'« Open House JCDecaux » : événement organisé par JCDecaux qui réunit chaque année les acteurs de l'écosystème de la communication extérieure telles que marques, agences médias et de création, instituts d'études, spécialistes en communication, experts de la ville, presse spécialisée et des étudiants en écoles de création et de publicité afin de partager sur des thématiques en lien avec le Développement Durable
- Les « Explore Positive Change Days » : des journées de travail avec des marques et leurs agences afin de proposer d'imaginer ensemble des réponses innovantes à leurs problématiques de communication et de projets RSE en lien avec la sensibilisation du grand public.

Réunies durant toute une journée au centre de recherche de Plaisir Sainte-Apolline (Yvelines, France) lors d'une session d'Explore Days, les équipes de la Croix-Rouge, de son agence media Mindshare et de LA RUE / INSPIRING OUTDOOR ont défini un dispositif en deux temps pour promouvoir les actions de l'association, amplifier sa visibilité et augmenter les dons :

- des animations originales dans 12 villes françaises à l'occasion de la Journée Mondiale des Premiers Secours développées en collaboration avec les étudiants de l'école Sup de Création
- un dispositif national d'envergure pour promouvoir les Journées Nationales via la diffusion, d'une part, de la campagne de la Croix-Rouge sur 230 de ses écrans DOOH Monoprix et, d'autre part, la mobilisation des kiosquiers parisiens à cette belle opération : 15 kiosques équipés d'un drapeau de l'association sur le toit et d'une tirelire au guichet pour récolter des dons.
- La participation et nos prises de parole lors d'événements tels que « Sustainable Brands » et les « Cannes Lions ».

Contrairement aux deux dernières années, le contexte lié à la crise sanitaire Covid-19 et ses impacts ne nous aura pas permis d'organiser des événements de grande envergure ou de participer à des prises de paroles en 2020.

À noter cependant, le lancement en novembre 2020 du Manifeste RSE « JCDecaux acteur responsable depuis sa création, et pour toujours » à destination de nos clients annonceurs et qui retrace les engagements durables de JCDecaux en termes de déontologie, d'emplois et de gestion environnementale.



Quelques exemples d'actions mises en œuvre par des filiales du Groupe avec des marques entre 2017 et 2020

- Sensibilisation au recyclage des capsules de café avec Café Royal et JCDecaux France dans les villes de Paris, Lille et Nice en France : adaptation de 90 kiosques et 83 abribus pour raconter le cycle de vie du café à travers une expérience sensorielle et éducative. Autre réalisation sur le même sujet en 2019 : une sensibilisation au tri des capsules de café rendu désormais possible dans les poubelles jaunes à Paris grâce à Nespresso et JCDecaux
- Sensibilisation au recyclage du plastique avec Romerquelle et JCDecaux Gewista en Autriche : via l'installation d'un stand de recyclage et de distribution de bouteilles d'eau de la marque, les passants étaient encouragés à recycler leurs bouteilles vides en plastique et recevaient en échange un code leur permettant d'acheter gratuitement une nouvelle bouteille d'eau
- Sensibilisation à la protection des abeilles avec MacDonald et JCDecaux Suède via l'installation de six grands « hôtels » pour abeilles solitaires à l'arrière d'un panneau publicitaire grand format
- Sensibilisation à l'importance de la verdure dans le paysage urbain avec A1 Telekom et JCDecaux Slovénie : les passants étaient invités à emporter des plantes mises à leur disposition sur des jardins urbains verticaux, et à les installer sur leur balcon ou dans les jardins afin de fournir aux insectes des sources de nourriture en pleine ville
- Sensibilisation à l'exclusion et à la solitude des personnes âgées avec l'association Friviling à Oslo et JCDecaux Norvège via l'installation d'un Abribus® interactif équipé d'un écran et d'un système de distribution de café : il permettait à une personne âgée en situation d'isolement de discuter en visio-conférence avec les personnes qui attendaient le bus et de leur proposer un café
- Sensibilisation aux violences domestiques faites aux femmes avec le Commissariat de Police d'Helsinki et JCDecaux Finlande via la campagne intitulée « You cannot hide the signs of violence ». Cette campagne affichait une photo d'une femme dont les bleus et contusions se révélaient à la nuit tombée lorsque l'Abribus® était éclairé.

6. LES RELATIONS AVEC LES USAGERS

JCDecaux accorde une grande importance à sa relation avec les utilisateurs finaux de ses produits et services. Pour préserver leur confiance sur le long-terme et ainsi l'acceptabilité sociétale de ses activités, JCDecaux s'assure avant tout de la sécurité de ses dispositifs, et déploie des procédures de contrôle des contenus publicitaires affichés et des actions de médiation avec les usagers.

La santé et la sécurité des usagers

La qualité du service et des équipements a fait la renommée de JCDecaux depuis toujours et constitue une des valeurs fondamentales du Groupe. JCDecaux possède sa propre Direction des Etudes. Certifiée ISO 9001 et ISO 14001, la Direction des Etudes garantit la conception de produits respectant l'ensemble des normes d'accessibilité et de sécurité applicables ainsi que les homologations nécessaires. Pour cela, de nombreuses simulations (de résistance, performance, ...) et tests (de résistance thermique, ...) sont réalisés permettant d'intégrer différents critères dès la conception afin de s'assurer de la sécurité des mobiliers. Des contrôles qualité sont ensuite réalisés à chaque étape du cycle de production, garantissant ainsi des produits de grande qualité, sans danger pour les usagers. Une fois installés, l'ensemble des mobiliers fait l'objet de contrôles réguliers sur le terrain auxquels s'ajoutent des contrôles plus poussés, systématiques et à fréquences ajustées des installations électriques.

Sécurité des usagers de systèmes de Vélos en Libre-Service et apprentissage

Les systèmes de Vélos en Libre-Service (VLS) sont quant à eux contrôlés et entretenus deux fois par semaine par les techniciens cycles sur le terrain. Lorsque cela est nécessaire, les vélos sont réparés à l'atelier par des mécaniciens cycles. Les freins sont remplacés préventivement tous les 24 mois, et les gaines et câbles tous les six mois, par des mécaniciens et techniciens formés dans l'atelier école de Cyclocity®, interne à JCDecaux.

Des opérations ponctuelles de sensibilisation des utilisateurs de systèmes de Vélos en Libre-Service sur la sécurité routière et de sessions de remise en selle destinées aux citoyens sont également menées en partenariat avec des associations. JCDecaux accompagne également des événements pour initier les plus jeunes à la pratique du vélo. Durant ces événements, des petits vélos conçus par JCDecaux sont mis à la disposition des enfants qui sont invités à se familiariser avec le code de la route sur circuit fermé.

Dispositif de suivi de l'impact des Antennes Basses émissions (Small Cells) sur la santé du grand public et des travailleurs

Convaincu que la connectivité est primordiale à la construction des Villes Intelligentes, JCDecaux s'engage sur les territoires en proposant son mobilier urbain pour intégrer des relais de communication miniatures (small cells). Les Small Cells sont des petites antennes à très faible puissance installées dans les mobiliers urbains qui permettent aux opérateurs de télécommunication d'améliorer la couverture et la performance de leurs réseaux mobiles pour la voix et la data dans les centres urbains les plus denses, pour le plus grand bénéfice des villes et des citoyens.

Le déploiement d'un réseau de haute qualité est devenu l'un des enjeux stratégiques majeurs de l'attractivité et de la compétitivité des villes. Fort de son maillage territorial exceptionnel, JCDecaux propose des solutions d'intégration esthétiques et respectueuses

à la fois de ses contrats de concessions publicitaires, des politiques locales d'urbanisme et des niveaux d'exposition aux ondes en vigueur.

Pour chacune de ses installations de Small Cells, JCDecaux applique la réglementation nationale et internationale en matière de niveau d'exposition aux ondes (seuils définis par l'OMS). Des mesures sont réalisées par des organismes indépendants pour vérifier les seuils d'exposition aux ondes pour les usagers et le personnel de terrain.

Bien qu'il existe deux familles de limite d'exposition – grand public et travailleurs – JCDecaux fait le choix d'appliquer le seuil limite d'exposition « grand public » aussi bien au personnel de terrain qu'au grand public pour garantir des conditions de sécurité optimales.

Les projets pilotes conduits par le Groupe avec les opérateurs mobiles sur le territoire national depuis 2016 ont été l'occasion pour l'Agence Nationale des Fréquences (ANFR) d'évaluer l'impact de ces solutions sur la qualité des réseaux et sur l'exposition aux ondes des citoyens. Les conclusions de cette étude, publiée par l'ANFR en décembre 2018, confirment notamment que les small cells permettent de multiplier par trois les vitesses de téléchargement avec un bilan de l'exposition du public aux ondes positif, notamment du fait de leur plus faible distance avec les utilisateurs ainsi que de la réduction de la puissance d'émission des smartphones de deux à cinq fois, limitant ainsi l'exposition aux ondes tout en prolongeant l'autonomie des batteries.

L'entité JCDecaux Link accompagne les opérateurs et les filiales du Groupe depuis 2015 dans le déploiement de small cells avec des projets déjà déployés dans 13 pays où le Groupe est présent (Allemagne, Brésil, Chili, Espagne, Etats-Unis, France, Italie, Luxembourg, Mongolie, Panama, Pays-Bas, Portugal et Japon) pour le compte de grands opérateurs tels qu'AT&T, Vodafone, Verizon, Orange, Telefónica et América Móvil. En 2020, JCDecaux a commencé à accompagner les opérateurs dans le déploiement de la 5G avec des solutions à basses émissions.

La médiation avec les usagers des systèmes de Mobilité Douce JCDecaux France

JCDecaux attache une très grande importance à la qualité de ses relations avec les clients des systèmes de Mobilité Douce (vélos en libre-service, VLS, location de vélo longue durée, VLD et stationnement vélos). C'est pourquoi, une cellule médiation a été mise en place dès 2011.

L'objectif d'une médiation relative à la consommation est de régler les différends entre les usagers d'un service et une entreprise en favorisant le règlement amiable de ceux-ci. Cette cellule travaille en toute indépendance et impartialité conformément aux dispositions de sa Charte de la Médiation. Elle est composée d'un Médiateur assisté d'une collaboratrice et couvre tous les systèmes de mobilité douce français de JCDecaux.

Son rôle est de permettre de renouer le dialogue entre le client du système de Mobilité Douce et la société opératrice du Groupe JCDecaux, Cyclocity®.

Prise en compte du contexte et des circonstances, écoute, esprit d'équité et gratuité sont les avantages d'une saisine du Médiateur par rapport à une procédure judiciaire.

Le Médiateur Mobilité Douce JCDecaux France est membre de l'Association Nationale des Médiateurs.

Bilan 2020 de la médiation en France

Parmi les saisines du Médiateur en 2020, 106 dossiers ont été traités et clôturés, 45 sont en cours de traitement. Une trentaine de dossiers non attribuables à la médiation ont été redirigés vers les différents services compétents (assurance, centre relation clientèle, exploitation).

Le renouvellement des marchés lyonnais et nantais en 2018, dont découle la mise en place des nouveaux systèmes mobilité douce exploités par JCDecaux à Lyon, Nantes mais aussi Mulhouse, a été l'occasion pour le Médiateur de confirmer son statut de conseil dans l'accompagnement des clients dans diverses problématiques. En effet, JCDecaux France s'est diversifiée au-delà de l'offre vélos en libre-service, dans d'autres prestations en lien avec les modes de déplacements doux tels que les vélos en location longue durée ou les parcs de stationnement pour vélos sur voirie ou en ouvrage.

Dans un contexte inédit où les solutions de mobilité douce ont été particulièrement sollicitées par les Français, nous confirmons la forte attente des usagers mobilité douce en France qui saisissent davantage le Médiateur pour des informations et des conseils sur les différentes offres et innovations proposées par JCDecaux France.

Le Médiateur a donc approfondi sa mission « Conseil et information » aux clients des différents systèmes mobilité du Groupe et a amélioré la qualité de ses réponses pour une meilleure prise en compte du contexte.

Par ailleurs, pour l'année 2020, le Médiateur Mobilité Douce a été pleinement sollicité à l'appui des opérationnels pour améliorer les procédures internes sur l'offre moyenne et longue durée pour répondre efficacement aux attentes des clients.

Il a ainsi pu émettre des recommandations sur la gestion des problématiques liés aux abonnements longue durée et aux litiges en découlant.

Médiation et Crise Covid-19

Dans un contexte de crise sanitaire sans précédent, le Médiateur a été mis à contribution pour appuyer le centre de la relation clientèle.

Il a été d'un précieux soutien pour la gestion et l'efficacité des mesures commerciales mises en place par l'entreprise JCDecaux en Avril 2020 à destination du personnel soignant.

Nous nous félicitons que plus de 1 500 abonnements gratuits aient été offerts par l'entreprise JCDecaux France.

Par ailleurs en ces temps de crise sanitaire, sociale et économique, le Médiateur a adapté le rendu de ses avis et fait preuve de bienveillance vis-à-vis de certains usagers confrontés à des pénalités.

Médiation et justice restaurative

JCDecaux a signé en Janvier 2016 un accord national sur le Travail d'intérêt général avec le Ministère de la Justice étendant aux majeurs le dispositif de mesure de réparation pénale du programme « Tu casses, tu ré pares » initié en 2013.

Partant du constat d'une volonté partagée de poursuivre la collaboration mise en place en 2013 et 2016, un véritable travail de réflexion a été mis en place en 2019 par le Médiateur Mobilité Douce JCDecaux France en partenariat avec l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle, tout juste créée et rattachée au garde de Sceaux. Cette collaboration avait comme objectif premier de lever les freins présents dans la convention de 2016 empêchant de développer l'accueil de personnes en travail d'intérêt général (TIG) ou en travail non rémunéré (TNR) chez JCDecaux.

Ce travail piloté par la Cellule Médiation Mobilité Douce JCDecaux France a porté ses fruits le 12 novembre 2019 avec la signature d'un accord national de partenariat pour favoriser le développement du TIG et des actions de prévention, de lutte contre la récidive et de sortie de la délinquance en présence de la garde des Sceaux, Nicole Belloubet.

En 2020, la pandémie de Covid-19 et son lot d'imprévus n'ont pas permis de mettre en œuvre l'accord national de partenariat aussi vite qu'espéré au sein de nos agences. Les confinements répétés et les mesures organisationnelles internes en découlant ont retardé ce travail, l'accueil de TIG dans nos ateliers n'étant pas possible dans ce contexte.

Néanmoins, un dialogue a été entrepris en interne avec les référents territoriaux de l'agence du TIG pour amorcer le travail de déclinaison de l'accord au local, notamment à Lyon, Nantes et Toulouse.

L'année 2021 sera l'occasion de rendre pleinement effective la convention signée en Novembre 2019 et sera décisive dans le succès de ce partenariat.

7. L'AFFICHAGE

Le contrôle de l'affichage publicitaire

Chaque entité de JCDecaux se doit de veiller à mettre en œuvre une procédure de vérification de la conformité des visuels avec la réglementation applicable et s'assurer que les visuels abordant certains thèmes socialement ou culturellement sensibles (notamment l'alcool, la nudité-lingerie, la violence, la pornographie indirecte, l'image de la personne humaine, les vertus écologiques de produits, le tabac, les produits visant la jeunesse...) soient examinés avec une attention particulière. En 2020, 45 pays du Groupe sont dotés d'une procédure de contrôle des visuels prenant en compte la sensibilité du public outre la vérification de leur conformité légale. Au total, plus de 27 200 visuels ont fait l'objet d'une demande de modification ou ont été refusés en interne en 2020 du fait de leur non-conformité à la législation, à la Charte Éthique Groupe, ou encore d'une possible atteinte à la sensibilité du public, représentant 17 % des visuels contrôlés dans l'année. En raison de la baisse d'activité cette année, ce chiffre diminue de 27 % par rapport à l'année dernière. 92 % des visuels ainsi retravaillés ou refusés sont liés à l'activité du Groupe en Chine, s'expliquant par le nombre croissant de visuels numériques sur supports digitaux à contrôler dans ce pays.

En France, JCDecaux est doté d'un Code de Déontologie de l'Affichage qui a pour objet de définir les principes déontologiques auxquels il entend se conformer en matière d'affichage publicitaire. Ce Code vise notamment les principes suivants : la décence, la loyauté, la véracité, l'objectivité, le non-dénigrement, la responsabilité sociale et la protection des enfants et adolescents, et la protection de l'environnement. Chaque visuel susceptible de contrevenir à la réglementation ou à l'éthique du Groupe est soumis à la Direction Juridique qui vérifie leur conformité. Si un visuel est identifié par la Direction Juridique comme potentiellement non-conforme au Code de Déontologie, il est soumis à l'approbation du Comité de Déontologie de l'Affichage, composé des responsables des Directions Juridique, Marketing, Communication, Territoires & Institutions, Commerce- Marketing & Développement, Stratégie et Nouveaux Usages, et Développement Durable et Qualité. En cas de refus, la campagne doit être revue et peut être également soumise à l'appréciation de l'A.R.P.P., organisme d'autorégulation de la profession publicitaire.

8. LA SÉCURITÉ DIGITALE DES OPÉRATIONS ^{DPEF}

JCDecaux diffuse des campagnes digitales dans 53 pays par l'intermédiaire de près de 30 000 mobiliers actifs. 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.

Dans un contexte de numérisation croissante des activités, la sécurisation de l'accès au réseau, aux systèmes informatiques et aux données du Groupe reste une priorité afin de protéger la valeur de l'entreprise.

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

Cette politique inclut également les principes fondamentaux de « security by design » (réseaux privés, continuité/intégrité des serveurs, protection des données et gestion des accès), et de sécurité dans le code (OWASP top 10).

Elle prévoit également de sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel aux risques IT : des flashs mensuels sont diffusés, des formations obligatoires à la cybersécurité sont mis en place. Fin 2020, l'ensemble des employés ont été formés.

Cette politique et son déploiement sont placés sous l'autorité de la Direction des Infrastructures Corporate, rattachée au DSI du Groupe. Elle rencontre trimestriellement le Directeur Général Finance Administration Groupe (membre du Directoire), dont elle relève pour une revue des risques et le pilotage des plans d'actions associés. Les plans de sécurisation sont soumis pour validation au Directoire et au Conseil de surveillance et font l'objet d'un suivi par les mêmes instances.

La politique IT de JCDecaux a, jusqu'à présent, démontré sa robustesse puisqu'aucune violation n'a été observée sur les dernières années.

9. LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ^{DPEF}

À l'ère du digital et de la connectivité, la donnée est au cœur des métiers de JCDecaux. En tant qu'acteur au service de la ville et des citoyens, nous nous devons d'être exemplaires dans ce domaine. C'est pourquoi la mise en place de règles éthiques en matière de collecte et de traitement des données, en particulier des données à caractère personnel, est une priorité pour l'entreprise.

Dans le cadre de ses activités et des services fournis par le Groupe (Wi-Fi, services de vélos, relations commerciales, organisation d'événements, sites Internet, etc.), JCDecaux est amené à collecter et à traiter des données à caractère personnel relatives à des personnes extérieures au Groupe, telles que ses clients, prospects,

partenaires, prestataires, fournisseurs, concédants, usagers ou candidats à l'embauche. En leur qualité d'employeur, les sociétés du Groupe traitent également des données à caractère personnel de ses 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.

Concernant plus spécifiquement le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), un programme de mise en conformité a été initié dès 2017 dans le but d'adapter les pratiques existantes aux exigences de ce Règlement et d'assurer la conformité des traitements de données à caractère personnel avec ses grands principes (licéité, loyauté, transparence, limitation des finalités, minimisation des données, exactitude, limitation de la conservation, intégrité et confidentialité, responsabilité).

Un Comité de Pilotage RGPD a été mis en place à cet effet. Il rassemble les principales directions Corporate concernées (Juridique, Systèmes d'Information/RSSI, Data Corp, Communication et Audit Interne), et est présidé par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, membre du Directoire. Au-delà de ses missions initiales de mise en conformité et de suivi continu de cette conformité, le Comité a pour objet d'identifier et de traiter des principaux sujets et enjeux liés aux données à caractère personnel.

Un Délégué à la Protection de Données (DPD) a été désigné en 2018 pour chacune des entités françaises du Groupe, en remplacement du Correspondant Informatique et Libertés qui avait été nommé dès 2010. Le DPD est en charge d'animer le Comité de Pilotage RGPD ainsi qu'un réseau de Référents RGPD composé de personnes désignées au sein de chaque Direction et entité France et Corporate.

Ce DPD assure également des fonctions au niveau Corporate consistant à sensibiliser, conseiller, assister et coordonner la conformité des autres filiales du Groupe. Il anime à ce titre le réseau des DPO/Privacy Managers qui ont été désignés dans chaque pays européen afin de gérer les sujets relatifs aux données à caractère personnel et mettre en œuvre les actions de conformité, à la fois localement et conformément aux directives du Groupe.

Un ensemble de politiques, procédures et outils dédiés à la protection des données à caractère personnel a été élaboré dans le cadre du Comité de Pilotage RGPD. Cette documentation inclut notamment des politiques de protection des données à caractère personnel, à la fois internes et externes, des modèles de mentions d'informations, des modèles d'accords de traitement destinés aux sous-traitants, des procédures liées à la conformité des traitements, à la gestion des droits des personnes et aux violations de données à caractère personnel.

Elaborée au niveau Corporate, cette documentation a été diffusée aux filiales du Groupe pour les guider et les assister dans leur mise en conformité.

Une étude de conformité des filiales européennes a été initiée en 2018 à travers un questionnaire d'auto-évaluation visant à mesurer leur appréhension des sujets, les actions entreprises et leur niveau de conformité à la réglementation. À l'issue de cette étude, un plan d'action a été établi et adressé à chaque pays, ciblant les actions à mettre en œuvre et les améliorations à apporter.

À partir du deuxième semestre 2021, le DPD France, la Direction de l'Audit Interne et la DSI Corporate ont prévu de réaliser des missions de contrôle spécifiques RGPD/Sécurité des filiales européennes, en complément des questions dédiées aux données personnelles et au RGPD qui sont déjà intégrées dans la grille générale d'analyse de l'Audit Interne.

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. Ce réseau organise également la veille active et les audits réguliers (internes et externes) des Systèmes d'Information JCDecaux ainsi que ceux des fournisseurs clés du Groupe. Tout nouveau prestataire amené à traiter des données à caractère personnel pour le compte de JCDecaux en qualité de sous-traitant fait l'objet d'une étude préalable en termes de sécurité et de conformité RGPD et les contrats passés avec ces prestataires intègrent une clause ou un accord RGPD conforme aux dispositions du RGPD.

Toutes les applications concernées par le RGPD respectent un ensemble de mesures techniques et organisationnelles renforcées permettant de garantir la bonne sécurité des données personnelles, dont le chiffrement des données, la minimisation des données, le cloisonnement des serveurs, le contrôle d'accès strict aux systèmes et la Politique de mise à jour. Par ailleurs, des surveillances automatiques et manuelles vérifient quotidiennement l'état des systèmes et toute anomalie est immédiatement escaladée à l'équipe sécurité interne.

L'approche mise en place par JCDecaux a jusqu'à présent démontré son efficacité. Depuis 2016, aucune fuite, ni aucun vol de données personnelles n'ont été recensés.

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. À ce titre, un module d'apprentissage numérique consacré au RGPD a été rendu obligatoire à l'ensemble des collaborateurs « connectés » de l'ensemble des filiales européennes de JCDecaux, une communauté intranet spécifique permettant d'échanger sur les problématiques de données à caractère personnel a été mise en place, et plusieurs communications ont été diffusées.

10. LA CONTRIBUTION SOCIÉTALE DE JCDECAUX

Répartition de la valeur entre les parties prenantes

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays, 3 670 villes de plus de 10 000 habitants, 156 aéroports et 249 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways. Ainsi, JCDecaux contribue au développement économique et crée des emplois là où l'entreprise s'implante. Les activités et métiers de JCDecaux sont par nature ancrés dans les territoires au plus près des mobiliers urbains. JCDecaux emploie donc localement des agents de terrain et des sous-traitants.

La répartition de la valeur économique créée par JCDecaux vers les parties prenantes est présentée dans la partie « Activité du Groupe » du présent document.

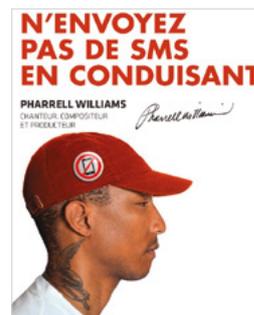
Quand cela est possible, les mobiliers sont fabriqués par des fournisseurs locaux (cf. partie « Renforcer le Développement Durable dans la Politique Achat » en page 60 pour plus d'informations).

Enfin à travers sa politique de fiscalité responsable, JCDecaux s'est engagé à payer l'impôt là où la valeur est créée, et à ne pas utiliser de structures fiscales localisées dans des territoires communément appelés « paradis fiscaux » à des fins de planification fiscale (cf. partie « Politique fiscale » en page 117 pour plus d'informations), contribuant ainsi à la création de valeur localement.

Actions en faveur des Grandes Causes

La communication extérieure est un média qui touche chaque jour plus de 840 millions de citoyens de par le monde et constitue un vecteur privilégié pour promouvoir des sujets d'intérêt général. Depuis sa création, JCDecaux, conscient de la capacité d'influence de son media, s'est engagé auprès de nombreuses associations au service de grandes causes telles que la sécurité routière, la préservation de l'environnement, la lutte contre la maladie et la protection des populations les plus déshéritées et des espèces animales menacées. Ainsi, chaque année, JCDecaux contribue à soutenir les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, en affichant gracieusement des faces publicitaires et en apportant un soutien financier à des grandes causes, et ainsi participe à l'émergence de solutions face aux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux d'aujourd'hui et de demain.

Au niveau international, JCDecaux relaie essentiellement son engagement auprès de deux causes caritatives : la sécurité routière et la protection des espèces animales sauvages menacées.



Depuis mars 2017, JCDecaux Groupe soutient la campagne mondiale #3500LIVES dédiée à la Sécurité Routière en partenariat avec la Fédération Internationale de l'Automobile (FIA). Il s'agit d'une campagne positive, universelle et impactante qui vise à encourager cyclistes, piétons, motocyclistes et automobilistes à adopter des règles de sécurité routière simples, facilement applicables et à l'efficacité prouvée.

La campagne présente 12 « règles d'or » incarnées par 15 ambassadeurs de renom (sportifs, pilotes, artistes,...) tous engagés pour défendre cette cause personnellement et bénévolement. Ces messages sont également portés par des institutions mondiales comme le Comité International Olympique (CIO). A travers sa signature « Sign up, stay safe, save lives », la campagne souligne le rôle que chacun peut jouer pour rendre la route plus sûre pour tous ses usagers.

Traduite dans plus de 30 langues, la campagne #3500LIVES est visible dans près de 1 157 villes de 79 pays où JCDecaux opère (vs. 900 villes en 2018). Présente sur plus de 75 740 faces publicitaires, elle avait été vue plus de 2,8 milliards de fois en 2019. En 2020, la campagne a été affichée sur plus de 112 212 faces publicitaires (vs. 75 740 en 2019).



En 2018, JCDecaux s'est engagé dans un « Partenariat pour la faune sauvage » avec WildAid, association internationale de lutte contre le trafic d'espèces menacées, dont l'objectif est de mettre fin au trafic d'animaux sauvages en incitant à réduire la demande en produits illicites tels que l'ivoire des éléphants, les cornes de rhinocéros et les ailerons de requin. JCDecaux soutient depuis plusieurs années le travail de WildAid en Chine. Avec ce partenariat international, dont la signature est : « When the buying stops, the killing can too » (« quand l'achat s'arrête, la tuerie peut cesser aussi »), JCDecaux et WildAid visent à sensibiliser les consommateurs à l'impact dévastateur de l'achat de produits issus d'espèces sauvages et ainsi changer leurs comportements.

La campagne, traduite en six langues, a été diffusée dans une dizaine de pays en 2019 en Afrique, aux États-Unis et en Asie grâce à des ambassadeurs de renom tels que le Prince William, Jackie Chan, Yao Ming, David Beckham et Sir Richard Branson. À l'aéroport de Pékin, des affiches représentant Yao Ming (personnalité chinoise ci-dessus) avaient notamment permis de sensibiliser le public à la récente interdiction du commerce de l'ivoire en Chine. Dans le même cadre, des messages pour la protection des requins ont été diffusés à Hong Kong et en Thaïlande.

Pour aller encore plus loin dans son engagement pour la faune sauvage, le Groupe a rejoint en mars 2019 le fonds « The Lion's Share », une initiative conduite par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) dont l'objectif est de lever plus de 100 millions de dollars par an au cours des trois prochaines années afin de protéger la faune sauvage et de promouvoir le bien-être animal, en demandant aux annonceurs de contribuer au fonds à hauteur de 0,5 % de leurs dépenses médias dès lors qu'un animal figure dans une publicité. En tant que partenaire de communication, JCDecaux, représenté par Jean-Sébastien Decaux, a pris la parole devant l'Assemblée Générale des Nations Unies lors de la Climate Week 2019 sur notre engagement au fonds « The Lion's Share ».

Au niveau local, en 2020, 35 pays du Groupe ont mis en place des actions de soutien spécifiques à des grandes causes en lien avec leurs enjeux locaux.

Ce soutien se traduit par exemple par l'affichage gracieux de messages d'associations ou d'ONGs mais également par la réalisation de campagnes en partenariat avec des acteurs locaux (associations, gouvernements...) afin de sensibiliser les citoyens aux grandes causes environnementales, sociales ou sociétales comme le montrent ces projets réalisés en 2020 :

- Sensibilisation à la gestion des déchets et une ville propre : partenariat entre l'initiative « Swachh Bharat Abhiyan » (ou « Clean India Mission ») du gouvernement indien et JCDecaux Inde
- Accompagnement à la fin de l'utilisation des sacs en plastique : partenariat entre l'Autorité environnementale de Oman et JCDecaux Oman

- Mise en avant de projets solidaires à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées : affichage d'une campagne par JCDecaux France en collaboration avec les Cafés Joyeux à Bordeaux, pour soutenir les cafés-restaurants solidaires qui forment et emploient des serveurs et cuisiniers porteurs d'un handicap.
- Soutien à l'économie locale en France : « Les Vitrines de Blois », l'Office de Commerce et d'Artisanat de Bourges, etc.

En tant que média de proximité, présent dans le quotidien des citoyens à travers le monde, il était évident que JCDecaux mette à contribution sa capacité de communication et se mobilise dans toutes ses géographies pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Cette mobilisation s'est traduite à la fois par la mise en place d'initiatives tant pour informer que pour protéger les citoyens via ses mobiliers urbains :

- Relai des gestes barrières et des messages d'informations aux citoyens
- Vastes campagnes de remerciements et de soutien au personnel soignant
- Installation de distributeurs de gel hydroalcoolique sur nos mobiliers (voir section 4. « Les relations avec les villes, les sociétés de transport et les autres acteurs locaux » pour plus d'informations)



Espagne



Irlande



France

Certaines entités JCDecaux ont également favorisé l'engagement de leurs collaborateurs à des grandes causes locales en organisant des journées d'actions sur leur temps de travail en 2019 et 2020 :

- en janvier 2019, 40 collaborateurs de la filiale JCDecaux Singapour ont participé à une journée de sensibilisation à la pollution de l'eau et de l'Environnement organisée avec « Waterways Watch Society », une Organisation Non Gouvernementale qui agit pour la préservation de l'eau. Ils ont ensemble nettoyé une partie de la rivière de Kallang
- en septembre 2019, les collaborateurs des bureaux de Milan et Rome de la filiale IGPDecaux Italie ont été invités à participer à « la staffetta sostenibile », un team building sur le thème du Développement Durable autour de trois activités : la création en équipe d'un clip vidéo sensibilisant à la réduction des impacts environnementaux au bureau, la proposition d'un régime hebdomadaire garantissant une alimentation saine et durable au travail et la création de décorations de Noël à base de matériaux réutilisés ou recyclés pour décorer les locaux
- chaque année, les collaborateurs de l'entité JCDecaux UK à travers le programme « One Team » participent régulièrement à des événements en faveur de causes caritatives et sociales. Un programme permettant à la fois d'agir en faveur des communautés locales et de créer une cohésion d'équipe.

Partenariats en faveur de la lutte contre le Changement Climatique



Partenaire officiel de la COP21 et signataire du « French Business Climate Pledge » dès 2015, JCDecaux a renouvelé ses engagements pour le climat à l'occasion des trois éditions annuelles du sommet mondial « One Planet Summit », rencontres qui s'inscrivent dans la continuité du « French Business Climate

Pledge », et qui réunissent chaque année des représentants de plus de 50 pays et des institutions internationales telles que l'ONU, la Banque Mondiale et la Commission Européenne.

Lors de la 3^{ème} édition à Nairobi en mars 2019, JCDecaux avait annoncé son soutien à la création d'une Alliance Mondiale pour les Villes Intelligentes en Afrique (GASCA), notamment à travers l'apport de solutions permettant de répondre aux enjeux de connectivité et d'accès à l'énergie.

JCDecaux continue également de soutenir les événements du « C40 Cities Climate Leadership Group », une organisation qui rassemble les Maires des plus grandes villes du Monde dans le but de partager et de préparer des mesures face aux enjeux du Changement Climatique. Le Groupe est intervenu notamment à travers la mise à disposition de plus de 200 faces de mobiliers entre 2017 et 2019 lors des événements de San Francisco, Mexico, Paris, New York et Copenhague dans le but d'apporter une plus grande visibilité aux actions du C40 et contribuer à la lutte contre le Changement Climatique.

Illustrations d'affichages innovants au service de projets à impact en faveur du Climat



- En 2019 lors de la Climate Week de New York : affichage de la campagne de sensibilisation aux effets du Changement Climatique « Warning Global Warming » de l'artiste contemporain Danois Per Arnoldi. Campagne également réaffichée lors du C40 Mayors Summit à Copenhague en octobre 2019 et de la COP 25 à Madrid en décembre 2019.



En 2019, faisant partie des entreprises fondatrices de la « Grande Cause Environnement », consultation citoyenne regroupant plus de 500 000 contributeurs en France et initiée par la civic tech Make.org (plateforme digitale européenne et indépendante permettant de mener des consultations citoyennes de grande ampleur), JCDecaux a contribué à la mobilisation massive des Français grâce à une campagne gracieuse visible sur 5 500 faces sur toute la France et a encouragé les collaborateurs français qui le souhaitent à faire connaître leurs idées et propositions en matière de sauvegarde de l'environnement.

En 2019, faisant partie des entreprises fondatrices de la « Grande Cause Environnement », consultation citoyenne regroupant plus de 500 000 contributeurs en France et initiée par la civic tech Make.org (plateforme digitale européenne et indépendante permettant de mener des consultations citoyennes de grande ampleur), JCDecaux a contribué à la mobilisation massive des Français grâce à une campagne gracieuse visible sur 5 500 faces sur toute la France et a encouragé les collaborateurs français qui le souhaitent à faire connaître leurs idées et propositions en matière de sauvegarde de l'environnement.

- En 2020, JCDecaux a offert à Time For The Planet (jeune fonds d'investissement citoyen dédié au climat) l'affichage d'une de leur campagne choc « Pisser sous la douche ne suffira pas... » à travers toute la France, lui permettant ainsi de se faire connaître par le grand public (des milliers de partages de la photo de la campagne sur un abris et plus de 2 millions de vues sur les réseaux sociaux) et de faciliter sa levée de fonds (+250 K€ en un mois).

JCDecaux est aussi la première et unique entreprise de communication extérieure à avoir rejoint en 2019 le RE100, une initiative globale regroupant plus de 280 multinationales, portée par les ONGs The Climate Group et le CDP, visant à encourager les entreprises à se départir des énergies fossiles au profit des énergies renouvelables. Dans ce cadre, JCDecaux s'est fixé comme objectif de couvrir 100 % de ses consommations par de l'électricité verte d'ici 2022. En 2020, près de 50 % des pays dans lequel le Groupe opère ont déjà atteint cet objectif, dont la France, atteignant alors 91 % de taux de couverture à l'échelle du Groupe.



LA PRÉSENCE DE JCDECAUX DANS LES INDICES INTERNATIONAUX DE NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE

Chaque année, nous communiquons de façon détaillée et exhaustive dans notre Document d'Enregistrement Universel / Rapport Développement Durable et RSE sur nos engagements durables et nos résultats extra-financiers. Ces informations validées annuellement dans le cadre de la publication et soumises à audit par un Organisme Tiers Indépendant nous permettent de rendre compte de la maturité de notre démarche Développement Durable de manière rigoureuse à l'ensemble de nos parties prenantes.

Régulièrement sollicités par les agences de notation pour répondre de notre performance extra-financière, nous avons décidé en 2018 de concentrer notre stratégie de réponse sur trois agences de notation extra-financière reconnues pour leur expertise dans leurs domaines :

| CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP) CLIMATE CHANGE | MSCI ESG* | FTSE4GOOD INDEX SERIES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |
| Note A- | Note AAA | Note 4,6/5 |
| <p>Depuis 2011, JCDecaux répond au CDP. En 2020, le Groupe maintient son classement au niveau Leadership avec une note de A-.</p> <p>Cette note reste nettement supérieure à la notation moyenne des entreprises du secteur (C) et bien meilleure que celle de la majorité des entreprises répondant au CDP dont 74% obtiennent un score de C ou D (toutes entreprises et secteurs confondus).</p> | <p>Depuis 2013, JCDecaux est noté par MSCI et en 2020 JCDecaux se maintient de nouveau à son meilleur score (AAA) sur l'ensemble des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.</p> <p>Noté AAA depuis 2018, JCDecaux est en 2020 la seule entreprise mondiale du panel Media & Entertainment et la seule entreprise de la sous-catégorie «Publicité» à avoir obtenu un Triple A et à être reconnue par MSCI comme «leader» en 2020, avec une notation globale de 6,7/10, bien supérieure à la moyenne du secteur s'élevant à 4,2/10.</p> | <p>Depuis 2014, le Groupe est renouvelé dans l'index FTSE4Good avec une performance globale en hausse en 2020 (4,6 vs. 4,5 fin 2019) due à une progression sur les critères de gouvernance (4,7 vs. 4,3 fin 2019) et au maintien de sa note de 5/5 sur les critères environnementaux.</p> <p>La performance du Groupe se trouve bien au-dessus de la performance moyenne des entreprises du secteur Média de 2,8/5.</p> |

JCDecaux est fier d'être la seule entreprise du secteur de la Communication Extérieure dont la performance est reconnue par ces trois prestigieuses agences.



JCDecaux continue également à être référencé dans la liste « Prime » de l'agence ISS CORPORATE ESG RESPONSIBILITY depuis 2013, faisant ainsi partie des 15 % d'entreprises ayant atteint ce statut au sein de l'univers de notation.

* L'inclusion de JCDecaux SA dans les indices MSCI, et l'utilisation de logos, marques déposées, logo du service ou noms d'indices MSCI, ne constituent ni un sponsoring, soutien, ou une promotion de JCDecaux SA par MSCI ou aucunes de ses filiales. Les indices MSCI sont la propriété exclusive de MSCI. MSCI et les noms d'indices MSCI et logos sont des marques déposées ou logo du service de MSCI ou de ses filiales

MARTELL
COGNAC
FONDÉE EN 1765

马爹利 XO
敢为一刻
致胜之时

多享真醇佳酿性 酒精度 40%

AOTO.

机场动量 JCDecaux



ÉCRAN DIGITAL LED iconique de 32 m²
Aéroport de Shanghai Hongqiao
CHINE

INFORMATIONS JURIDIQUES ET FISCALES

Gouvernement d'entreprise 82

Rapport du Conseil de surveillance
sur le gouvernement d'entreprise **82**

Politique de maîtrise des risques 94

Identification des risques **94**

Facteurs de risques **95**

Contrôle interne et gestion des risques **100**

Procédures de contrôle interne
et de gestion des risques mises en place
par la Société relatives à l'élaboration
et au traitement de l'information comptable
et financière **101**

Politique de conformité avec la loi Sapin II
et la loi sur le devoir de vigilance **103**

Politique Fiscale ^{DPEF} 117

GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

1. RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Le présent rapport a été arrêté par le Conseil de surveillance, après avoir été soumis au Comité des rémunérations et des nominations ainsi qu'aux Commissaires aux comptes. Ce rapport est joint au rapport de gestion.

Les diligences mises en œuvre pour l'élaboration de ce rapport sont fondées sur les travaux réalisés par la Direction Juridique du Groupe JCDecaux.

Mode d'organisation de la 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 et les collectivités publiques. 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.

À noter que l'Assemblée Générale du 14 mai 2020 a approuvé la transformation de la forme sociale de la Société, par adoption de la forme de société européenne à Directoire et à Conseil de surveillance, qui n'est pas encore effective à la date de publication du présent document.

1.1. Code de gouvernement d'entreprise- Code AFEP-MEDEF

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF révisé en janvier 2020 (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 2020, elle applique l'ensemble des recommandations du Code AFEP-MEDEF.

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

1.2. Organisation de la gouvernance

1.2.1. Le Directoire

1.2.1.1. Composition

Au 31 décembre 2020, le Directoire est composé de cinq membres nommés par le Conseil de surveillance : M. Jean-Charles Decaux (Président du Directoire), M. Jean-François Decaux (Directeur Général), M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer.

La durée de leur mandat est de trois ans.

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

1.2.1.2. 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.

1.2.1.3. Fonctionnement

Le Directoire se réunit au moins une fois par mois, pendant au moins une journée complète.

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.

1.2.1.4. Travaux

En 2020, le Directoire s'est réuni 14 fois avec un taux de présence de 100 % de ses membres.

Les travaux du Directoire portent sur la marche des affaires de la Société (niveau de l'activité commerciale, perspectives pour l'année et évolution des résultats), le résultat financier, l'arrêté des comptes semestriels et annuels, les revues des Commissaires aux comptes, le budget, la communication notamment financière, les projets et opérations de développement interne ou externe, les nouveaux appels d'offres, la stratégie de Développement Durable (notamment la Déclaration de Performance Extra-Financière), la stratégie informatique, la stratégie commerciale, les projets de recherche et développement, l'évolution du secteur des technologies de l'information, la transformation digitale et le développement du programme, le financement du Groupe, 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, la politique de conformité (notamment les travaux du Comité de vigilance), les conditions de rémunération des cadres dirigeants du Groupe et la préparation de l'ensemble des documents établis en vue de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Au cours de l'exercice, le Directoire a également approuvé le projet de transformation de la Société en Société européenne ainsi que la politique de mixité femmes/hommes au sein des instances dirigeantes.

Dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire a également suivi de très près les impacts de cette dernière, tant d'un point de vue sanitaire que sur l'activité du Groupe et sa situation financière.

1.2.2. Le Conseil de surveillance

1.2.2.1. Composition

Au 31 décembre 2020, le Conseil de surveillance est composé de douze membres : M. Gérard Degonse (Président), M. Jean-Pierre Decaux (Vice-Président), M. Michel Bleitrach, Mme Alexia Decaux-Lefort, Mme Bénédicte Hautefort, M. Pierre Mutz, M. Jean-Sébastien Decaux, M. Jean-François Ducrest, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon, Mme Leila Turner (nommés par l'Assemblée Générale), M. Hervé Herchin (nommé membre représentant les salariés par le Comité d'Entreprise le 25 octobre 2018) et Madame Rosalina Feron (nommée membre représentant les salariés par le Comité Social et Economique le 15 octobre 2020).

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DECEMBRE 2020

| | INFORMATIONS PERSONNELLES | | | | EXPÉRIENCE | Indépendance | POSITION AU SEIN DU CONSEIL | | | PARTICIPATION À DES COMITÉS DE CONSEIL |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------|------|-------------|------------------|--------------------------------------------|--------------|------------------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Age au 31/12/2020 | Sexe | Nationalité | Nombre d'actions | Nombre de mandats dans des sociétés cotées | | Date initiale de nominations | Échéance du mandat | Ancienneté au conseil | |
| Gérard Degonse (Président) | 73 ans | M | Française | 17 056 | Néant | X | 15/05/2013 | AG 2022 | 7 ans | Membre du Comité des rémunérations et des nominations |
| Jean-Pierre Decaux (Vice-Président) | 76 ans | M | Française | 1 574 | Néant | X | 09/10/2000 | AG 2021 | 20 ans | Non |
| Michel Bleitrach | 75 ans | M | Française | 1 000 | 2 | ✓ | 15/05/2013 | AG 2021 | 7 ans | Président du Comité d'Ethique et Membre du Comité des rémunérations et des nominations |
| Alexia Decaux-Lefort | 35 ans | F | Française | 1 000 | Néant | X | 15/05/2013 | AG 2022 | 7 ans | Non |
| Bénédicte Hautefort | 52 ans | F | Française | 1 000 | 1 | ✓ | 11/05/2017 | AG 2023 | 3 ans | Membre du Comité d'audit |
| Pierre Mutz | 78 ans | M | Française | 1 000 | 1 | ✓ | 13/05/2009 | AG 2021 | 11 ans | Président du Comité des rémunérations et des nominations Membre du Comité d'audit et Membre du Comité d'Ethique |
| Jean-Sébastien Decaux | 44 ans | M | Française | 3 752* | Néant | X | 14/05/2020 | AG 2023 | Moins d'un an | Non |
| Jean-François Ducrest | 55 ans | M | Française | 45 000 | Néant | ✓ | 14/05/2020 | AG 2021 | Moins d'un an | Président du Comité d'audit Membre du Comité d'Ethique |
| Marie-Laure Sauty de Chalon | 58 ans | F | Française | 1 000 | 2 | ✓ | 11/05/2017 | AG 2023 | 3 ans | Non |
| Leila Turner | 38 ans | F | Française | 1 000 | Néant | ✓ | 11/05/2017 | AG 2023 | 3 ans | Non |
| Hervé Herchin (membre du Conseil représentant les salariés) | 60 ans | M | Française | 0 | Néant | NA | 25/10/2018 | 25/10/2021 | 2 ans | Membre du Comité des rémunérations et des nominations |
| Rosalina Feron (membre du Conseil représentant les salariés) | 53 ans | F | Française | 0 | Néant | NA | 15/10/2020 | 15/10/2023 | Moins d'un an | Non |

Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance satisfait et X représente un critère d'indépendance non-satisfait

NA : non-applicable

*dont 1 752 actions détenues en nue-propriété sous l'usufruit de Mme Danielle Decaux. M. Jean-Sébastien Decaux détient également 339 208 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, 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 annuel. |
| 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 2020 au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF (à l'exception des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés qui ne sont pas comptabilisés pour établir la part de membres indépendants) :

| Critères* | Gérard Degonse | Jean-Pierre Decaux | Michel Bleitrach | Alexia Decaux-Lefort | Bénédicte Hautefort | Pierre Mutz | 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 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | X | ✓ | ✓ | ✓ |
| Critère 2 : Mandats croisés | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Critère 3 : Relations d'affaires significatives | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Critère 4 : Lien familial | ✓ | X | ✓ | X | ✓ | ✓ | X | ✓ | ✓ | ✓ |
| Critère 5 : Commissaire aux comptes | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Critère 6 : Durée de mandat supérieure à 12 ans | ✓ | X | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Critère 7 : Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Critère 8 : Statut de l'actionnaire important | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | X | ✓ | ✓ | ✓ |

* Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance satisfait et X représente un critère d'indépendance non-satisfait

La satisfaction par chacun des membres du Conseil de surveillance aux critères d'indépendance est examinée chaque année par le Comité des rémunérations et des nominations puis par le Conseil de surveillance.

En analysant l'indépendance de chaque membre du Conseil de surveillance, ce dernier a étudié les différentes relations pouvant exister entre ses membres et le Groupe et a conclu qu'aucun membre du Conseil n'entretenait de relation d'affaires avec le Groupe, de nature à remettre en cause son indépendance.

En mars 2020, le Conseil de surveillance avait constaté que, sur un total de dix 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 9.3 du Code AFEP-MEDEF), cinq membres, soit la moitié des membres du Conseil, étaient indépendants et n'entretenaient aucune relation d'affaires avec la Société.

Les membres ayant été qualifiés d'indépendants sont M. Michel Bleitrach, Mme Bénédicte Hautefort, M. Pierre Mutz, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon et Mme Leila Turner.

Le Conseil de surveillance avait également considéré que si la nomination de M. Jean-François Ducrest était approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2020, ce dernier serait considéré comme un membre indépendant du Conseil de Surveillance.

Ainsi, depuis le 14 mai 2020, le Conseil de surveillance est composé de six membres indépendants sur les dix membres qui le composent (hors membres du Conseil de surveillance représentant les salariés).

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, Développement Durable, conformité, etc.).

Par ailleurs, les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés bénéficient d'une formation selon les modalités prévues par l'article L. 225-30-2 du Code de commerce. Le programme de formation arrêté par le Conseil de surveillance comprend une ou plusieurs formation(s) réalisée(s) par un organisme extérieur, sur des sujets généraux ou plus précis abordés en Conseil de surveillance, ainsi qu'une ou plusieurs formation(s) réalisées(s) en interne par des Directeurs ou responsables de département. 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.

1.2.2.2. Missions

Le rôle du Conseil de surveillance est d'exercer un contrôle permanent de la gestion de la Société par le Directoire.

1.2.2.3. Fonctionnement

Le Conseil se réunit aussi souvent que l'exige l'intérêt de la Société et au moins quatre fois par an.

Chaque séance du Conseil donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire couvrant l'essentiel des points à l'ordre du jour et mis à disposition plusieurs jours avant la réunion sur une plateforme digitale dédiée et sécurisée. Lors de ces séances, une présentation détaillée des points à l'ordre du jour est réalisée par le Président du Directoire, le Directeur Général et le membre du Directoire en charge des finances. Les Commissaires aux comptes sont également entendus lors des séances d'examen des comptes.

Les présentations font l'objet de questions et sont nourries d'un débat avant mise au vote des décisions, le cas échéant.

Les réunions du Conseil de surveillance font l'objet d'un procès-verbal écrit, soumis à l'approbation de ses membres lors de la réunion suivante.

Par ailleurs, conformément au Règlement intérieur du Conseil de surveillance et à l'article 11.3 du Code AFEP-MEDEF, les membres du Conseil de surveillance peuvent également se réunir périodiquement hors la présence des membres du Directoire. En 2020, la réunion initialement organisée hors la présence des membres du Directoire n'a pas eu lieu en raison du contexte sanitaire.

En revanche, conformément à l'article 18.3 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.

Règlement intérieur du Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance a adopté un Règlement intérieur qui précise les pouvoirs, les attributions et les missions du Conseil et des comités spécialisés institués en son sein, et fixe les principes concernant ses règles de fonctionnement.

Plus particulièrement, le Règlement intérieur indique que le Conseil de surveillance donne son approbation préalable à toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de la Société. Par ailleurs, il est informé des choix stratégiques (budget, opérations significatives de croissance, etc.), de la situation financière, de la situation de trésorerie ainsi que des engagements pris par la Société, s'inscrivant dans le cadre de la stratégie annoncée de l'entreprise, notamment en matière d'opérations externes d'acquisition ou de cession, d'investissements importants de croissance organique ou encore d'opérations de restructuration externe.

Les dispositions du règlement intérieur du Conseil de surveillance relatives à la prévention des conflits d'intérêt sont détaillées ci-après au paragraphe 1.2.9.

Ce Règlement intérieur peut être consulté sur le site internet de la Société

[\[https://www.jcdecaux.com/fr/investisseurs/gouvernance#statuts-et-reglement-interieur\]](https://www.jcdecaux.com/fr/investisseurs/gouvernance#statuts-et-reglement-interieur).

1.2.2.4. Travaux

En 2020, le Conseil de surveillance s'est réuni 6 fois, conformément aux dispositions légales et statutaires, avec un taux de présence 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 :

- des sujets récurrents comme l'examen des documents sociaux, la préparation de l'Assemblée Générale Annuelle (revue de l'ordre du jour, des projets de résolutions, de la répartition des résultats, etc.), la fixation des montants des enveloppes annuelles des autorisations données au Directoire ainsi que les autorisations spécifiques hors enveloppes (garanties des engagements opérationnels des filiales du Groupe et garanties relatives aux opérations de croissance externe du Groupe), le réexamen des conventions réglementées conclues et autorisées antérieurement dont l'exécution s'est poursuivie au cours du dernier exercice, l'évaluation du fonctionnement du Conseil, la formation des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés, la présentation de la cartographie des risques du Groupe, la présentation sur la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, la nomination du Président du Directoire et du Directeur Général et les comptes rendus oraux des réunions du Comité d'audit, du Comité des rémunérations et des nominations et du Comité d'Ethique
- des sujets plus ponctuels comme le bilan 2019 des relations investisseurs, la mise à jour du code AFEP-MEDEF, le projet de plan de féminisation des instances dirigeantes, l'évolution du droit relatif aux augmentations de capital réservées aux salariés, le projet de transformation en Société Européenne, une présentation de VIOOH, le renouvellement de mandat du vice-président du Conseil de surveillance, les nominations et renouvellements des mandats au sein des Comités, la désignation par le Comité social et économique d'un deuxième membre du Conseil de surveillance représentant les salariés et la modification du Règlement intérieur.

Dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19, le Conseil de surveillance a porté une attention particulière à l'activité du Groupe au cours de l'exercice et la non-distribution d'un dividende lors de l'Assemblée Générale 2020. Au cours de l'exercice, deux réunions du Conseil de surveillance ont été organisées spécifiquement sur le sujet de la crise sanitaire de la Covid-19.

Évaluation du Conseil de surveillance

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le Conseil de surveillance consacre chaque année un point de l'ordre du jour de l'une de ses réunions à un débat sur sa composition, son organisation et son fonctionnement, sur le fondement d'un rapport synthétisant les réponses de chacun de ses membres à un questionnaire individuel d'appréciation arrêté par le Comité des rémunérations et des nominations.

Ce questionnaire détaillé, divisé en plusieurs thématiques, comporte des questions ouvertes permettant aux membres du Conseil de surveillance d'expliciter leurs réponses et de faire des suggestions d'améliorations ainsi qu'une section spécifique, propre à chaque Comité, permettant aux membres de ces Comités d'évaluer leur fonctionnement.

Une section est également consacrée à une évaluation de la contribution personnelle des membres du Conseil de surveillance dans laquelle les membres du Conseil de surveillance s'autoévaluent et évaluent la contribution des membres lors des réunions du Conseil ainsi que la contribution des Présidents du Conseil de surveillance et des Comités.

En 2020, une section du questionnaire sur le fonctionnement du Conseil de surveillance en période de crise sanitaire a été ajoutée.

Tous les membres du Conseil de surveillance ont rempli le questionnaire portant sur l'exercice 2020 et l'ont retourné à la Société.

Les membres ont souligné la transparence de l'information transmise lors des réunions du Conseil, la qualité des intervenants en séance ainsi que l'implication et l'engagement de tous les membres du Conseil.

Ils ont également indiqué être satisfaits du système d'évaluation existant, et ne jugent pas nécessaire l'intervention d'un organisme extérieur.

Pour l'avenir, le principal axe de progrès identifié par le Conseil est le suivant :

- Organiser, sur une base plus régulière, que ce soit en présentiel ou par conférence-téléphonique, des réunions des membres du Conseil (en dehors des membres du Directoire) afin que ces derniers puissent échanger ensemble sur différents thèmes (fonctionnement du CS, enjeux RSE, risques etc.)

Les suggestions faites par les membres du Conseil lors de l'évaluation 2019 ont été prises en considération lors de l'exercice 2020. Ainsi, les ordres du jour prévisionnels sont désormais mis à disposition des membres du Conseil de surveillance, d'une année sur l'autre.

1.2.3. Les Comités

Au 31 décembre 2020, le Conseil de surveillance est assisté de trois Comités :

Le Comité d'audit

Composition

Au 31 décembre 2020, le Comité d'audit est composé de trois membres : M. Jean-François Ducrest (Président-membre indépendant), Mme Bénédicte Hautefort (membre indépendant), et M. Pierre Mutz (membre indépendant).

M. Jean-François Ducrest (Président) et Mme Bénédicte Hautefort disposent d'une expertise financière importante acquise dans le cadre de leur expérience professionnelle, quant à M. Pierre Mutz, il dispose d'une compétence importante en matière de gestion des risques (le profil et les compétences des membres du Comité sont développés dans le Document d'Enregistrement Universel en page 253 et suivantes).

Tous les membres du Comité sont indépendants.

La durée du mandat des membres du Comité coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil de surveillance.

Missions

Le Comité d'audit assure un suivi des processus d'élaboration de l'information financière et s'assure de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables utilisées, en particulier pour traiter les opérations significatives.

Il assure également un suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques 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.

Il examine les risques (notamment financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux...) et engagements hors bilan significatifs.

Il contrôle les conditions d'exercice de la mission des Commissaires aux comptes :

- en adressant au Conseil de surveillance une recommandation sur les Commissaires aux comptes dont la désignation ou le renouvellement sont de la compétence de l'Assemblée Générale, élaborée conformément aux dispositions de l'article 16 du Règlement UE n°537/2014
- en assurant le suivi de la réalisation par les Commissaires aux comptes de leur mission ; et
- en s'assurant du respect par les Commissaires aux comptes des conditions d'indépendance qui leur sont applicables.

Le Comité d'audit approuve 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.

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 liées aux travaux du Comité (comme par exemple sur les Communiqués de presse, les tests d'impairment 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 et Administration Groupe, le Directeur des Services Financiers Corporate, le Directeur de la Consolidation, le Directeur Juridique Groupe, le Directeur de l'Audit interne et/ou les Commissaires aux comptes, et fait l'objet d'un débat.

Les réunions du Comité d'audit font l'objet de comptes rendus écrits. Un compte rendu oral des activités du Comité d'audit est effectué par son Président au Conseil de surveillance suivant chaque réunion du Comité.

Travaux

En 2020, le Comité d'audit s'est réuni quatre fois, avec un taux de présence 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, 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, 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, l'examen de l'indépendance des Commissaires aux comptes, et l'approbation de la fourniture des services autres que de certification des comptes, l'analyse de conventions conclues entre une filiale de la Société et une filiale de l'actionnaire de contrôle, une présentation de l'application de la norme IFRS 16 au sein du Groupe.

Litiges significatifs

Lors de la revue semestrielle des litiges et des risques (notamment financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux) significatifs 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.

Le Comité des rémunérations et des nominations

Composition

Au 31 décembre 2020, le Comité des rémunérations et des nominations est composé de quatre membres : M. Pierre Mutz (Président-membre indépendant), M. Michel Bleitrach (membre indépendant), M. Gérard Degonse et M. Hervé Herchin (membre du Conseil de surveillance représentant les salariés).

Conformément aux exigences du Code AFEP-MEDEF, ce Comité ne comporte aucun dirigeant mandataire social et est composé pour deux tiers d'indépendants.

La durée du mandat des membres du Comité coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil de surveillance.

Missions

Le Comité des rémunérations et des nominations étudie et propose au Conseil de surveillance l'ensemble des éléments de rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux, et émet une recommandation sur l'enveloppe et les modalités de répartition de la rémunération des membres du Conseil de surveillance. Il est également informé de la politique de rémunération des principaux dirigeants non-mandataires sociaux.

Il a aussi pour mission d'examiner périodiquement l'évolution de la composition du Conseil de surveillance en vue de faire des propositions à ce dernier, notamment pour satisfaire aux dispositions du Code AFEP-MEDEF.

Le Comité des rémunérations et des nominations réexamine chaque année le plan de succession des membres du Directoire qu'il a établi afin de pouvoir proposer au Conseil de surveillance des solutions de succession en cas de départ, décès ou incapacité des membres du Directoire.

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 et Administration Groupe, le cas échéant, lesquels présentent au Comité des rémunérations et des nominations les atteintes par chacun des autres membres du Directoire de leurs objectifs qualitatifs et quantifiables, ainsi que les propositions d'évolution éventuelle de la rémunération fixe et variable pour l'exercice suivant, aucun autre membre du Directoire n'assiste à la réunion du Comité qui traite des rémunérations.

Les réunions du Comité des rémunérations et des nominations font l'objet de comptes rendus écrits.

Un compte rendu oral des activités du Comité des rémunérations et des nominations est effectué par son Président au Conseil de surveillance suivant chaque réunion du Comité. En 2020 et en application de l'article 18.3 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

En 2020, le Comité des rémunérations et des nominations s'est réuni deux fois avec un taux de présence de 100 % de ses membres. Les sujets suivants y ont été abordés :

- l'examen de l'indépendance des membres du Conseil de surveillance, le questionnaire relatif à l'évaluation du fonctionnement et de la composition du Conseil de surveillance, 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 instances dirigeantes, 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'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 fixation des objectifs qui sous-tendent certains éléments de rémunération, la rémunération des membres du Conseil de surveillance et des Comités et la revue du plan de succession des membres du Directoire.

Le Comité d'Éthique

Composition

Au 31 décembre 2020, le Comité d'Éthique est composé de trois membres : M. Michel Bleitrach (Président - membre indépendant), M. Pierre Mutz (membre indépendant) et M. Jean-François Ducrest (membre indépendant).

Missions

Le Comité d'Éthique a pour mission :

- (i) de suivre le bon déploiement et d'apprécier l'efficacité du dispositif en matière d'éthique, ainsi que l'application de la Charte Ethique Groupe
- (ii) d'établir des recommandations, mesures et procédures pour prévenir et détecter les faits de corruption et de trafic d'influence
- (iii) d'instaurer des procédures permettant de recueillir les signalements de lanceurs d'alerte et leur protection

(iv) d'établir des procédures permettant le respect des obligations relatives à la transparence des rapports entre les représentants d'intérêts et les pouvoirs publics

(v) d'examiner chaque année les dispositions arrêtées dans le cadre du Plan de prévention de la corruption de la Société, tel que prévu à l'article 17 de la Loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

(vi) si besoin, de se saisir de toute question en relation avec les Règles Ethiques Fondamentales définies dans la Charte Ethique Groupe, à savoir :

- l'interdiction de la corruption et du trafic d'influence
- le respect des règles de libre concurrence, et
- le respect des règles en matière d'information financière et comptable.

(vii) d'examiner, en respectant la confidentialité la plus absolue, toute situation potentiellement contraire aux Règles Ethiques Fondamentales, qui pourrait être portée de bonne foi à son attention, notamment via le dispositif d'alerte interne, et formuler toute recommandation qu'il jugera nécessaire à ce sujet ; et

(viii) de proposer toute modification de la Charte Ethique Groupe.

Fonctionnement

Le Comité se réunit au minimum deux fois par an et autant que de besoin, en fonction 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.

Son Secrétariat est assuré par le Directeur Juridique Groupe.

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, le Directeur Juridique Groupe es-qualités, le Directeur de l'Audit interne ou toute autre personne qu'il désignera.

Travaux

Au cours de l'année 2020, le Comité s'est réuni deux fois avec un taux de présence de 100 % de ses membres. Les sujets suivants y ont été abordés :

- l'examen des signalements et des cas de violation potentielle des Règles Ethiques Fondamentales édictées par la Charte Ethique Groupe, la mise à jour de la procédure fusions & acquisitions du Groupe, un point sur le Guide pratique de l'AFA- Cadeaux et Invitations.

Le Comité a ainsi examiné six signalements, dont trois ont été classés sans suite et deux ont été clôturés après instruction menée par le Secrétariat du Comité, avec l'assistance des Directions locales concernées ou d'un Conseil externe.

1.2.4. Évolution de la composition du Conseil de surveillance et de ses Comités au cours de l'exercice 2020

| SITUATION ARRÊTÉE LE 31 DÉCEMBRE 2020 | DÉPART | NOMINATION | RENOUVELLEMENT |
|---------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CONSEIL DE SURVEILLANCE | M. Pierre- Alain PARIENTE | M. Jean-Sébastien DECAUX (le 14/05/2020 pour trois ans) | Mme Bénédicte HAUTEFORT (le 14/05/2020 pour trois ans) Mme Marie-Laure SAUTY DE CHALON (le 14/05/2020 pour trois ans) |
| | M. Xavier de SARRAU | M. Jean-François DUCREST (le 14/05/2020 pour un an) | Mme Leila TURNER (le 14/05/2020 pour trois ans) M. Jean-Pierre DECAUX (le 14/05/2020 pour un an) M. Pierre MUTZ (le 14/05/2020 pour un an) |
| COMITÉ D'AUDIT | M. Xavier de SARRAU | M. Jean-François DUCREST en qualité de Président du Comité (le 14/05/2020 pour un an) | Mme Bénédicte HAUTEFORT (le 14/05/2020 pour trois ans) M. Pierre MUTZ (le 14/05/2020 pour un an) |
| COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS | - | - | M. Pierre MUTZ (le 14/05/2020 pour un an) |
| COMITÉ D'ETHIQUE | M. Xavier de SARRAU | M. Jean-François DUCREST en qualité de membre du Comité (le 14/05/2020 pour un an) | M. Pierre MUTZ (le 14/05/2020 pour un an) |

Les mandats de membres du Conseil de surveillance de MM. Michel Bleitrach, Jean-Pierre Decaux, Jean-François Ducrest et M. Pierre Mutz arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 20 mai 2021.

En application de la politique de diversité détaillée au point 1.2.6 ci-après, il sera proposé à l'Assemblée Générale du 20 mai 2021, le renouvellement des mandats suivants :

- M. Michel Bleitrach, pour une durée d'un an*
- M. Jean-François Ducrest, pour une durée de trois ans
- M. Jean-Pierre Decaux, pour une durée d'un an*
- M. Pierre Mutz, pour une durée d'un an*.

(*MM. Michel Bleitrach, Jean-Pierre Decaux et Pierre Mutz ayant 75 ans ou plus, la durée de leur mandat est annuelle, conformément à l'article 16 des statuts).

1.2.5. Assiduité des membres du Conseil de surveillance au cours de l'exercice 2020

| <i>Assiduité moyenne</i> | ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE | ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT | ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS | ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'ETHIQUE |
|-------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| GÉRARD DEGONSE (PRÉSIDENT) | 100 % | NA | 100 % | NA |
| JEAN-PIERRE DECAUX (VICE-PRÉSIDENT) | 100 % | NA | NA | NA |
| MICHEL BLEITRACH | 100 % | NA | 100 % | 100 % |
| ALEXIA DECAUX-LEFORT | 100 % | NA | NA | NA |
| BÉNÉDICTE HAUTEFORT | 100 % | 100 % | NA | NA |
| PIERRE MUTZ | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| PIERRE-ALAIN PARIENTE * | 100 % | NA | NA | NA |
| XAVIER DE SARRAU * | 100 % | 100 % | NA | 100 % |
| MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON | 100 % | NA | NA | NA |
| LEILA TURNER | 100 % | NA | NA | NA |
| HERVÉ HERCHIN | 100 % | NA | 100 % | NA |
| JEAN-FRANÇOIS DUCREST ** | 100 % | 100 % | NA | 100 % |
| JEAN-SEBASTIEN DECAUX ** | 100 % | NA | NA | NA |

NA : non-applicable

* Membre du Conseil de surveillance jusqu'au 14 mai 2020

** Membre du Conseil de surveillance à partir du 14 mai 2020

1.2.6. Politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance

La politique de diversité du Conseil de surveillance de JCDecaux SA, revue par le Conseil de surveillance le 4 mars 2020, 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 Conseil de surveillance du 10 mars 2021 a pu constater les résultats obtenus par application de cette politique au cours de l'exercice écoulé et les éventuelles modifications de la composition à prévoir au cours de l'exercice 2021.

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 2020, le Conseil est composé de douze membres, en ce compris deux membres du Conseil représentant les salariés. Un deuxième membre représentant les salariés a rejoint le Conseil de surveillance le 15 octobre 2020, et ce, afin d'être en conformité avec la loi Pacte.

Ce format donne pleine satisfaction et est jugé optimal ; le nombre de membres n'est pas trop important et permet de faciliter les échanges entre ces derniers, lesquels demeurent cependant suffisamment nombreux pour permettre une pluralité d'expériences et des échanges enrichissants.

> En termes d'âge

Conformément à la Loi, la société peut fixer une limite d'âge pour les membres du Conseil de surveillance dans les statuts.

Ainsi, l'article 16.1 des statuts de la société prévoit que le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans ne peut pas être supérieur au tiers des membres en fonctions.

Trois membres du Conseil de surveillance sur douze, à savoir M. Pierre Mutz, M. Jean-Pierre Decaux et M. Michel Bleitrach ont eu 75 ans respectivement en 2017, en 2019 et en 2020.

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.

Il n'est pas envisagé de modifier la disposition statutaire selon laquelle le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans ne peut pas être supérieur au tiers des membres en fonctions. Cette disposition permet de bénéficier de l'expérience de certains membres du Conseil, et ce, indépendamment de leur âge.

> 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 représentant les salariés, ils sont désignés, selon les statuts, pour une durée maximale de quatre ans par le Comité Social et Economique (anciennement Comité d'Entreprise). En pratique, les membres représentant les salariés

ont été nommés pour une durée de trois ans. Ainsi, M. Hervé Herchin a été nommé par le Comité d'Entreprise en qualité de membre du Conseil de surveillance représentant les salariés depuis le 25 octobre 2018, pour une durée de trois ans et Mme Rosalina Feron a été nommée par le Comité Social et Economique le 15 octobre 2020, pour une même 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 SA 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 2020, six membres du Conseil de surveillance sur dix (hors membres représentant les salariés) sont indépendants, soit un membre de plus qu'en 2019 et plus de la moitié des membres du Conseil.

Dans l'ensemble, les membres du Conseil de surveillance se disent satisfaits de cet équilibre entre membres indépendants et membres non-indépendants, qui va largement au-delà des recommandations du Code Afep-Medef, ainsi que de la façon dont les membres indépendants assument leur mission.

Cette indépendance très marquée du Conseil de surveillance lui donne la possibilité d'ajuster si besoin le nombre de ses membres indépendants et notamment de conserver en son sein un membre actuel du Conseil de surveillance qui perdrait son indépendance. Ainsi, le Conseil pourrait continuer à bénéficier de l'expertise et de la compétence d'un membre désormais non indépendant tout en gardant un véritable équilibre entre membres indépendants et non-indépendants.

Ainsi, lors de la prochaine Assemblée Générale du 20 mai 2021, il sera proposé de renouveler le mandat de M. Pierre Mutz, qui serait désormais considéré comme membre non indépendant du Conseil au regard d'un des critères d'indépendance fixés par le Code AFEP-MEDEF selon lequel un administrateur indépendant, pour être considéré comme tel, ne doit pas être administrateur de la société depuis plus de douze ans ». Si l'Assemblée Générale approuve ce renouvellement, le Conseil de surveillance sera composé de cinq membres indépendants sur dix (hors membres représentant les salariés).

Une diversité des expériences et des domaines d'expertise

La diversité des compétences des membres du Conseil de surveillance, leur capacité à appréhender les enjeux du Groupe et les intérêts des parties prenantes, notamment des actionnaires et salariés, leur intégrité et leur engagement personnel, sont des gages de la qualité des délibérations du Conseil de surveillance.

Certains membres du Conseil de surveillance connaissent le Groupe de l'intérieur pour y avoir exercé diverses fonctions salariées ou dirigeantes et sont ainsi familiers avec ses activités. D'autres membres ont une bonne connaissance de la sphère publique et/ou des contrats publics, des marchés financiers ou du domaine des médias et du digital, essentiels aux activités de la Société.

(Les informations individuelles concernant les membres actuels du Conseil de surveillance figurent dans le Document d'Enregistrement Universel).

Les profils présents au Conseil sont jugés diversifiés.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Au 31 décembre 2020, le Conseil de surveillance compte quatre femmes sur un total de dix membres (qui n'inclut pas les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés, lequel n'est pas comptabilisé pour établir la proportion de femmes au sein du Conseil, conformément à l'article L. 225-79 du Code de commerce), soit une proportion de 40 % 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 un homme et une femme 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

Au cours de l'exercice 2020, le Conseil s'est enrichi de deux nouveaux membres (dont un indépendant) et d'un membre supplémentaire du Conseil de surveillance représentant les salariés. La composition du Conseil lui a paru pleinement satisfaisante pour exercer sa mission au cours de l'exercice 2020 et il ne s'est fixé aucun nouvel objectif en matière de diversité à court terme.

1.2.7. Politique de 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 validé fin 2020 un ambitieux plan de féminisation de ses instances dirigeantes (le « Plan de Féminisation »).

Le Plan de Féminisation, concret et pragmatique, qui sera mis en œuvre dès 2021, agira 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 sera déployé à l'échelle du Groupe afin d'assurer une approche globale cohérente. Les leviers d'action associés à ce Plan seront également adaptés à un niveau plus local afin de garantir l'adaptation aux pratiques des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Il se structure autour de deux objectifs :

- Un objectif quantitatif : Atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40 % d'ici 2027 à l'échelle du Groupe.
- Un objectif qualitatif : Déployer une politique de féminisation au niveau Groupe structurée autour de deux sous-objectifs :
 1. 100 % des collaborateurs et managers ayant accès à la JCDecaux Academy sensibilisés aux stéréotypes et préjugés d'ici 2022
 2. Présenter une candidature féminine, dès que cela est possible, pour chaque poste de management pourvus dès 2021.

Les instances dirigeantes de JCDecaux ont été définies dans le Plan de Féminisation. De façon synthétique, les instances dirigeantes concernées par le Plan de Féminisation sont :

- Le Directoire de JCDecaux SA
- Les Comités Exécutif des directions centrales « Corporate » de JCDecaux SA soutenant les opérations du Groupe à travers le Monde
- Les Comités Exécutif (ou équivalents) des entités des pays qui constituent plus de 80 % du CA ajusté du Groupe une année donnée, qui sont des sociétés contrôlées directement ou indirectement par JCDecaux de façon exclusive ou conjointe et dans lesquelles JCDecaux a une participation supérieure à 50 %, et qui ont la responsabilité réelle de la conduite des affaires de l'entité concernée.

À noter que le taux de féminisation des instances dirigeantes de JCDecaux était de 34 % en 2019 et de 33 % en 2020.

Partie prenante du pilier social de la Stratégie Développement Durable enrichie, dont la publication est prévue dans le Document d'Enregistrement Universel 2021, la féminisation des instances dirigeantes a été intégrée comme un nouvel indicateur de performance sociale dans les critères « développement durable » de la rémunération variable des dirigeants.

Les objectifs et indicateurs clés de performance du Plan de Féminisation seront intégrés courant 2021 à l'outil de pilotage et de suivi de la performance extra-financière SIA (voir page 31 pour plus de détails). Cela permettra de piloter les enjeux de féminisation en interne et de rendre compte de l'avancement de ce plan de façon annuelle auprès du Directoire et dans le Document d'Enregistrement Universel / Rapport Développement Durable et RSE du Groupe.

1.2.8. Résultats en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité.

Concernant les 10 % de postes à plus forte responsabilité, la Société a retenu comme référence l'ensemble des bénéficiaires de stock-options (en dehors des membres du Directoire) ; il en est ressorti une proportion de femmes de 26,2 % (86 femmes parmi les 328 bénéficiaires sus-mentionnés) en 2020, contre 27 % en 2019 (86 femmes parmi les 319 bénéficiaires).

1.2.9. 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'actionariat de la Société et de l'existence de conflits d'intérêts potentiels. Lors de l'examen des comptes, le Comité d'audit se penche, si besoin, sur les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts.

Par ailleurs, à la connaissance de la Société et au jour de l'établissement du présent document :

- il n'existe aucun conflit d'intérêt entre les devoirs de chacun des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance à l'égard de la Société et leurs intérêts privés et/ou autres devoirs
- il n'existe pas d'arrangement ou accord conclu avec les principaux actionnaires, des clients ou des fournisseurs en vertu duquel l'un des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance a été sélectionné en tant que membre de cet organe de Direction ou de Surveillance
- il n'existe aucune restriction acceptée par les membres du Directoire ou du Conseil de surveillance concernant la cession de leur participation dans le capital de la Société.

Nature des liens familiaux entre les membres du Directoire et du Conseil de surveillance

M. Jean-Pierre Decaux, Vice-Président du Conseil de surveillance, est l'oncle de MM. Jean-Charles Decaux, Président du Directoire, et de Jean-François Decaux, Directeur Général.

M. Jean-Sébastien Decaux, membre du Conseil de surveillance, est le frère de MM. Jean-Charles et Jean-François Decaux.

Mme Alexia Decaux-Lefort, membre du Conseil de surveillance, est la fille de M. Jean-François Decaux.

Condammations

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.

A 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.

1.2.10. Conventions et engagements réglementés

Procédure d'évaluation des conventions courantes

Conformément à l'article L.22-10-12 du code de commerce, le Conseil de surveillance a mis en place une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions dites courantes remplissent bien ces conditions.

Cette procédure rappelle la définition de convention règlementée et de convention portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales et prévoit un mode d'identification interne par la Direction Juridique Groupe pour qualifier les conventions auxquelles JCDecaux SA est partie, de conventions réglementées ou de conventions courantes.

Elle prévoit également un réexamen annuel par le Comité d'audit puis par le Conseil de surveillance des conventions dites courantes conclues à des conditions normales entre la Société et l'un de ses mandataires sociaux ou l'un de ses actionnaires détenant plus de 10 % des droits de vote ou avec une société ayant des dirigeants communs avec JCDecaux SA.

Cette procédure a également pour vocation de rappeler la procédure légale de contrôle des conventions réglementées.

Cette procédure est revue annuellement par le Conseil de surveillance de JCDecaux SA, après recommandation du Comité d'audit, afin de prendre notamment en compte les éventuelles modifications législatives ou réglementaires, l'évolution des meilleures pratiques en la matière et les éventuelles difficultés d'application survenues au cours de l'exercice.

Conventions et engagements réglementés consentis par la Société

Le Rapport spécial des Commissaires aux comptes figurant en page 359 du Document d'Enregistrement Universel prend acte de l'absence de convention réglementée au cours de l'exercice 2020. Ce rapport rend également compte des conventions réglementées déjà approuvées par l'Assemblée Générale.

A la connaissance de la Société, il n'existe aucun contrat de service entre la Société et l'un de ses mandataires sociaux prévoyant l'octroi d'avantages aux termes d'un tel contrat. Au cours de l'exercice écoulé, aucun prêt ou garantie n'a été accordé ou constitué par la Société en faveur de l'un des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance.

Conventions conclues entre un dirigeant ou un actionnaire significatif et une filiale

À la connaissance de la Société, au cours de l'exercice 2020, aucune convention relevant de l'article L. 225-37-4, 2° du Code de commerce n'a été conclue.

1.3. Informations sur les membres du Directoire et du Conseil de surveillance

1.3.1. Mandats des membres du Directoire

La quasi-totalité des mandats ou fonctions exercés en 2020 par les membres du Directoire le sont dans des filiales directes ou indirectes de JCDecaux SA 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.

Pour plus d'informations, se référer au Document d'Enregistrement Universel 2020.

POLITIQUE DE MAÎTRISE DES RISQUES

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.

Leur gestion se fonde sur 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.

Chaque année, le Groupe procède ainsi à un exercice d'identification et d'évaluation des risques auxquels il est exposé. Cette tâche est structurée autour de plusieurs groupes de travail animés par le Directeur de l'Audit Interne :

- un groupe de travail composé des Directeurs Corporate Juridique, Finance, Systèmes d'Informations, Développement Durable & Qualité, Relations Investisseurs, Bureau d'Etudes, Fiscalité, Fusions & Acquisitions, Opérations Internationales, Achats et Ressources Humaines - Projets Internationaux
- plusieurs groupes de travail composé de Directeurs Pays ou Responsables de Zones
- des groupes de travail composés de Directeurs Financiers, Juridique ou Conformité au niveau Pays ou Zone.

Ces groupes de travail revoient chaque année la cartographie des risques identifiés et procèdent aux adaptations nécessaires (ajouts, modifications ou suppressions de risques). Les risques identifiés sont ensuite évalués selon trois critères :

- la probabilité d'occurrence, qui exprime la possibilité de survenance du risque, autrement dit la potentialité qu'il se produise suivant une échelle de probabilités allant de « très peu probable » à « fréquent / fortes probabilités de se réaliser »
- la gravité, qui mesure l'importance des conséquences, c'est-à-dire la gravité des impacts envisagés en cas de survenance du risque suivant une échelle allant de « conséquences mineures » à « conséquences critiques »
- le risque résiduel, qui correspond au niveau de risque qui subsiste après l'application des mesures de contrôle (correctives et/ou préventives) mises en place par la structure.

Chacun des risques identifiés est ainsi 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.

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 la visite de 15 à 20 pays par an.

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.

2. FACTEURS DE RISQUES

Le Groupe est confronté à un ensemble de risques internes et externes susceptibles d'affecter la réalisation de ses objectifs, son activité ou sa situation financière.

Comme précisé dans le chapitre précédent et en application du Règlement Européen du 14 juin 2017, le Groupe hiérarchise chacun des risques identifiés comme spécifiques et significatifs, puis les regroupe autour de 6 grandes familles de risques, dans lesquelles se retrouvent notamment les risques majeurs traités au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

- Fraude, Corruption, entente

Risque lié à l'éthique des affaires – Lutte anti-corruption [DPEF]

- Conformité aux lois et réglementation

Risque lié au non-respect des droits humains / collaborateurs [DPEF]

Risque lié au non-respect des droits humains / fournisseurs [DPEF]

Risque lié à la protection des données à caractère personnel et au non-respect de la vie privée [DPEF]

- Risques stratégiques

Risque de piratage digital des mobiliers et de diffusion de contenu inapproprié [DPEF]

- Risques financiers

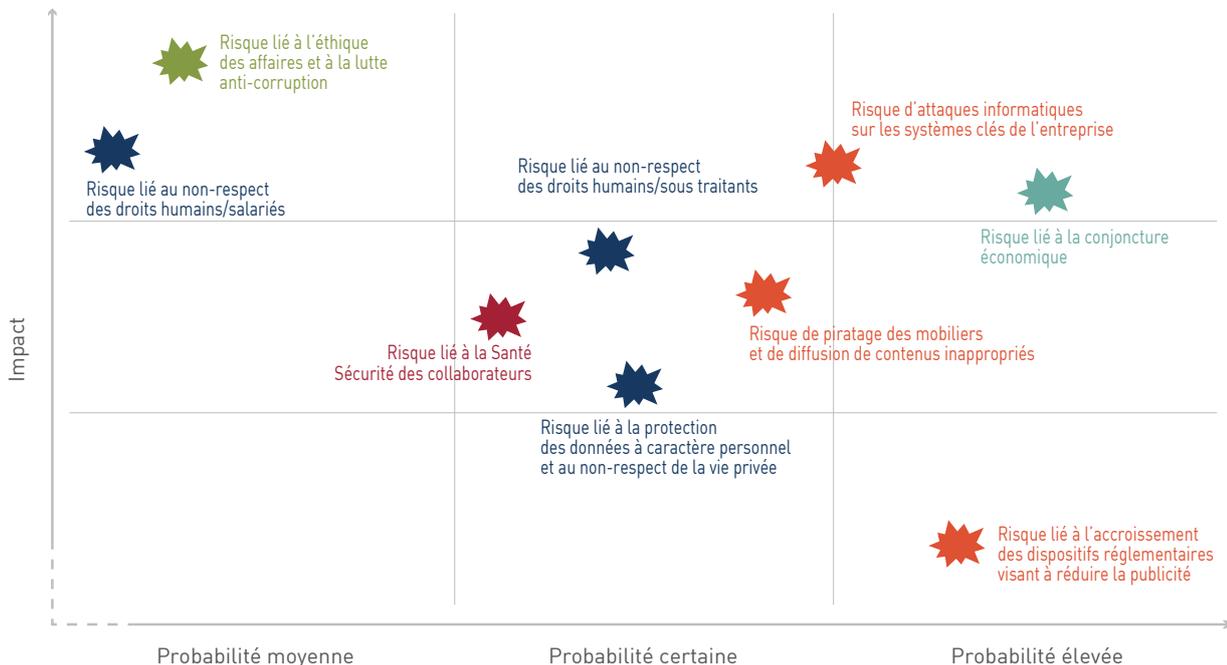
Risque lié à la conjoncture économique

- Risques Opérationnels

Risque lié à la santé-sécurité des collaborateurs et sous-traitants [DPEF]

- Risques Exogènes.

Les principaux risques de l'entreprise sont présentés dans le graphique ci-dessous et détaillés dans les chapitres suivants :



★ Risques de Corruption
 ★ Risques de Conformité
 ★ Risques Financiers
 ★ Risques Stratégiques
 ★ Risques Opérationnels

Le Groupe a procédé à une revue des risques qui pourraient avoir un effet défavorable significatif sur son activité, sa situation financière ou ses résultats (ou sur sa capacité à réaliser ses objectifs) et considère que ceux présentés sont les plus significatifs.

Les procédures de contrôle interne de la Société décrivant l'organisation et les procédures mises en place au sein du Groupe pour la gestion des risques sont présentées en page 100 du présent document.

2.1 Risques liés à l'activité du Groupe

Covid-19

Dans la cartographie des risques JCDecaux, plusieurs risques permettent de « couvrir » le risque pandémique :

- Risques d'ordre général :
 - Risque lié à la conjoncture économique (risque majeur détaillé ci-dessus)
 - Risque lié à une chute des audiences urbaines et / ou de transport
 - Risque lié à l'incapacité de gérer les nouveaux modes d'organisation du travail (télétravail notamment) sur les plans IT et RH

- Risques d'ordre matériel/opérationnel :
 - Risque lié à l'impossibilité d'accéder aux actifs publicitaires ou aux sites d'exploitation.
- Risques d'ordre humain :
 - Risque lié à des événements pouvant mettre en danger la vie des collaborateurs (événements sanitaires notamment)
 - Risque lié à l'incapacité de gérer les risques psychologiques et d'assurer le bien-être des équipes (suite à un contexte de crise).

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 principal risque relatif à cette famille est un risque traité au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière : risques liés à la réputation du Groupe et au non-respect de l'éthique des affaires.

| | |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Famille de risques JCDecaux | FRAUDE CORRUPTION ENTENTE |
| RISQUE IDENTIFIÉ | RISQUE LIÉ À L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES LUTTE ANTI-CORRUPTION [DPEF] |
| DESCRIPTION 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. |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE | Le Groupe a consigné, dès 2001, dans une Charte Ethique, les principes et règles éthiques à respecter dans la conduite des affaires du Groupe. Cette Charte Ethique, 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 Comité d'Ethique en charge de veiller à sa bonne application, sont présentés en page 88 du présent document. L'ensemble des 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 « Politique de conformité avec la Loi Sapin II et la Loi sur le devoir de vigilance », en page 103 du présent document. |

2.1.2. Famille : Conformité aux lois et réglementation

Plusieurs risques majeurs traités au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière se retrouvent dans cette famille :

- Risque lié au non-respect des Droits Humains / Salariés
- Risque lié au non-respect des Droits Humains /Fournisseurs
- Risque lié à la protection des données à caractère personnel et au non-respect de la vie privée.

| | |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Famille de risques JCDecaux | CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÈGLEMENTATIONS |
| RISQUE IDENTIFIÉ | RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / SALARIÉS [DPEF] |
| DESCRIPTION DU RISQUE | Le Groupe JCDecaux est présent dans plus de 80 pays et 24 % 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 doivent bénéficier du respect de leurs droits humains fondamentaux, comme énoncé dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux. |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE | L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion des risques liés aux droits humains sont disponibles dans le chapitre « Engagement n°1 : déployer le Corpus de Chartes et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs », en page 46 du présent document. |

| | |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RISQUE IDENTIFIÉ | RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / FOURNISSEURS [DPEF] |
| DESCRIPTION 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 de se conformer à ces standards internationaux à travers son Code de Conduite Fournisseur dont il exige la ratification. |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE | L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Renforcer le Développement Durable dans la politique achat », en page 60 du présent document. |
| RISQUE IDENTIFIÉ | RISQUE LIÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET AU NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE [DPEF] |
| DESCRIPTION DU RISQUE | A l'ère du digital et de la connectivité, la donnée est au cœur des métiers de JCDecaux. Dans le cadre des activités et services délivrés par le Groupe (accès Wi-Fi, Vélos en Libre-Service, relations commerciales, organisation d'événements, sites Internet, dispositifs et campagnes publicitaires interactifs, etc.), JCDecaux est amené à collecter et à traiter des données à caractère personnel relatives à des milliers de personnes extérieures au Groupe. Il est de sa responsabilité de garantir à chacune d'entre elles la protection de sa vie privée et de ses données à caractère personnel ainsi que l'exercice des droits dont elle bénéficie, dans le respect des réglementations applicables. |
| SUIVI ET 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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. L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « 9. La protection des données à caractère personnel et le respect de la vie privée », en page 74 du présent document. |

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). L'ensemble des informations concernant les risques financiers sont disponibles dans le chapitre « Annexes aux comptes consolidés », en pages 141 à 206 du Document d'Enregistrement Universel. Le principal risque identifié sur cette famille est le suivant :

| | |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Famille de risques JCDecaux | RISQUES FINANCIERS |
| RISQUE IDENTIFIÉ | RISQUE LIÉ À LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE |
| DESCRIPTION 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. |
| SUIVI ET 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 page 32 du présent document. La Direction Générale et la Direction financière du Groupe demeurent particulièrement attentives aux structures de coûts et adoptent des plans d'action pour maintenir le niveau de rentabilité du Groupe. |

2.1.4. Famille : Risques stratégiques

Par son activité, le Groupe peut être confronté à plusieurs risques stratégiques (notamment la dépendance à l'égard des dirigeants, l'attractivité de la marque employeur ou la capacité à adresser les changements de business model).

Parmi les 3 principaux risques de cette famille, le risque « Risque de Piratage digital des mobiliers et de diffusion de contenu inapproprié » est traité au titre de la Déclaration de Performance Extra Financière.

| Famille de risques JCDecaux | RISQUES STRATÉGIQUES |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RISQUE IDENTIFIÉ | ATTAQUE INFORMATIQUE SUR LES SYSTÈMES-CLÉS DE L'ENTREPRISE. |
| DESCRIPTION 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. |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE | <p>Les systèmes d'informations 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 réels les éventuelles anomalies de fonctionnement.</p> <p>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.</p> |
| RISQUE IDENTIFIÉ | RISQUE DE PIRATAGE DIGITAL DES MOBILIERS ET DE DIFFUSION DE CONTENU INAPPROPRIÉ [DPEF] |
| DESCRIPTION DU RISQUE | <p>Présent dans plus de 80 pays, JCDecaux opère du digital dans 47 d'entre eux par l'intermédiaire de près de 30 000 mobiliers actifs. 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. Ce, avec des effets d'autant plus préjudiciables que les messages diffusés sont offensants et néfastes.</p> <p>Dans un contexte de numérisation croissante de ses activités, la sécurisation de l'accès au réseau, aux systèmes informatiques et aux données du Groupe est une priorité afin de protéger la valeur de l'entreprise.</p> |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE | <p>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.</p> <p>Sous la responsabilité Corporate de la Direction des Infrastructures, une politique robuste de sécurité informatique a été mise en place, avec le déploiement de principes d'architecture, d'un outil de monitoring, de procédures, de plans d'action et d'une batterie d'outils (contrôles, tests de vulnérabilité...) pour assurer la sécurité digitale en couvrant l'ensemble des risques identifiés.</p> <p>L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Politique et contrôle de l'affichage », en page 73 du présent document.</p> |
| RISQUE IDENTIFIÉ | RISQUE LIÉ À L'ACCROISSEMENT DES DISPOSITIFS RÉGLEMENTAIRES VISANT À RÉDUIRE LA PUBLICITÉ |
| DESCRIPTION DU RISQUE | <p>D'un point de vue général, le marché de la communication extérieure est réglementé au niveau 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. 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.</p> <p>En France, en 2020, plusieurs propositions de loi ont été déposées, et il est à attendre un durcissement de certaines réglementations existantes. Il en est de même dans certains autres pays : à Londres, par exemple, le Maire a décidé d'interdire les publicités vendant les aliments considérés comme malsains (« junk food advertisements ») sur les actifs publicitaires de TFL (Transport for London) ; à Amsterdam, une proposition de loi vise à interdire la publicité pour les énergies fossiles.</p> <p>Le marché de la communication extérieure est également réglementé au niveau local et national, dans la plupart des pays dans lesquels le Groupe est présent, en ce qui concerne la nature des messages publicitaires diffusés (en particulier, interdiction et/ou restriction de la publicité sur l'alcool et le tabac dans certains pays). Concernant la publicité relative aux boissons alcoolisées, la réglementation est très variable d'un pays de l'Union Européenne à l'autre, incluant l'interdiction totale d'affichage ou son autorisation uniquement sur les points de vente ou dans un périmètre limité. À titre d'exemple, en Irlande et depuis une loi publiée en octobre 2018, la publicité relative à l'alcool est interdite dans un périmètre de 200 mètres autour des écoles et crèches ainsi que dans les transports publics. Cependant, la majorité des Etats de l'Union a adopté des mesures législatives simplement restrictives réglementant le contenu, la présentation et/ou les périodes de diffusion autorisées de certaines publicités. En dehors de l'Union Européenne, la publicité relative aux boissons alcoolisées est également réglementée.</p> |

| | |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 2020, JCDecaux a été maintenu au niveau Leadership du CDP (Carbon Disclosure Project) pour la deuxième année consécutive. Le Groupe est aussi référencé en matière de performance extra-financière dans l'indice FTSE4Good et le classement MSCI. En France, la mobilisation continue en termes d'engagement environnemental, depuis de nombreuses années, permettra à JCDecaux d'atteindre la neutralité carbone pour l'ensemble de ses activités en France en 2021.</p> |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2.1.5. Famille : Risques opérationnels

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).

Le principal risque relatif à cette famille est un risque traité au titre de la Déclaration de Performance Extra Financière : Risques liés à la Santé Sécurité des collaborateurs et sous-traitants.

| | |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Famille de risques JCDecaux | RISQUES OPÉRATIONNELS |
| RISQUE IDENTIFIÉ | RISQUE LIÉ À LA SANTÉ SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET SOUS-TRAITANTS [DPEF] |
| DESCRIPTION DU RISQUE | JCDecaux réunit plus de 400 métiers différents, de la conception du mobilier urbain à la commercialisation des espaces publicitaires, en passant par l'entretien et la maintenance des mobiliers et dispositifs publicitaires. Le personnel opérationnel et de terrain, qui représente environ 51 % de l'effectif total du Groupe en 2020, est plus exposé aux risques d'accidents et incidents, en raison de ses activités. Ces dernières 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, le travail dans des lieux où la « concentration » du public est forte (aéroports, gares, métros, trottoirs...). |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE | L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe », en page 44 du présent document. |

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 ou relatifs à des situations de pandémie.

En effet, du fait de son implantation dans de très nombreux pays, le Groupe peut subir les effets liés à de tels événements.

À titre d'exemple, le Groupe a dû faire face en 2019 aux événements sociaux à Hong Kong ou dans certains pays d'Amérique Latine (comme le Chili).

La crise relative à la Covid-19, du fait notamment de sa forte prévalence en Chine et à Hong Kong à partir de février 2020 puis de son expansion dans plusieurs géographies du Groupe, impacte significativement le Groupe, en termes de sécurité de ses collaborateurs, d'organisation de sa Supply Chain et au final de performances commerciales. Ainsi, le Groupe a dû prendre une série de mesures, dans le cadre d'un plan de continuité des affaires, de façon d'une part à protéger ses collaborateurs (en particulier dans les zones particulièrement sensibles de Wuhan ou Tianjin) mais également d'assurer, dans la mesure du possible, les engagements pris vis-à-vis de ses annonceurs et de ses mandants.

Le Groupe considère que cette présentation couvre les principaux risques significatifs.

Les risques jugés non-significatifs mais présentés en conformité avec l'article 173 de la loi sur la transition énergétique du 17 août 2015 sont décrits en page 22 du présent document.

2.2. Assurances - 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 SA 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 sa 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.

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.

3.1. Les 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.

3.2. 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.

Suite à la pandémie de la Covid-19, l'Audit interne n'a pas été en mesure, en 2020, d'exécuter le plan d'audit tel qu'initialement prévu. Mais dès mars 2020, l'Audit interne a proposé au Comité d'Audit et au Directoire la mise en place de contrôles à distance : ces contrôles à distance ont été réalisés sur plusieurs pays. Les contrôles sont réalisés sur les processus métiers présentant les risques les plus élevés, permettant de vérifier le respect des procédures de contrôle interne.

La Direction Juridique Groupe recense pour toutes les sociétés du Groupe l'ensemble des litiges et des risques identifiés significatifs (nature, montants, procédure, niveau de risques), en fait un suivi régulier, croise ces informations avec celles détenues par la Direction des Services Financiers Corporate et en rend compte au Directoire, au Comité d'audit et aux Commissaires aux comptes deux fois par an.

La Direction des Services Financiers Corporate retrace, au travers des informations remontées par les filiales françaises et étrangères, l'évolution de leur performance, établit des comparaisons entre elles et procède à des analyses spécifiques sur les coûts et les investissements. Au sein de la Direction des Services Financiers Corporate, une équipe de contrôleurs est responsable du suivi financier des filiales étrangères du Groupe. Les Directeurs Financiers des filiales sont régulièrement informés des évolutions techniques, éthiques et de leur responsabilité en matière de contrôle.

La Direction des Systèmes d'Information travaille, pour ce qui est du contrôle interne, selon quatre axes : sécurisation des données et des informations, harmonisation des systèmes, hébergement des systèmes et plan de reprise d'activité.

La Direction du Développement Durable et de la Qualité est en veille constante sur l'évolution des normes et réglementations dans ses domaines de compétences et a un rôle de conseil, support, animation et de sensibilisation auprès des filiales du Groupe. Elle est garante de la maîtrise des risques extra-financiers, et coconstruit les politiques, plans d'actions et indicateurs clés de performance avec les Directions Opérationnelles et Fonctionnelles associées. Elle rend compte de la maturité de la performance extra-financière du Groupe via son reporting annuel. Pour plus d'informations veuillez consulter le chapitre « Développement Durable et RSE », en page 22 du présent document.

Un système de délégations

L'organisation opérationnelle du Groupe s'appuie sur des filiales françaises et étrangères de plein exercice dans chaque pays dont les directions générales sont, de par la loi, investies de tous les pouvoirs nécessaires.

Néanmoins, le Directoire a mis en place des délégations de pouvoirs plus spécifiques par fonction. Ce schéma est constamment revu et mis à jour pour l'adapter aux évolutions de l'organisation du Groupe.

Dans les domaines particulièrement sensibles pour le Groupe, le Directoire a encadré les pouvoirs d'engagement de ses filiales françaises et étrangères.

Une procédure uniforme du Groupe pour la signature et la validation des contrats privés et publics

Une procédure Groupe a été mise en place en 2011 et mise à jour en 2015 et 2018, afin notamment de renforcer les contrôles et l'homogénéité de traitement de certains contrats (dits « qualifiés ») engageant le Groupe, en particulier avec la mise en œuvre d'une double signature par des personnes identifiées et en nombre très limité, garantissant à la fois une validation par différentes compétences et une bonne connaissance des engagements contractuels. Les autres contrats doivent être signés en tout état de cause par deux personnes. Cette procédure s'applique à toutes les filiales et à toutes les co-entreprises sous le contrôle de JCDecaux SA ou dont JCDecaux SA 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.

3.3. 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. PROCÉDURES DE CONTRÔLE INTERNE ET DE GESTION DES RISQUES MISES EN PLACE PAR LA SOCIÉTÉ RELATIVES À L'ÉLABORATION ET AU TRAITEMENT DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE

Processus de production et de consolidation des comptes

Le processus de production de l'information financière et comptable de la Société JCDecaux SA vise à fournir aux membres du Directoire et aux responsables opérationnels les informations dont ils ont besoin pour gérer la Société et ses filiales, permettre la consolidation statutaire et le pilotage de l'activité au travers du reporting et du budget, et assurer la communication financière du Groupe.

Ce processus est organisé autour de trois cycles : budget, reporting et consolidation. Ces cycles s'appliquent à toutes les entités juridiques du Groupe et suivent un format identique (périmètre, définitions, traitements) décrit dans le « Manuel Finance ». Ce Manuel comprend l'ensemble des principes, règles et procédures comptables et de gestion en vigueur dans le Groupe :

- le budget est préparé chaque année à l'automne et couvre les prévisions de clôture de l'exercice en cours et le budget de l'année N+1. Pré- approuvé par le Directoire en décembre et validé en avril de l'année suivante, il est notifié aux filiales à l'issue de cette validation. Outre des informations de nature 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
- 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
- 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).

Au sein de la Direction Générale Finance et Administration Groupe, l'ensemble de ces cycles est placé sous la responsabilité de :

- la Direction des Services Financiers Corporate, composée d'une Direction de la Consolidation, d'une Direction Planning et Contrôle (en charge du Budget, du Reporting et du Contrôle de gestion international), d'une Direction Financement-Trésorerie et d'un service Administration et Management du Système reporting Groupe
- la Direction Fiscale.

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 SA.

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 & Control, 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, semestriel et trimestriels) sont partagés avec le Comité d'Audit, puis validés par le Directoire.

Le Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière diffuse et communique les informations financières concernant JCDecaux, notamment au travers :

- du Document d'Enregistrement Universel, des rapports financiers semestriels et de l'information financière trimestrielle
- des communiqués de presse liés aux contrats et aux opérations de fusions et acquisitions
- des communiqués de presse financiers
- des présentations à destination des analystes financiers et des investisseurs.

Le Document d'Enregistrement Universel du Groupe est déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers conformément à son règlement général. Préalablement, le document fait l'objet d'un contrôle par les Commissaires aux comptes consistant à vérifier la concordance des comptes et des informations relatives à la situation financière avec les informations financières historiques.

Les informations sociales, environnementales et sociétales contenues dans ce document font également l'objet d'un contrôle par un organisme tiers indépendant conformément au décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle II.

Chaque grand thème de communication fait l'objet de la rédaction d'un argumentaire validé par la Direction Générale, mis à jour régulièrement et servant de support aux relations avec les acteurs du marché.

Afin de garantir l'égalité d'accès à l'information des investisseurs, les différents supports de communication sont disponibles en français et en anglais et empruntent les canaux de diffusion suivants :

- les informations à destination d'un public extérieur sont mises en ligne directement au moment de leur publication sur le site Internet www.jcdecaux.com. Néanmoins, toute personne souhaitant recevoir ces informations par courrier peut en faire la demande auprès du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière qui les lui adressera gratuitement
- les informations réglementées sont diffusées en respectant la directive européenne dite « Transparence » au travers d'un diffuseur professionnel qui les relaie aux agences de presse et aux médias
- les réunions d'analystes sont retransmises dans leur intégralité et en direct sur Internet ou accessibles par téléphone, sans restriction d'accès. Un script de ces réunions est disponible sur demande auprès du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière
- les déplacements à l'étranger ou les entretiens avec les acteurs du marché sont généralement menés en binôme (le plus souvent, un membre du Directoire accompagné du Responsable des Relations Investisseurs) afin de garantir l'exactitude des informations délivrées et leur stricte égalité d'accès.

5. POLITIQUE DE CONFORMITÉ AVEC LA LOI SAPIN II ET LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

Avec l'adoption de sa Charte Ethique en 2001 et de sa Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales en 2012, puis de son Code de Conduite Fournisseurs en 2014, le Groupe JCDecaux s'est engagé dans une démarche responsable et éthique globale vis-à-vis de ses collaborateurs, clients, fournisseurs, concédants et concurrents. A cette fin, il a défini et déployé une stratégie de mise en conformité avec les dernières évolutions législatives et réglementaires (notamment les lois Sapin II et sur le devoir de vigilance). Le Groupe poursuit ainsi la mise en œuvre de son plan de mise en conformité et sa mise à jour régulière intégrant les évolutions du cadre légal et réglementaire applicable à l'ensemble de ses filiales.

5.1. Conformité avec la loi Sapin II du 9 décembre 2016

5.1.1. Le dispositif éthique des affaires de JCDecaux

Les mesures déjà mises en œuvre ou en cours de déploiement par le Groupe sont, conformément au dispositif anticorruption requis par la loi Sapin II : un code de conduite, un dispositif d'alerte, une cartographie des risques, des procédures d'évaluation des clients/fournisseurs de premier rang et intermédiaires, des procédures de contrôles comptables, un dispositif de formation, un régime disciplinaire et un dispositif de contrôle et d'évaluation interne.

Dès 2001, le Groupe a consigné dans une Charte Ethique les principes et règles éthiques à respecter dans la conduite de ses affaires. Sa dernière actualisation a été effectuée en 2018 pour intégrer les évolutions liées à la loi Sapin II, en particulier en ce qui concerne la procédure d'alerte et la lutte contre le trafic d'influence.

Les membres du Directoire de JCDecaux ont la responsabilité directe, avec comme relais la Direction Juridique Groupe, de la diffusion à travers l'ensemble des filiales du Groupe de la Charte Ethique et des valeurs qu'elle véhicule. Le management local de chaque pays est responsable du respect de ces règles et principes détaillés dans la Charte Ethique Groupe et de leur bonne application :

- en premier lieu, les Règles Ethiques Fondamentales du Groupe JCDecaux, visant plus particulièrement l'interdiction de toute forme de corruption active ou passive et de trafic d'influence, ainsi que le respect des règles de libre concurrence et des règles en matière d'information financière et comptable. Un Comité d'Ethique Groupe composé de membres du Conseil de surveillance de JCDecaux SA a pour mission de veiller au respect de ces Règles, essentielles à l'existence et à la valorisation du Groupe (voir le point 5.1.2 ci-dessous)
- et, en second lieu, un Code de Bonne Conduite intégré à la Charte Ethique, traitant des relations du Groupe avec les administrations, ses fournisseurs et clients ainsi que des droits et responsabilités des collaborateurs. Les règles qui y figurent doivent être mises en œuvre par chaque société du Groupe selon les réglementations nationales applicables. Leur respect relève de la responsabilité des directions générales au niveau de chaque filiale tant en France qu'à l'étranger.

La Charte Ethique est disponible sur le site internet public www.jcdecaux.com et sur les différents sites intranet du Groupe. Ce document est complété par plusieurs procédures internes :

- concernant l'engagement et la gestion des Conseils, qui définit les mesures à prendre afin d'éviter tout acte de

corruption qui pourrait être commis par ces tiers, notamment dans les pays jugés à risque, où la réalisation d'une enquête approfondie avant l'engagement d'un Conseil est obligatoire. Les « Conseils » désignent ici l'ensemble des parties tierces utilisées 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 aussi aux nouveaux partenaires dans les sociétés communes et aux nouveaux sous-traitants et sous-contractants importants

- intégrant les vérifications anticorruption requises dans le cadre des processus de fusion-acquisition
- encadrant la signature des contrats, en vue de sécuriser et de normaliser pour l'ensemble du Groupe les processus de leur signature, et
- spécifiquement pour les activités du Groupe sur le marché français, concernant la déclaration des représentations d'intérêts.

La Charte Ethique et les procédures Groupe sont largement diffusées dans l'ensemble du Groupe afin que les collaborateurs en aient pleinement connaissance. La version interne à l'entreprise de la Charte Ethique associe à chaque Règle et principe un guide pratique pour une meilleure compréhension opérationnelle par les collaborateurs. Cette version interne de la Charte est désormais accessible via l'Intranet de JCDecaux dans les 19 principales langues de travail du Groupe ou sur demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de chacune des sociétés du Groupe. Chaque nouveau collaborateur doit prendre connaissance et signer la Charte Ethique, tandis qu'un processus a été mis en place visant à ce que, à terme, l'ensemble des collaborateurs connectés au système d'information interne suivent une formation aux valeurs éthiques du Groupe et signent électroniquement la Charte Ethique (voir plus loin).

Un dispositif de signalement a été mis à jour et déployé depuis novembre 2018 dans l'ensemble des filiales du Groupe, via les sites intranet et extranet et au moyen d'une ligne téléphonique dédiée. Trois alertes ont ainsi été remontées sur l'exercice 2020 (deux ont été classées sans suite après instruction, une a été clôturée après traitement).

La Direction de l'Audit interne du Groupe JCDecaux établit chaque année depuis 2018 une cartographie des risques et un processus d'évaluation ciblant et détaillant les risques visés par la loi Sapin, prenant en compte les zones géographiques et les processus métiers concernés. Le processus de cartographie est présenté en pages 95 et suivantes.

Des procédures d'évaluation de la situation des fournisseurs de premier rang sont mises en œuvre. Celles-ci sont décrites dans le chapitre « Renforcer le Développement Durable dans la politique achat » dans la section Développement Durable du présent document. Des mesures analogues concernant les clients et intermédiaires sont en cours d'évaluation avant leur déploiement.

Des contrôles comptables rigoureux 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 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).

Pour s'assurer de la bonne compréhension et de l'appropriation

par les collaborateurs des Règles Ethiques Groupe, un nouveau module de formation suivi d'un test a été déployé à l'automne 2019. Visant près de 8 000 collaborateurs identifiés comme ceux dont les fonctions peuvent engager JCDecaux, y compris dans les entités où le Groupe est minoritaire, il est composé principalement de cas concrets et de mises en situation sur les thèmes suivants : cadre législatif applicable, risques, cadeaux et invitations, paiement de facilitation et gestion des tiers. A l'issue de cette campagne de formation, dont l'achèvement était initialement prévu en septembre 2020 et a été reporté à septembre 2021 du fait de la crise sanitaire, 100 % des personnes ciblées et connectées devront avoir suivi ce module, dont une diffusion systématique est d'ores et déjà assurée au profit des nouveaux collaborateurs. Les collaborateurs non-connectés devront avoir suivi un process spécifique de formation et d'engagement d'ici septembre 2022.

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 la bonne diffusion de la Charte Ethique et des procédures associées auprès des collaborateurs et, à défaut de confirmation, d'en indiquer les raisons.

Le bon respect des procédures Groupe en matière d'Ethique, et notamment la signature de la Charte Ethique par les collaborateurs et la gestion des postes de coût dits « sensibles », sont systématiquement vérifiés par la Direction de l'Audit interne dans le cadre de ses audits pays.

5.1.2. Le Comité d'Ethique

L'ensemble des informations concernant le Comité d'Ethique sont disponibles dans le chapitre « Gouvernement d'entreprise », en page 88 du présent document.

5.2. Conformité avec la loi sur le devoir de vigilance du 27 mars 2017

Le Groupe a mis en œuvre les diligences nécessaires en vue d'élaborer et rendre public son Plan de Vigilance dans le Document d'Enregistrement Universel, tel qu'inséré dans le rapport de gestion de la Société.

Ce document recense, en rapport avec les différentes obligations posées par la loi, les procédures et textes de référence en vigueur au sein du Groupe et établit un bilan de leur diffusion et de leur application : c'est notamment le cas de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe, désormais disponible en 19 langues, du Pacte Mondial des Nations-Unies auquel le Groupe a souscrit en 2015 et du Code de Conduite Fournisseur, désormais disponible en 9 langues.

Le Plan de Vigilance fait également un état de situation sur l'action du Comité de Vigilance Groupe, organe de gouvernance interne dédié au devoir de vigilance. Composé de représentants des principales fonctions concernées (Achats, Audit Interne, Communication, Développement Durable & Qualité, Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux, Exploitation internationale et Juridique), il est présidé par un membre du Directoire et se réunit trois fois par an, avec deux missions principales : (i) élaborer le Plan de Vigilance annuel et vérifier sa mise en œuvre, et (ii) étudier les éventuels signalements reçus via la procédure d'alerte mise en place en 2018 sur l'ensemble des sites intranet du Groupe. Son action est complétée par celle de deux Comités spécialisés : le Comité Environnement et le Comité Hygiène & Sécurité, en charge d'initier et de relayer les plans d'action dans leur domaine respectif de compétence.

En 2020, exercice marqué par la crise sanitaire et son impact sur

l'agenda initialement arrêté, un important effort a été fourni pour permettre la réalisation de certains des objectifs du Plan les plus importants. L'accent a ainsi été mis sur (i) la finalisation d'une enquête bisannuelle sur la conformité à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, (ii) la poursuite du déploiement du module de formation Groupe, (iii) le renforcement de l'accessibilité du référentiel de Chartes à l'ensemble des collaborateurs, avec de nouvelles traductions, (iv) un renforcement du suivi des lobbystes et (v) un développement d'un module de lutte contre les violences et le harcèlement. Du fait de la pandémie de la Covid-19, plusieurs programmes ont dû être révisés ou réalisés en distanciel (comme les plans d'audit de la situation des filiales - sous-traitants et fournisseurs, les réunions des Comités de Vigilance, de Santé-Sécurité et Environnement), ou même reportés (notamment : objectifs de formation digitale aux droits humains et aux Achats responsables, modules de sensibilisation Ressources Humaines aux référentiel Groupe, formation des Directeurs de zone et des managers opérationnels).

En 2021, un effort particulier sera fait avant tout pour assurer la mise en œuvre de programmes retardés comme décrit ci-dessus, et aussi quant (i) au déploiement d'un nouvel outil de cartographie des risques, (ii) à la prise en compte des réglementations équivalentes au RGPD dans les filiales concernées, (iii) à l'intégration de la neutralité carbone, (iv) à la poursuite des programmes de formation spécifiques dispensés aux nouveaux entrants dans le Groupe, aux collaborateurs en place déjà connectés et aux collaborateurs dépourvus d'accès à l'intranet.

En 2021, le Groupe entend maintenir ses efforts en faveur de l'intégration de son devoir de vigilance dans sa stratégie à l'égard de ses collaborateurs comme de ses fournisseurs, clients et sous-traitants.

5.2.1. Le Plan de vigilance

| DROITS HUMAINS | | SANTÉ-SÉCURITÉ | | ENVIRONNEMENT | |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| GRUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS | GRUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS | GRUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
| ORGANE DE GOUVERNANCE | <ul style="list-style-type: none"> Le Comité de Vigilance Groupe, créé en 2017, est plus particulièrement en charge de l'élaboration du Plan de Vigilance annuel et du traitement des signalements qui lui sont faits (voir en points (4) et (5) du document sa composition, sa mission ainsi que les modalités de traitement des signalements) Le Directoire de JCDecaux SA entérine chaque année le Plan de Vigilance préparé par le Comité, dans le cadre du suivi de la politique de conformité de la Société et du Groupe JCDecaux Le Conseil de surveillance de JCDecaux SA, 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. | <p>Le Comité Santé & Sécurité Groupe, piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale, 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.</p> | <p>Le Comité Environnement, piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale, assure depuis 2018 le suivi des priorités environnementales de la Stratégie Développement Durable du Groupe, et fait des recommandations en la matière.</p> | | |
| DIRECTION OPÉRATIONNELLES RESPONSABLES | Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux | Direction de l'Exploitation Internationale | <p>Sous-traitants : Direction de l'Exploitation Internationale Fournisseurs & sous-traitants : Direction Achats, Stocks et Production</p> | Direction de l'Exploitation Internationale | Direction Achats, Stocks & Production |
| DIRECTION TRANSVERSALES | <ul style="list-style-type: none"> La Direction Développement Durable & Qualité est co-responsable avec chacune des Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers. Elle accompagne chacune de ces Fonctions dans la conduite des politiques permettant une intégration croissante du développement durable à leurs pratiques. La Direction Juridique Groupe assure le Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe, et la gestion des signalements Vigilex parvenus au moyen du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements (voir point (5)). 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 à ses processus de contrôle (audits et évaluations pays). | | | | |
| CHARTES & RÉFÉRENTIELS GROUPE | <p>Externe :</p> Principes du Pacte Mondial des Nations-Unies (« Global Compact ») (depuis 2015) <p>Interne :</p> Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018) | <p>Externe :</p> - Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018) - Priorité Santé-Sécurité de la Stratégie Développement Durable Groupe (2014) <p>Interne :</p> Code de Conduite Fournisseur (2018) | <p>Externe :</p> Principes du Pacte Mondial des Nations-Unies (« Global Compact ») (depuis 2015) <p>Interne :</p> Priorités Environnementales de la Stratégie Développement Durable Groupe (2014) | <p>Externe :</p> Code de Conduite Fournisseur (2018) | <p>Externe :</p> Code de Conduite Fournisseur (2018) |

Avertissement : l'exécution du Plan de Vigilance 2020 ainsi que l'élaboration du Plan de Vigilance 2021 ont été affectées par la crise sanitaire de la Covid-19, dont l'impact a été significatif sur le déploiement de politiques et plans d'action initialement prévus en 2020. Un état de situation précis est fait dans le présent document, en particulier sur les modifications, reports ou annulations concernant les programmes d'évaluation des filiales, fournisseurs et sous-traitants, ainsi que sur les actions d'atténuation ou de prévention des risques. Ces points sont signalés par la mention « REVISE ».

1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

La Direction de l'Audit interne du Groupe JCDecaux établit chaque année depuis 2018 une cartographie et un processus d'évaluation détaillant les risques visés par la loi du 27/03/2017, prenant en compte les zones géographiques et les process métiers concernés.

| DROITS HUMAINS | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GROUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
| <p>Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques ».</p> <p>Description</p> <p>Présent dans plus de 80 pays, avec 24 % des ETP se situant dans des pays n'ayant pas ratifié tout ou partie des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, le Groupe a identifié le risque lié au non-respect des droits humains fondamentaux de ses collaborateurs comme un risque significatif. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Engagement n°1 : déployer le Corpus de Chartes et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs ».</p> | <p>Méthodologie</p> <p>- les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques »</p> <p>- REVISE la réalisation des cartographies des risques spécifiques par famille d'achats -clé, considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque, a été reportée du fait de la crise sanitaire (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression).</p> <p>Description</p> <p>Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. Une partie de ces fournisseurs est située dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Renforcer le Développement Durable dans les Achats ».</p> |
| <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Identification des risques » [p. 94] - au chapitre « Facteurs de risques » [p. 95] - à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Engagement n°1 »] [p. 37] | <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Identification des risques » [p. 94] - au chapitre « Facteurs de risques » [p. 95] - à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Renforcer le Développement Durable dans les Achats »] [p. 60] |
| SANTÉ-SÉCURITÉ | |
| GROUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
| <p>Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques ».</p> <p>Description</p> <p>Le personnel opérationnel et de terrain de JCDecaux représente environ 51 % de l'effectif total du Groupe en 2020. Ces collaborateurs sont plus exposés aux risques d'accidents et incidents, de par leurs activités qui peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipement électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées, ... La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ».</p> | <p>Méthodologie</p> <p>- les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques »</p> <p>- REVISE la réalisation des cartographies des risques spécifiques par famille d'achats -clé, considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque, a été reportée du fait de la crise sanitaire (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression).</p> <p>Description</p> <p>Les sous-traitants d'exploitation sont exposés aux mêmes risques d'accidents et d'incidents que les collaborateurs opérationnels et de terrain de JCDecaux. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ».</p> |
| <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Identification des risques » [p. 94] - au chapitre « Facteurs de risques » [p. 95] - à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe »] [p. 44] | <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Identification des risques » [p. 94] - au chapitre « Facteurs de risques » [p. 95] - à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe »] [p. 44] |

| ENVIRONNEMENT | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GROUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
| <p>Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques »</p> <p>Description</p> <p>Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie Développement Durable de JCDecaux (cf. section « Notre Engagement Environnemental »), mais non-identifiés comme risque principal (cf section « Risques environnementaux »)</p> | <p>Méthodologie</p> <p>- Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques »</p> <p>- REVERSE la réalisation des cartographies des risques spécifiques par famille d'achats -clé, considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque, a été reportée du fait de la crise sanitaire (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression).</p> <p>Description</p> <p>Les enjeux environnementaux dans notre chaîne d'approvisionnement sont pleinement intégrés à la priorité « Renforcer le Développement Durable dans les Achats », mais non-identifiés comme risque principal (cf. section « Risques environnementaux »).</p> |
| <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Identification des risques » [p. 94] - au chapitre « Risques environnementaux » [p. 33] - au chapitre « Notre Engagement Environnemental » [p. 33] | <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Identification des risques » [p. 94] - au chapitre « Risques environnementaux » [p. 33] - au chapitre « renforcer le Développement Durable dans les Achats » [p. 60] |

2. ÉVALUATION DES FILIALES, SOUS-TRAITANTS & FOURNISSEURS

Le Groupe JCDecaux met en œuvre, en particulier sur le fondement des données fournies par sa cartographie des risques, des procédures d'évaluation régulière de la situation de ses filiales, sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie *

| DROITS HUMAINS | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GROUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
| <p>CONFORMITÉ DES FILIALES AVEC LES PRINCIPES DE LA CHARTE INTERNATIONALE DES VALEURS SOCIALES FONDAMENTALES</p> <p>Elle est évaluée au moyen d'une enquête bisannuelle.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>L'enquête bisannuelle 2019/2020 a été finalisée pour identifier des besoins éventuels de plans correctifs.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>Les plans d'actions correctifs seront arrêtés et déployés.</p> <p>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE</p> <p>Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY.</p> <p>REVISE Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire. Conclusion sans réserve ni commentaire.</p> <p>Le nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA), lancé fin 2019, est désormais opérationnel.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. Une consultation est en cours pour le choix d'un nouvel OTI en charge de l'audit obligatoire.</p> <p>AUTO-ÉVALUATION ANNUELLE DES FILIALES</p> <p>Elle est réalisée par la Direction de l'Audit interne et intègre les enjeux en lien avec les risques extra-financiers significatifs.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>75 filiales ont rempli et retourné les formulaires d'auto-évaluation en décembre 2020.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>75 filiales seront à nouveau concernées au 1^{er} trimestre 2021.</p> <p>AUDITS SUR SITE DES FILIALES</p> <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>REVISE Du fait de la crise sanitaire, seule 1 mission à l'étranger a pu être réalisée, et 3 en France.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>Le plan d'audit 2021 est en cours de réévaluation, fondé sur un mix terrain/à distance, afin de l'adapter au contexte sanitaire.</p> | <p>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS* AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR</p> <p>Les fournisseurs-clés font l'objet d'une évaluation annuelle, d'un audit sur site tous les 3 ans (pour les fournisseurs centraux), et tous les 5 ans par les Pays (pour les fournisseurs-clés locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>REVISE les missions d'audit des fournisseurs-clés du Groupe ont été reportées du fait de la crise sanitaire. Le Code de Conduite Fournisseur est désormais disponible en 9 langues.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>Sous réserve de l'impact de la crise sanitaire, les audits des fournisseurs-clés continueront d'être concentrés sur les fournisseurs-clés directs et menés tous les 3 ans.</p> <p>Une révision du Code de Conduite Fournisseur sera finalisée, pour intégrer les réglementations locales équivalentes au RGPD.</p> <p>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE</p> <p>Les indicateurs de suivi de l'intégration du développement durable dans les processus achats sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY.</p> <p>REVISE Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire. Conclusion sans réserve ni commentaire. Le nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA), lancé fin 2019, est désormais opérationnel.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. Une consultation est en cours pour le choix d'un nouvel OTI en charge de l'audit obligatoire.</p> <p>AUDITS SUR SITE DES FILIALES</p> <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du déploiement du Code de Conduite Fournisseur.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>REVISE Du fait de la crise sanitaire, seule 1 mission à l'étranger a pu être réalisée, et 3 en France.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>Le plan d'audit 2021 est en cours de réévaluation, fondé sur un mix terrain/à distance, afin de l'adapter au contexte sanitaire</p> <p><small>* Définition des fournisseurs-clés Fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel et éthique), et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque social et environnemental)</small></p> |
| <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la partie « D. P. E. F. » (chapitre « Engagement n°1 ») (p. 46) - au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i> - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » <i>infra</i> | <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Achats responsables » (p. 60) - au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i> - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » <i>infra</i> |

| SANTÉ-SÉCURITÉ | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>GROUPE</p> <p>PROGRAMME D'AUDIT SANTÉ-SÉCURITÉ DES FILIALES Il a pour objet d'évaluer la maturité des filiales au regard des exigences santé-sécurité du Groupe.</p> <p>BILAN 2020 REVISE Du fait de la crise sanitaire, l'objectif d'audit de 20 filiales a été revu, avec 4 missions réalisées (dont 3 en Afrique).</p> <p>PLAN 2021 Un objectif de 8 audits physiques maximum est fixé pour 2021, ainsi que 10 audits sur la question de la sous-traitance, via un questionnaire.</p> <p>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE Les indicateurs santé-sécurité liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN 2020 Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY. REVISE Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire. Conclusion sans réserve ni commentaire. Le nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA), lancé fin 2019, est désormais opérationnel.</p> <p>PLAN 2021 Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. Une consultation est en cours pour le choix d'un nouvel OTI en charge de l'audit obligatoire.</p> | <p>FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS</p> <p>SOUS-TRAITANTS D'EXPLOITATION :</p> <p>PROGRAMMES D'INSPECTION DES SOUS-TRAITANTS RÉALISÉS LOCALEMENT PAR LES FILIALES</p> <p>BILAN 2020 REVISE Du fait de la crise sanitaire, l'objectif d'audit de 20 filiales et de leur politique à l'égard des sous-traitants a été revu, avec 4 missions réalisées (dont 3 en Afrique).</p> <p>PLAN 2021 10 missions d'audit spécifiques sur la question de la sous-traitance seront menées à distance via un questionnaire, du fait de la persistance de la crise sanitaire.</p> <p>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE Les indicateurs santé-sécurité liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN 2020 Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY. REVISE Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire. Conclusion sans réserve ni commentaire. Le nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA), lancé fin 2019, est désormais opérationnel.</p> <p>PLAN 2021 Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. Une consultation est en cours pour le choix d'un nouvel OTI en charge de l'audit obligatoire.</p> <p>FOURNISSEURS :</p> <p>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR Les fournisseurs-clés font l'objet d'une évaluation annuelle, d'un audit sur site tous les 3 ans par le Corporate (pour les Achats centraux), et tous les 5 ans par les Pays (pour les fournisseurs-clés locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p>BILAN 2020 REVISE les missions d'audit des fournisseurs-clés du Groupe ont été reportées du fait de la crise sanitaire. Le Code de Conduite Fournisseur est désormais disponible en 9 langues.</p> <p>PLAN 2021 Sous réserve de l'impact de la crise sanitaire, les audits des fournisseurs-clés continueront d'être concentrés sur les fournisseurs-clés directs et menés tous les 3 ans. Une révision du Code de Conduite Fournisseur sera finalisée, pour intégrer les réglementations locales équivalentes au RGPD.</p> |
| <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la partie « D. P. E. F. » (chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ») (p. 44) - au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i> - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » <i>infra</i> | <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la partie « D. P. E. F. » (chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ») (p. 44) - au chapitre « Achats responsables » (p. 60) - au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i> - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » <i>infra</i> |

| ENVIRONNEMENT | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GROUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
| <p>PROGRAMME D'AUDIT SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE Il a pour objet d'évaluer la maturité des filiales au regard de la Stratégie Environnement du Groupe.</p> <p>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE Les indicateurs environnementaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN 2020 Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY. REVISE Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire. Conclusion sans réserve ni commentaire. Le nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA), lancé fin 2019, est désormais opérationnel.</p> <p>PLAN 2021 Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. Une consultation est en cours pour le choix d'un nouvel OTI en charge de l'audit obligatoire.</p> <p>AUDITS SUR SITE DES FILIALES Ils sont effectués par la Direction de l'Audit interne</p> <p>BILAN 2020 REVISE Du fait de la crise sanitaire, seule 1 mission à l'étranger a pu être réalisée, et 3 en France.</p> <p>PLAN 2021 Le plan d'audit 2021 est en cours de réévaluation, fondé sur un mix terrain/à distance, afin de l'adapter au contexte sanitaire.</p> | <p>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR Les fournisseurs-clés font l'objet d'une évaluation annuelle, d'un audit sur site tous les 3 ans par le Corporate (pour les Achats centraux), et tous les 5 ans par les Pays (pour les fournisseurs-clés locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p>BILAN 2020 REVISE les missions d'audit des fournisseurs-clés du Groupe ont été reportées du fait de la crise sanitaire. Le Code de Conduite Fournisseur est désormais disponible en 9 langues.</p> <p>PLAN 2021 Sous réserve de l'impact de la crise sanitaire, les audits des fournisseurs-clés continueront d'être concentrés sur les fournisseurs-clés directs et menés tous les 3 ans. Une révision du Code de Conduite Fournisseur sera finalisée, pour intégrer les réglementations locales équivalentes au RGPD.</p> |
| <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Réduire nos consommations énergétiques » (p. 35) - au chapitre « Réduire nos autres impacts » (p. 39) - au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i> - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » <i>infra</i> | <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Achats responsables » (p. 60) - au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i> - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » <i>infra</i> |

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, sous-traitants et fournisseurs.

| DROITS HUMAINS | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GROUPE | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS |
| <p>LETTRE D’AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS</p> <p>Une lettre d’affirmation est signée par les Directeurs Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s’engagent à respecter les règles de conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne connaissance de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d’affirmation 2020.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d’affirmation 2021.</p> <p>FORMATION</p> <p>Une formation en digital learning (y compris la présentation des Chartes et référentiels du Groupe) a été mise à disposition de l’ensemble des collaborateurs équipés d’un ordinateur.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>REVISE Le module est désormais disponible en 13 langues mais son déploiement auprès des collaborateurs connectés a pris du retard (31% à fin décembre 2020).</p> <p>100% des nouveaux collaborateurs suivent désormais ce module de formation.</p> <p>REVISE Le programme de formation en présentiel pour les collaborateurs dépourvus d’une connexion informatique a été reporté.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>L’objectif de 100 % des collaborateurs connectés ayant suivi le module de formation est fixé au 31/12/2021.</p> <p>Concernant les collaborateurs non-connectés, cet objectif est fixé au 31/12/2022.</p> | <p>CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDecaux</p> <p>Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l’ensemble des fournisseurs-clés du Groupe.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>100 % des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite en 2020.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>Le déploiement du Code de Conduite sera poursuivi en 2021, afin de maintenir l’objectif fixé de 100 % des fournisseurs-clés. 80 % des fournisseurs clés doivent être évalués en 2021 (objectif réintégré dans les bonus en 2021).</p> <p>LETTRE D’AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS</p> <p>Une lettre d’affirmation est signée par les Directeurs 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 du Code de Conduite Fournisseur par les fournisseurs.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d’affirmation 2020.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d’affirmation 2021.</p> <p>FORMATION ÉQUIPES ACHATS</p> <p>Une formation des équipes Achats sur l’intégration du développement durable dans les processus Achats, dont les droits humains, a été réalisée en 2019.</p> <p>BILAN 2020</p> <p>REVISE La formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats a été reportée à 2021 du fait de la crise sanitaire.</p> <p>PLAN 2021</p> <p>La formation digitale aux Achats responsables, initialement prévue en 2020, sera mise en œuvre en 2021.</p> |

SANTÉ-SÉCURITÉ

GROUPE

LE COMITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE

Il est piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale et réunit les Responsables Santé-Sécurité Régionaux ou locaux et le Responsable Développement Durable QSSE et/ou la Directrice Développement Durable & Qualité. Il 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 2020

REVISE Du fait de la crise sanitaire, le Comité s'est réuni 3 fois en 2020 (contre 4 fois comme prévu), et a renforcé les actions de sensibilisation du Groupe.

PLAN 2021

4 réunions sont prévues, avec la poursuite des actions au niveau du Groupe pour améliorer la sécurité au travail.

LETTRÉ D'AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs 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 Santé-Sécurité Groupe.

BILAN 2020

100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d'affirmation 2020.

PLAN 2021

100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2021.

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION À LA SANTÉ-SÉCURITÉ

Une campagne de sensibilisation à la santé-sécurité est mise en œuvre à destination des Responsables de zones et de Pays.

BILAN 2020

REVISE Une formation en ligne a été lancée dans 9 filiales pilote, le portage sur une plate-forme e-learning étant reporté à 2021 du fait de la crise sanitaire.

PLAN 2021

L'objectif est d'atteindre un taux de couverture de 100 % des Responsables de zones et de Pays en 2021, et 100 % du management opérationnel des filiales francophones, anglophones et hispanophones.

CAMPAGNE « SAFETY OUT OF HOME / SAFETY HOME »

Une campagne à destination de l'ensemble des collaborateurs, « Safety out of home, safety home » est diffusée depuis avril 2017.

BILAN 2020

REVISE Les actions prévues ont été reportées du fait de la crise sanitaire.

PLAN 2021

Le programme initialement prévu en 2020 sera mis en œuvre en 2021.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

SOUS-TRAITANTS D'EXPLOITATION :

DIFFUSION DES CLAUSES SANTÉ-SÉCURITÉ

L'ensemble des sous-traitants d'exploitation doivent signer un contrat comprenant des clauses santé-sécurité détaillées.

BILAN 2020

REVISE Du fait de la crise sanitaire, la diffusion des clauses contractuelles types santé-sécurité auprès des filiales, renforcées par la mise en place d'un processus de qualification des sous-traitants majeurs, n'a pu être que partiellement réalisée.

PLAN 2021

L'effort de diffusion sera poursuivi en 2021, complété par la réalisation d'audits-cibles à distance.

FORMATION

Les équipes Achats du siège sont formées en vue de les sensibiliser notamment à la problématique Santé-Sécurité chez les sous-traitants.

BILAN 2020

REVISE La formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats a été reportée à 2021 du fait de la crise sanitaire.

PLAN 2021

La formation digitale aux Achats responsables, initialement prévue en 2020, sera mise en œuvre en 2021.

FOURNISSEURS :

CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDecaux

Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l'ensemble des fournisseurs-clés du Groupe.

BILAN 2020

100 % des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite en 2020.

PLAN 2021

Le déploiement du Code de Conduite sera poursuivi en 2021, afin de maintenir l'objectif fixé de 100 % des fournisseurs-clés. 80 % des fournisseurs clés doivent être évalués en 2021 (objectif réintégré dans les bonus en 2021).

LETTRÉ D'AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs 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 du Code de Conduite Fournisseur par les fournisseurs.

BILAN 2020

100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d'affirmation 2020.

PLAN 2021

100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2021.

FORMATION

Les équipes Achats du siège sont formées en vue de les sensibiliser notamment à la problématique Santé-Sécurité chez les fournisseurs.

BILAN 2020

REVISE La formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats a été reportée à 2021 du fait de la crise sanitaire.

PLAN 2021

La formation digitale aux Achats responsables, initialement prévue en 2020, sera mise en œuvre en 2021.

ENVIRONNEMENT

GROUPE

LE COMITÉ ENVIRONNEMENT

Créé en 2018, il est piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale et réunit la Directrice Développement Durable & Qualité et des Responsables Opérationnels ou EHS de zone et ou de pays. Il a pour objet de proposer de nouvelles recommandations quant à l'animation des priorités environnementales de la Stratégie Développement Durable de JCDecaux.

BILAN 2020

REVISE Le Comité ne s'est pas réuni du fait de la crise sanitaire, mais des groupes de travail ont été créés sur 3 thèmes (consommation électrique, impact des véhicules et traitement des déchets).

PLAN 2021

Le Comité Environnement se réunira au moins 1 fois en 2021, et la démarche initiée en 2019/2020 sera restructurée.

FORMATION

Une formation en digital learning (y compris la présentation des Chartes et référentiels du Groupe) a été mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs équipés d'un ordinateur.

BILAN 2020

REVISE Le module est désormais disponible en 13 langues mais son déploiement auprès des collaborateurs connectés a pris du retard (31% à fin décembre 2020).

100% des nouveaux collaborateurs suivent désormais ce module de formation.

REVISE Le programme de formation en présentiel pour les collaborateurs dépourvus d'une connexion informatique a été reporté.

PLAN 2021

L'objectif de 100 % des collaborateurs connectés ayant suivi le module de formation est fixé au 31/12/2021.

Concernant les collaborateurs non-connectés, cet objectif est fixé au 31/12/2022.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDecaux

Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l'ensemble des fournisseurs-clés du Groupe.

BILAN 2020

100 % des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite en 2020.

PLAN 2021

Le déploiement du Code de Conduite sera poursuivi en 2021, afin de maintenir l'objectif fixé de 100 % de fournisseurs-clés. 80 % des fournisseurs clés doivent être évalués en 2021 (objectif réintégré dans les bonus en 2021).

LETTRÉ D’AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs 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 du Code de Conduite Fournisseur par les fournisseurs.

BILAN 2020

100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d'affirmation 2020.

PLAN 2021

100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2021.

FORMATION

Les équipes Achats du siège sont formées en vue de les sensibiliser notamment à la problématique Environnement chez les sous-traitants et fournisseurs.

BILAN 2020

REVISE La formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats a été reportée à 2021 du fait de la crise sanitaire.

PLAN 2021

La formation digitale aux Achats responsables, initialement prévue en 2020, sera mise en œuvre en 2021.

4. MÉCANISME D'ALERTE & DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation de risques est déployé depuis 2018 sur l'ensemble des filiales du Groupe.

PRINCIPES & MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

Référentiel JCDecaux

Le référentiel du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements est constitué de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du groupe JCDecaux (désormais disponible en 19 langues) et des principes du Pacte Mondial des Nations-Unies (« Global Compact ») auquel le Groupe JCDecaux a adhéré en 2015.

Déploiement

Depuis 2018, le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements peut être activé par l'ensemble des collaborateurs du Groupe, soit par un formulaire disponible sur l'intranet JCDecaux en 19 langues, soit par téléphone, soit de manière centralisée au siège, soit localement lorsque la réglementation locale le requiert.

Modalités

Ce mécanisme permet d'alerter soit sa hiérarchie, soit directement le Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe. L'auteur du signalement bénéficie de toutes les garanties légales de protection et de confidentialité.

LE COMITÉ DE VIGILANCE GROUPE

Composition

Réuni pour la première fois en 2018, le Comité de Vigilance Groupe est composé de 8 membres représentant les principaux métiers du Groupe en lien avec le devoir de vigilance (Achats, Audit, Communication, Développement Durable & Qualité, Exploitation Internationale, Juridique et Ressources Humaines). Il est présidé par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, membre du Directoire de JCDecaux SA.

Missions

Il a deux missions principales : élaborer le plan de vigilance annuel en vue de le soumettre au Directoire et au Conseil de surveillance de JCDecaux SA, et instruire les signalements qui lui sont soumis par le Secrétariat du Comité lui parvenant (voir ci-dessous).

Secrétariat

Son Secrétariat, assuré par le Directeur Juridique Groupe, tient un registre des alertes, lequel recense l'ensemble des signalements parvenus au Comité, ainsi que leur traitement (réponses apportées à leurs auteurs, suivi juridique et opérationnel).

BILAN 2020 & OBJECTIFS DU PLAN 2021

Bilan 2020

Le Groupe a déployé au 2nd semestre 2018 la procédure d'alerte et de recueil des signalements en rapport avec le devoir de vigilance, en mettant à disposition des collaborateurs dans l'ensemble des filiales une procédure et un formulaire désormais accessibles en 19 langues.

Le Comité de Vigilance s'est réuni à trois reprises en 2020 (contre deux fois en 2019), en février pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2019, en mars pour arrêter le Plan de Vigilance 2020, puis en juillet pour faire un point d'étape sur son exécution.

Deux signalements ont été recueillis en 2020, sans rapport avec la compétence du Comité. Ce dernier en a été informé et a validé leur traitement par d'autres instances du Groupe.

Objectifs du Plan 2021

Tout comme en 2020, le Comité de Vigilance veillera, dans le cadre légal et réglementaire local, à la bonne accessibilité de la procédure d'alerte et de recueil des signalements dans les filiales et à son accessibilité pour l'ensemble des collaborateurs, via l'intranet local ou la messagerie téléphonique.

Outre sa mission d'élaboration et de suivi de l'exécution du Plan de Vigilance annuel, il s'assurera du bon traitement des alertes par le Secrétariat du Comité et formulera si nécessaire des recommandations qui seront transmises au Directoire.

5. DISPOSITIF DE SUIVI & D'ÉVALUATION DES MESURES MISES EN ŒUVRE

JCDecaux SA assure un suivi et une évaluation réguliers des mesures mises en œuvre dans le cadre du Plan de Vigilance annuel, en s'appuyant sur des mécanismes de contrôle, d'enquête et de reporting à tous les niveaux du Groupe.

CONTRÔLES & ENQUÊTES

Contrôle

Un contrôle sur site et/ou sur pièces (privilégié en 2020 du fait de la crise sanitaire) est exercé par chaque Direction opérationnelle concernée dans le cadre de la mise en œuvre des différentes mesures du Plan de Vigilance annuel :

- par la Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux, auprès des filiales (enquêtes bisannuelles)
- par la Direction de l'Exploitation Internationale auprès des filiales et des sous-traitants d'exploitation (audits sur site ou à distance)
- par la Direction Achats - Stocks & Production auprès des filiales et des fournisseurs-clés du Groupe (évaluations et audits sur site ou à distance)
- par la Direction juridique (lettres d'affirmation annuelles)
- par la Direction du Développement Durable & Qualité auprès des filiales, notamment à travers le pilotage de la performance extra-financière et l'audit annuel mené par un Organisme Tiers Indépendant (le Cabinet EY), lequel n'a fait aucune réserve sur la D.P.E.F. au cours des trois derniers exercices
- par la Direction de l'Audit interne (auto-évaluations annuelles de 75 filiales et réalisation de 4 missions d'audit sur site en 2020).

Enquêtes

Des enquêtes sont menées si nécessaire, suite aux contrôles exercés, par les Directions et instances en charge de superviser l'application 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 l'établissement deux fois par an de la revue des litiges et risques consolidée au niveau du Groupe
- par le Comité de Vigilance Groupe, dans le cadre de l'instruction des éventuels signalements et de sa capacité d'autosaisie
- par le Comité d'Audit, dans le cadre de ses travaux d'analyse de la situation du Groupe
- par le Directoire.

REPORTING

Travaux du Comité de Vigilance Groupe

Chaque année et autant que de besoin, son Président rend compte des travaux du Comité au Directoire et au Conseil de surveillance de JCDecaux SA, en particulier en ce qui concerne le Plan de Vigilance annuel (Plan pour l'année à venir/ en cours et bilan d'exécution du Plan de l'année précédente).

Travaux du Comité d'Audit

Son Président rend compte quatre fois par an au Conseil de surveillance des travaux du Comité.

Revue des litiges & risques Groupe

Le Directeur Juridique Groupe présente deux fois par an la revue des litiges et risques Groupe aux Commissaires aux Comptes, au Comité d'Audit et au Directoire.

Stratégie Développement Durable et pilotage de la Performance Extra-Financière

La Direction du Développement Durable & Qualité rend compte chaque trimestre de ses travaux devant le Directoire et annuellement auprès du Conseil de surveillance de JCDecaux SA.

BILAN 2020 & OBJECTIFS DU PLAN 2021

Se référer en particulier :

- aux procédures et programmes d'évaluation des filiales, sous-traitants et fournisseurs prévu dans le présent document et détaillées au point (2) ci-dessus « Evaluation des filiales, sous-traitants & fournisseurs » (p. 108)
- aux actions d'atténuation ou de prévention des risques prévues dans le présent document au point (3) ci-dessus « Atténuation des risques et prévention des atteintes graves » (p. 111)

5.2.2. La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe JCDecaux, le Code de conduite Fournisseur & les principes du Pacte Mondial des Nations-Unies

Le référentiel de JCDecaux en matière de devoir de vigilance est constitué principalement de trois textes : la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, le Code de Conduite Fournisseur et les principes 7, 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations-Unies.

Le Groupe a mis en place en 2012 une Charte en référence aux 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 Economique pour les entreprises multinationales. Dans un contexte de fort développement international, le Groupe a ainsi manifesté son engagement en faveur des valeurs sociales fondamentales en le formalisant dans une Charte qui fournit des lignes directrices et des principes de comportement clairs au sein du Groupe tout en respectant la diversité des pratiques commerciales et culturelles qui coexistent dans les différentes entités.

Mise à jour en 2013, la Charte s'applique à tous les salariés du Groupe, lesquels s'engagent également à promouvoir l'application des valeurs qui y sont décrites par toutes ses parties prenantes, à savoir les filiales de JCDecaux SA, leurs fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Les engagements pris par le Groupe concernent les domaines suivants : le droit à la négociation collective et la liberté d'association, la condamnation de toute forme de travail forcé ou obligatoire, la condamnation du travail des enfants, l'absence de discrimination au travail, la santé et la sécurité des travailleurs, 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, la réaffectation prioritaire des salariés en cas de restructuration, 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, le congé familial, le droit à la protection lié à l'arrivée d'un enfant. La mise en œuvre de la Charte est d'une importance primordiale pour le Groupe : les membres du Directoire ont pris la responsabilité directe de sa bonne diffusion au sein du Groupe.

La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe JCDecaux est accessible via l'Intranet de JCDecaux ou sur demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de chacune des sociétés du Groupe. Par ailleurs, elle est remise aux nouveaux collaborateurs (cadres) au moment de leur embauche.

Le Groupe assure également la diffusion auprès de ses fournisseurs d'un Code de Conduite renvoyant notamment aux engagements et principes décrits dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, document sur lequel les fournisseurs et sous-traitants s'engagent.

Le Groupe a également adhéré en 2015 au Pacte Mondial (« Global Compact ») des Nations-Unies, 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].

5.2.3. Le Comité de Vigilance Groupe

Le Comité de Vigilance Groupe a été créé en 2018, dans le cadre de l'établissement du 1^{er} Plan de Vigilance du Groupe et de la mise en œuvre de ses dispositions.

Missions

Le Comité de Vigilance est en charge (i) de l'instruction et du traitement des signalements qui lui parviennent via le mécanisme d'alerte et de recueil de signalements, (ii) de l'examen annuel du Plan de Vigilance et du suivi du Plan de l'exercice précédent, ainsi que (iii) de toute question en rapport avec la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe et/ou le Pacte Mondial des Nations-Unies et/ou le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.

Afin d'assurer une mise en œuvre homogène de la procédure d'alerte et de recueil de signalements dans l'ensemble des filiales du Groupe, et en cohérence avec la procédure d'alerte en vigueur au titre de la loi Sapin II, cette procédure comporte deux moyens complémentaires d'alerter le Comité de Vigilance via son Secrétariat : un formulaire disponible sur l'intranet JCDecaux de chaque filiale, sécurisé et accessible à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse courriel professionnelle, et une ligne téléphonique destinée aux collaborateurs dépourvus d'accès internet professionnel. Conformément à la réglementation, les diligences correspondantes relatives à la protection des données personnelles ont été effectuées.

Composition

Le Comité de Vigilance Groupe est composé de 8 membres représentant les principaux métiers du Groupe en lien avec le devoir de vigilance (Achats, Audit interne, Communication, Développement Durable & Qualité, Exploitation internationale, Juridique Groupe, Ressources Humaines). Il est présidé par le Directeur Général Finance & Administration Groupe, membre du Directoire.

Fonctionnement

Le Comité de Vigilance Groupe se réunit aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par an. Son président rend compte des travaux du Comité au Directoire, une fois par an et, autant que de besoin.

Le fonctionnement du Comité de Vigilance est défini par un Règlement intérieur.

Son secrétariat est assuré par le Directeur juridique Groupe.

Travaux

Le Comité de Vigilance s'est réuni à trois reprises en 2020, en début d'année pour arrêter le Plan de Vigilance 2020, en milieu d'année pour faire un état de situation à mi-exercice, et en fin d'exercice pour faire le bilan de son exécution. Il a également été tenu informé par son Secrétariat de deux signalements parvenus en 2020, tous deux hors de la compétence du Comité.

POLITIQUE FISCALE^{DPEF}

En tant qu'entreprise internationale de plus de 10 000 employés dans le monde, JCDecaux exerce ses activités dans plus de 80 pays où les bénéficiaires de ses filiales sont imposables. Notre objectif est de veiller à ce que l'impôt soit payé et que les déclarations fiscales soient déposées dans les délais dans chaque juridiction, conformément aux lois et règlements en vigueur.

La Direction Fiscale de JCDecaux, qui relève directement du Directeur Financier et Administratif du Groupe, membre du Directoire de JCDecaux, est impliquée dans tous les aspects pertinents de notre activité, en étroite collaboration avec la direction pour fournir des conseils et assurer l'efficacité et la conformité des opérations.

Nous pratiquons une politique de transparence pour développer des relations de confiance avec les autorités fiscales et nous étions pleinement conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE* avant même qu'elles ne soient publiées.

Nous nous attachons à être en conformité et à suivre l'esprit des réglementations fiscales et à les interpréter d'une manière raisonnable et cohérente dans l'ensemble de nos opérations. Notre politique est de payer l'impôt là où la valeur est créée et l'activité économique exercée. Nous n'utilisons pas de structures fiscales localisées dans des territoires communément appelés « paradis fiscaux » à des fins de planification fiscale.

L'application d'IFRIC 23 ne soulève aucune difficulté pour l'entreprise dans la mesure où nous avons déjà des procédures internes en place permettant d'identifier d'éventuels risques fiscaux que nous pouvons, le cas échéant, maîtriser et corriger. Par ailleurs, nos filiales sont également régulièrement auditées par les administrations fiscales locales ainsi que leurs commissaires aux comptes.

La Direction Fiscale réalise régulièrement des revues fiscales de ses filiales en vue de s'assurer que les réglementations fiscales sont bien prises en compte et correctement appliquées.

La cartographie des risques Groupe, qui répertorie les principaux risques liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, inclut notamment les risques liés à la fiscalité. Cette cartographie est revue et validée chaque année par le Directoire, le Comité d'Audit et le Conseil de Surveillance.

Nous comprenons et soutenons le reporting pays par pays destiné aux autorités fiscales et nous le considérons comme une occasion de promouvoir la transparence internationale et de renforcer le dialogue et la coopération avec les autorités fiscales locales. Pour autant, JCDecaux ne divulgue pas publiquement cette information pour ne pas entraver le principe d'une concurrence loyale (« fair competition ») car cette information pourrait être utilisée comme un avantage stratégique par nos concurrents.

* Lignes directrices de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques sur la lutte contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (« Base Erosion and Profit Shifting »).



ABRIBUS® digitaux synchronisés
Londres
🇬🇧 ROYAUME-UNI

AUTRES INFORMATIONS

Grille de concordance GRI-G4
(option critères essentiels) 120

Rapport de l'organisme tiers indépendant
sur la déclaration consolidée de performance
extra-financière figurant dans le rapport
de gestion 124

Annexe : informations considérées comme
les plus importantes 126

Contact 127

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 ainsi que dans son Rapport Développement Durable et RSE (depuis 2019). 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 2020.

| 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 8-9 | |
| PROFIL DE L'ORGANISATION | | | |
| G4-3 | Nom de l'organisation | Page de couverture | |
| G4-4 | Principales marques et principaux produits et services | Pages 16-18 | |
| G4-5 | Lieu où se trouve le siège de l'organisation | Page 128 | |
| 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 32 | |
| G4-7 | Mode de propriété et la forme juridique | Page 128 | |
| G4-8 | Marchés desservis (incluant la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires) | Pages 16-18 | |
| G4-9 | Taille de l'organisation | Page de couverture | |
| G4-10 | Nombre total de salariés (par type de contrat de travail et par sexe) | Page 43 | |
| G4-11 | Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective | Page 57 | |
| G4-12 | Description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation | Page 59 | |
| G4-13 | Changements substantiels de taille, de structure, de capital ou de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation survenus au cours de la période de reporting | Voir pages 14-15 du DEU | |
| G4-14 | Démarche ou le principe de précaution est pris en compte par l'organisation | Pages 94-116 | |
| 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 28, 46-47, 59, 94-116 | |
| G4-16 | Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts | Page 28 | |
| ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS | | | |
| G4-17 | Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation | Voir pages 347-349 du DEU | |
| G4-18 | Processus de contenu et du Périmètre des Aspects | Pages 22-27 | |
| G4-19 | Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu | Pages 22-27 | |
| G4-20 | Périmètre de chacun des Aspects pertinents au sein de l'organisation | Pages 22-27 | |
| G4-21 | Périmètre de chacun des Aspects pertinents en dehors de l'organisation | Pages 22-27 | |
| G4-22 | Raisons et les conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs | N/A | |
| G4-23 | Changements substantiels concernant le Champ d'étude et le Périmètre des Aspects, par rapport aux précédentes périodes de reporting | Voir pages 14-15 du DEU, page 30 | Pages 124-125 |

| ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION | | | |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------|
| GRI G4 - indicateurs | | Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés | Vérification externe |
| IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES | | | |
| G4-24 | Liste des Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue | Pages 59-77 | |
| G4-25 | Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue | Pages 22 ,26, 59-77 | |
| G4-26 | Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes | Pages 59-77 | |
| 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 22, 27, 59-77 | |
| PROFIL DU RAPPORT | | | |
| G4-28 | Période de reporting pour les informations fournies | Page 30 | Pages 124-125 |
| G4-29 | Date du dernier rapport publié | Page 30 | Pages 124-125 |
| G4-30 | Cycle de reporting | Page 30 | Pages 124-125 |
| G4-31 | Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu | Page 127 | |
| G4-32 | Option de « conformité » choisie par l'organisation, Index du contenu GRI pour l'option choisie et référence au Rapport de vérification externe | Page 23 | |
| G4-33 | Politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport | Page 23 | |
| GOVERNANCE | | | |
| G4-34 | Structure de la gouvernance de l'organisation | Pages 82-93 | |
| 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 16, 46-47, 60, 94-116 | |

| 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 35-38 | | | | |
| G4-EN3 | Consommation énergétique au sein de l'organisation | Page 35 et voir notre réponse au CDP | | | | Pages 124-125 |
| G4-EN6 | Réduction de la consommation énergétique | Pages 35-38 et voir notre réponse au CDP | | | | |
| ASPECT PERTINENT : ÉMISSIONS | | | | | | |
| G4-DMA | Description de l'approche managériale | Pages 35-38 et voir notre réponse au CDP | | | | |
| G4-EN15 | Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1) | Page 35 et voir notre réponse au CDP | | | | Pages 124-125 |
| G4-EN16 | Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie | Page 35 et voir notre réponse au CDP | | | | Pages 124-125 |
| 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 | Page 35 et voir notre réponse au CDP | | | | Pages 124-125 |

| 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 |
| ASPECT PERTINENT : EFFLUENTS ET DECHETS | | | | | | |
| G4-DMA | Description de l'approche managériale | Pages 39-41 | | | | |
| G4-EN23 | Poids total de déchets, par type et par mode de traitement | Page 39 | | | | |
| ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS | | | | | | |
| G4-DMA | Description de l'approche managériale | Pages 60-61 | | | | |
| G4-EN32 | Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux | Page 61 | | | | |
| 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 44-45 | | | | Pages 124-125 |
| 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 44-45 | Information non reportée par sexe | L'information est actuellement non disponible | | Pages 124-125 |
| ASPECT PERTINENT : FORMATION ET ÉDUCATION | | | | | | |
| G4-DMA | Description de l'approche managériale | Pages 49-51 | | | | |
| G4-LA9 | Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle | Page 50 | 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 52-54 | | | | |
| 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 | Page 54 | 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 60-61 | | | | |
| G4-LA14 | Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi | Page 61 | | | | |

| 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 |
| 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 60-61 | | | | Pages 124-125 |
| G4-HR10 | Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme | Page 61 | | | | |
| SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ | | | | | | |
| ASPECT PERTINENT : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | | | | | | |
| G4-DMA | Description de l'approche managériale | Pages 47, 60 | | | | Pages 124-125 |
| G4-SO4 | Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption | Pages 28, 47, 60 | | | | |

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2020

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur demande au siège de l'entité).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000⁽¹⁾ :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code du commerce en matière sociale et environnementale ainsi que les informations prévues au 2^{ème} alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'Homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code du commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code du commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

⁽¹⁾ ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (protection des données à caractère personnel et au respect de la vie privée, piratage digital des mobiliers et de diffusion de contenus inappropriés), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : JCDecaux Australie et Nouvelle-Zélande, JCDecaux Belgique et Luxembourg, et JCDecaux Brésil ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 7 % et 11 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (11% du chiffre d'affaires, 7% des effectifs, 10% des consommations électriques du mobilier,...) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre juillet 2020 et mars 2021 sur une durée totale d'intervention de neuf semaines.

Nous avons mené deux entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la direction du développement durable, la direction des ressources humaines France et les projets RH internationaux.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, 11 mars 2021

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Béatrice Belle
Associée

Eric Mugnier
Associé Développement Durable

ANNEXE : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

INFORMATIONS SOCIALES

INFORMATIONS QUANTITATIVES (INCLUANT LES INDICATEURS CLÉ DE PERFORMANCE)

Les taux de fréquence et de gravité des collaborateurs

INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS OU RÉSULTATS)

Le déploiement d'un système de management de la santé-sécurité dans les filiales (notamment la cartographie des risques, l'organisation et l'établissement de plan d'action santé-sécurité à l'échelle du pays et/ou de la région, le suivi des accidents des collaborateurs et leur analyse)

L'intégration de clauses santé-sécurité aux contrats avec les sous-traitants et les programmes d'inspection

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

INFORMATIONS QUANTITATIVES (INCLUANT LES INDICATEURS CLÉ DE PERFORMANCE)

Les consommations électriques du mobilier

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe (Scope 1, Scope 2 et émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable)

INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS OU RÉSULTATS)

L'analyse des postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit

INFORMATIONS SOCIÉTALES

INFORMATIONS QUANTITATIVES (INCLUANT LES INDICATEURS CLÉ DE PERFORMANCE)

Le nombre d'entités présentant des non-alignements avec la Charte

Le pourcentage de fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur

INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS OU RÉSULTATS)

Le déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales pour les collaborateurs

Le processus d'évaluation bisannuelle de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte

Le processus de cartographie des risques liés aux droits humains dans les achats

L'identification des fournisseurs clés

Le déploiement du Code de Conduite Fournisseur

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 édité par
la Direction Générale Finance/Département Développement Durable et Qualité
de JCDecaux SA

JCDecaux SA
Société anonyme 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