



RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2022

RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE*

2022

PHOTO DE COUVERTURE :
Aribus végétalisé. Strasbourg,  FRANCE.

* Extrait du Document d'Enregistrement Universel.



1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

- 1.1. Notre modèle d'affaires ^{DPEF} 16
- 1.2. Stratégie du Groupe ^{DPEF} 18
- 1.3. Recherche et Développement 22

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière 30

- 2.1. L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie 32
- 2.2. Pour des lieux de vie plus durables 56
- 2.3. Pour une empreinte environnementale optimisée 64
- 2.4. Pour une culture de responsabilité de notre écosystème 77
- 2.5. Le déploiement de notre démarche vigilance 94

Annexe 1 : bilan d'exécution du Plan de Vigilance 2022 et Plan de Vigilance 2023 98

Annexe 2 : tableaux réglementaires taxinomie verte 110

Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels) 113

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière 117

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

- 3.1. Présentation de la gouvernance 124
- 3.2. Le Directoire 125
- 3.3. Le Conseil de surveillance 132
- 3.4. Les Comités 146
- 3.5. Évolution de la composition du Conseil et des Comités 149
- 3.6. Mixité au sein des instances dirigeantes 150
- 3.7. Déontologie des membres du Directoire et du Conseil de surveillance 150
- 3.8. Rémunérations et avantages 152

4 FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

- 4.1. Politique de maîtrise des risques 208
- 4.2. Assurance et couverture des risques 215
- 4.3. Contrôle interne et gestion des risques 215
- 4.4. Politique fiscale 218

MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX



Madame, Monsieur, Chers Actionnaires,

Après 2020, année du repli, et 2021, année de la résilience, 2022 a été pour JCDecaux celle **d'un nouvel élan**. Toutes les équipes dans toutes les géographies ont fait preuve d'une exceptionnelle **vivacité** avec la volonté de **consolider nos points d'appui pour nous projeter**. L'ensemble du Directoire les remercie chaleureusement de leur implication sans faille.

En 2022, dans un contexte géopolitique et macroéconomique contrasté, **JCDecaux enregistre de bons résultats qui reflètent le rebond de son activité**, fruit de son agilité et de sa dynamique commerciale, de son innovation digitale et opérationnelle, de son engagement responsable et de la mobilisation de ses équipes. Le chiffre d'affaires du Groupe pour l'année 2022 a augmenté de +20,8%, +16,6% en organique, pour atteindre 3 316,5 millions d'euros. Toutes les géographies et toutes les activités sont en hausse à deux chiffres hormis la Chine impactée par un niveau de mobilité historiquement bas, face à la reprise de la pandémie au cours de l'année 2022. Notre chiffre d'affaires organique, hors Chine, est en hausse de +24,1% pour l'année 2022. Par activité, le Transport (+22,5%) et le Mobilier Urbain (+21,3%) ont le plus fortement rebondi, suivis par l'Affichage (+15,9%).

En digital, notre chiffre d'affaires a progressé de +41,1% en 2022 atteignant un niveau record de 31,4% du chiffre d'affaires annuel du Groupe sur l'année. Dans le même temps, le chiffre d'affaires publicitaire hors digital enregistre une croissance à deux chiffres en organique. Nous avons poursuivi le déploiement sélectif d'écrans digitaux au sein d'emplacements premium ainsi que le développement de nos services liés à la data. Le chiffre d'affaires publicitaire programmatique via la plateforme SSP (Supply Side Platform) VIOOH a doublé en 2022 pour atteindre 61,3 millions d'euros, soit 5,9% de notre chiffre d'affaires digital au cours de l'exercice 2022. Il constitue une source de revenus majoritairement incrémentaux provenant de campagnes dynamiques et innovantes de nombreux nouveaux annonceurs, optimisées par la data.



« En 2022, JCDecaux enregistre de bons résultats qui reflètent le rebond de son activité. »

Notre portefeuille clients est très diversifié, le Top 10 représentant environ 14% de notre chiffre d'affaires en 2022. Notre catégorie la plus importante, Mode, Beauté et Luxe représente 17% du chiffre d'affaires du Groupe et poursuit sa forte progression à +41% en 2022. Les catégories Voyage et Divertissement/Loisirs connaissent une solide reprise post-Covid, à +54% et +31% respectivement.

L'attractivité de notre modèle est confortée sur tous nos métiers. En témoignent des renouvellements ou gains de contrats stratégiques : Mobilier urbain (Aix-Marseille-Provence, Dresde, Aalborg), Aéroports (Aéroports de Paris, Bangalore en Inde), Métro (Shanghai, São Paulo), Retail (Galeries Lafayette en France, Sonae Sierra au Portugal), Sanitaires à Entretien Automatique (Paris). Par ailleurs, nos services de mobilité douce ont enregistré des performances inédites (+400% des locations VLS assistance électrique au Luxembourg, +de 10,5 M de locations Vélo'v dans la Métropole de Lyon).

Nous avons enregistré une forte amélioration de nos indicateurs opérationnels. La marge opérationnelle ajustée de 602,9 millions d'euros a ainsi connu une progression de 42,8% plus de deux fois supérieure à celle des revenus et notre résultat net est redevenu positif à 132,1 millions d'euros. Notre capacité d'autofinancement est en hausse de 161,8 millions d'euros à 399,4 millions d'euros et notre cash-flow disponible a atteint 43,2 millions d'euros en 2022, tandis que les investissements ont augmenté notamment en raison de la hausse des gains et renouvellements de contrats, incluant le versement de plus de la moitié des droits publicitaires liés au contrat de 15 ans avec Shanghai Metro.

Notre croissance de demain passe également par la croissance externe. Afin d'offrir une solution programmatique complète à nos clients et d'accélérer le développement de cette DSP, nous avons noué une alliance stratégique avec Displayce incluant une prise de participation majoritaire. En France, nous avons renforcé notre ancrage sur l'Arc méditerranéen avec le rachat de la société Pisoni, un acteur français du mobilier urbain et de l'affichage dans le Sud de la France. Aux États-Unis, nous avons porté notre participation de 49 % à 100 % dans Interstate JCDecaux, entreprise qui opère le réseau digital de Chicago, constitué de 52 dispositifs grand format selon un contrat de long terme avec la municipalité de Chicago, 3^{ème} plus grand marché média d'Amérique du Nord.

Media d'utilité publique, forts de l'excellence de notre performance extra-financière reconnue par les agences de notation (EcoVadis : Platine, CDP : A-), nous avons annoncé en mai 2022 une ambitieuse stratégie ESG à horizon 2030, dans le respect de notre engagement au Global Compact des Nations Unies. Notre empreinte carbone est en baisse de -27 % en 2022 par rapport à 2019 (scopes 1, 2 et 3). Parce qu'il permet de financer des infrastructures servicielles et de transport, notre modèle économique vertueux contribue à lutter contre le changement climatique. Près de 50 % de notre chiffre d'affaires en 2022 est ainsi éligible et aligné avec la taxonomie européenne.

Alors que nous contribuons à la neutralité carbone collective depuis 2021 à l'échelle de nos activités en France, nous poursuivons notre stratégie de décarbonation et avons annoncé en mars 2023, à l'occasion de nos Résultats Annuels, une **nouvelle Stratégie Climat « committed SBTi »**. Celle-ci comprend des engagements forts et proactifs pour continuer à optimiser notre empreinte carbone, en réduisant d'ici 2030 nos émissions de scopes 1 et 2 de 60 % et nos émissions de scope 3 de 46 %, et en atteignant le Net Zéro d'ici 2050 (scopes 1, 2 et 3).

Présent dans la vie quotidienne de centaines de millions de personnes, **le média JCDecaux est un accélérateur de la transition écologique et sociale** : il informe sur les produits et services durables, il incite aux comportements responsables et soutient les grandes causes. Ainsi en 2022, JCDecaux a signé un partenariat stratégique mondial avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) afin de soutenir le « Fonds Conjoint des Nations Unies pour les ODD », un Fonds destiné à accélérer le développement des Objectifs de Développement Durable (ODD) à travers le monde.

Vous le voyez, **l'année 2022 a été d'une grande vivacité sur le plan économique, social et environnemental.**

Nous sommes bien positionnés pour bénéficier de la reprise, grâce à notre leadership mondial unique, notre exposition géographique, notre capacité de rebond sur des territoires comme la Chine, notre portefeuille de clients bien diversifié, notre focus permanent sur l'innovation, porté par la data et la digitalisation et notre stratégie ESG enrichie d'une nouvelle stratégie Climat.

Parce qu'il est performant, utile et durable, nous sommes plus que jamais convaincus de la puissance de notre media dans un paysage publicitaire de plus en plus fragmenté et multicanal, et du rôle important qu'il continuera de jouer dans la croissance économique ainsi que dans les transformations positives de notre société.

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

“

« Nous sommes bien positionnés pour bénéficier de la reprise, grâce à notre leadership, notre focus permanent sur l'innovation, porté par la data et la digitalisation et notre stratégie ESG enrichie d'une nouvelle stratégie Climat. »

MESSAGE DE LA DIRECTRICE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET QUALITÉ



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

Ce rapport Développement Durable, à destination de l'ensemble de nos parties prenantes, regroupe en un seul document dédié les différents éléments 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.

En 2022, dans un contexte géopolitique et macroéconomique contrasté, JCDecaux enregistre de **bons résultats qui reflètent le rebond de son activité**. Dans le même temps, nous avons réaffirmé notre engagement dans le Développement Durable en lançant, en mai 2022, une **ambitieuse Stratégie RSE à horizon 2030**. Pour accélérer la transformation du Groupe, nous avons également annoncé, en mars 2023, **une Stratégie Climat, « committed SBTi »**. Celle-ci comprend des engagements forts et proactifs pour continuer à optimiser notre empreinte carbone, en réduisant d'ici 2030 nos émissions de scopes 1 et 2 de 60 % et nos émissions de scope 3 de 46 %, et en atteignant le Net Zéro d'ici 2050 (scopes 1, 2 et 3).

“

“ Nous avons réaffirmé notre engagement dans le Développement Durable et avons lancé notre nouvelle Stratégie RSE à horizon 2030, pour accélérer la transformation du Groupe, à l'heure de toutes les transitions.”

Réel partenaire de la transition avec près de 50 % de son chiffre d'affaires alignés à la **Taxinomie Verte européenne**, JCDecaux contribue aujourd'hui à 14 des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations-Unies. Un résultat qu'il doit à sa Stratégie, à son mode de fonctionnement et à son offre de solutions participant à l'émergence de la ville et de la mobilité intelligentes et durables.

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

En effet, **la réduction de nos impacts environnementaux** est et reste notre priorité absolue. Celle-ci est rendue possible grâce au mix d'actions mis en place depuis plusieurs années et qui a déjà permis entre 2019 et 2022 de réduire de plus de 27% nos émissions de gaz à effet de serre au niveau Groupe. En 2022, JCDecaux a élargi la mesure de ses émissions en incluant le scope 3 pour la première fois, avec une démarche vérifiée et certifiée par notre Organisme Tiers Indépendant.

Engagé depuis 2014 dans une politique ambitieuse de couverture de ses consommations électriques par de **l'électricité d'origine renouvelable**, le Groupe a couvert, en 2022, **100% de ses consommations électriques**, une performance en ligne avec l'engagement de JCDecaux pris depuis 2014, et renouvelé dans le cadre de son adhésion au RE 100 en 2019, de couvrir 100% de ses besoins à horizon 2022.

Nos engagements et nos résultats continuent de porter leurs fruits : JCDecaux est ainsi fier d'avoir une **performance ESG unanimement reconnue** par des acteurs de référence de l'univers de la notation extra-financière. En effet, JCDecaux remporte cette année la plus haute reconnaissance attribuée par EcoVadis, la médaille « Platine », et se place ainsi dans le top 1% des entreprises évaluées les plus exemplaires. Le Groupe s'est maintenu en 2022, et ce pour la quatrième année consécutive, au niveau « Leadership » (A-) du CDP, restant à un niveau au-dessus de la majorité des entreprises qui y répondent. Le Groupe est renouvelé depuis 2014 dans l'index FTSE4Good du FTSE Russell avec en 2022 une note de 3,6/5, bien au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur Media (2,4/5), et a été reconnu comme « leader » par le MSCI avec un score de AA en 2022.

Nous avons réaffirmé nos **engagements sociaux** avec le renforcement de notre marque employeur sur les sujets de l'attraction et la rétention des talents dont les actions ont été déployées en 2022 pour les cadres et des managers, notamment en France. Le Groupe prévoit d'étoffer et de déployer ces actions à l'ensemble des collaborateurs à partir de 2023. De plus, dans le but d'améliorer davantage l'égalité entre les Femmes et les Hommes à tous les niveaux de l'entreprise, JCDecaux a continué en 2022 d'assurer son plan de féminisation, mis en œuvre en 2021, avec pour objectif d'atteindre un taux de féminisation des instances dirigeantes de 40% à fin 2027 (32,8% à date).

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

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

En tant que média de proximité, présent dans le quotidien des citoyens à travers le monde, JCDecaux met à contribution sa capacité de communication et **se mobilise depuis sa création auprès de nombreuses associations et ONG locales ou internationales au service de grandes causes**. En 2022, JCDecaux a signé un partenariat stratégique mondial avec le Programme des Nations-Unies pour le Développement afin de soutenir le « Fonds Conjointes des Nations Unies pour les ODD ». JCDecaux s'engage, à travers ce nouvel accord, à faire de la communication extérieure un levier déterminant pour la promotion des ODDs.

Pour 2023, face aux défis de plus en plus nombreux dans un monde en pleine transition, nous poursuivons nos engagements et continuons à réaffirmer notre ambition : ancrer toujours plus le Développement Durable au cœur de notre modèle de développement et de nos métiers, pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain, et créer ainsi toujours plus de valeur partagée, pour tous, au service des territoires et des citoyens.

Lénaïc Pineau

Directrice Développement Durable et Qualité

“

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

POSITION DE LEADER

**N°1 MONDIAL
COMMUNICATION
EXTÉRIEURE
CA 2022 3,317 m€**

3 ACTIVITÉS

**N°1
MONDIAL**



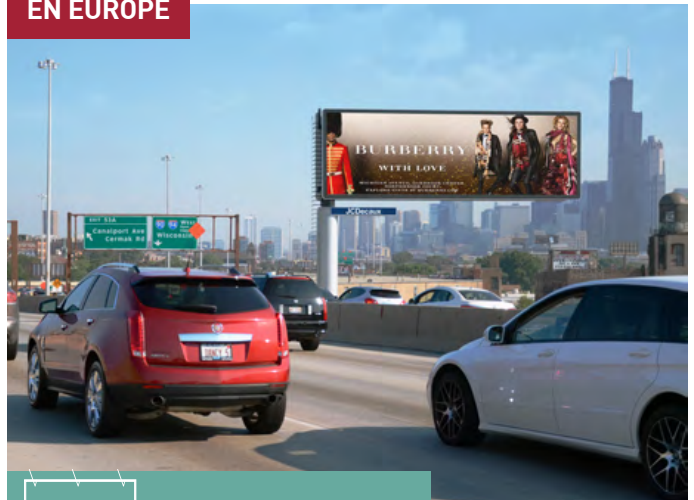
MOBILIER URBAIN

**N°1
MONDIAL**



TRANSPORT

**N°1
EN EUROPE**



AFFICHAGE

DANS +80 PAYS



**N°1
en Europe**
(654 957 faces
publicitaires)



**N°1
en Asie-Pacifique**
(170 973 faces
publicitaires)



**N°1
en Amérique Latine**
(129 305 faces
publicitaires)



**N°1
en Afrique**
(24 198 faces
publicitaires)



**N°1
au Moyen-Orient**
(19 371 faces
publicitaires)

UN MODÈLE D'AFFAIRES EFFICACE ET DURABLE



ÉVÉNEMENTS MARQUANTS EN 2022

ESG

- Reconnaissance de notre performance ESG par les acteurs de référence de la notation extra-financière (CDP, MSCI, FTSE4Good, Ecovadis)
- Près de 50% de notre chiffre d'affaires éligible et aligné à la Taxonomie Verte Européenne
- Lancement de notre feuille de route stratégique ESG 2030
- Lancement de notre Stratégie Climat

ACTIVITÉ

- Poursuite de la forte dynamique commerciale
- Forte reprise notamment pour l'activité Mobilier Urbain dont le chiffre d'affaires 2022 est déjà supérieur à 2019
- Activité en Chine historiquement faible à cause des mesures de restriction de la mobilité
- Gains de contrats emblématiques dont métro de Shanghai, métro de Sao Paulo, Aéroports de Paris, mobilier urbain de Dresde
- Montée à 100% du capital d'Interstate JCDecaux, réseau d'affichage digital à Chicago, acquisition de Pisoni dans le sud de la France

DIGITAL

- Forte croissance (+35,2% en organique) et contribution record du chiffre d'affaires digital (31,4%)
- Poursuite du déploiement sélectif de nos actifs numériques dans les emplacements les plus premium
- Doublement du chiffre d'affaires programmatique en 2022 pour atteindre 5,9% du chiffre d'affaires digital
- Alliance stratégique avec la DSP Displayce

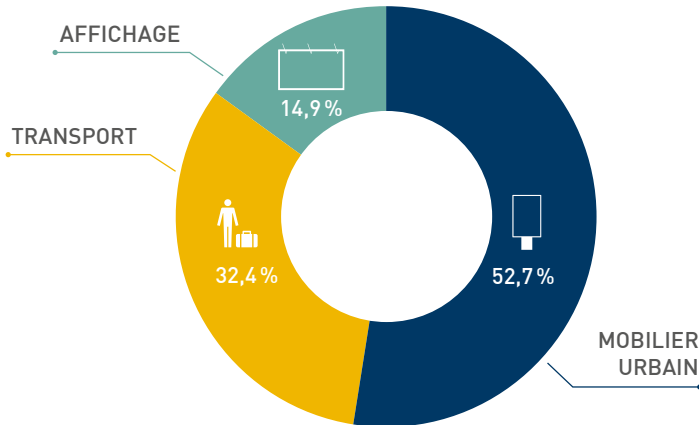
RÉSULTATS FINANCIERS

- Croissance de +16,6% du Chiffre d'Affaires en organique
- Fort levier opérationnel, forte hausse de la marge opérationnelle, du résultat d'exploitation et de la capacité d'autofinancement
- Hausse des investissements nets pour nourrir la croissance digitale et pour le paiement sur deux ans des droits publicitaires du contrat de 15 ans du métro de Shanghai
- Structure financière solide, faible augmentation de la dette nette, principalement pour la croissance externe

CHIFFRES CLÉS EN 2022

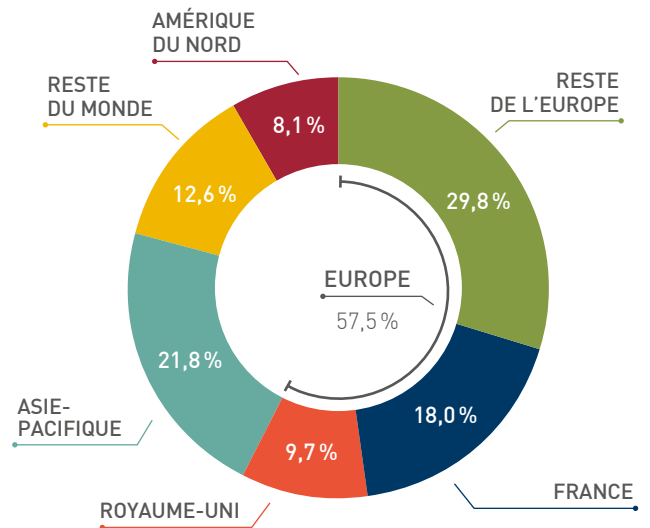
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ

2022



RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

2022

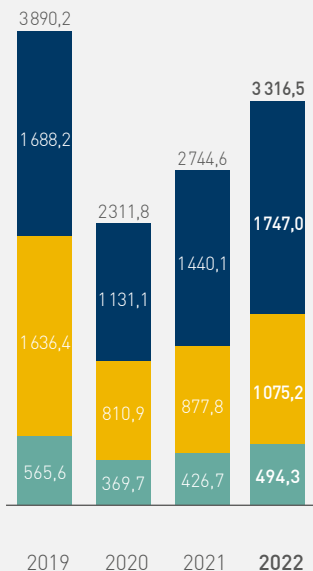


DONT **DIGITAL 31,4%** DU CHIFFRE D'AFFAIRES



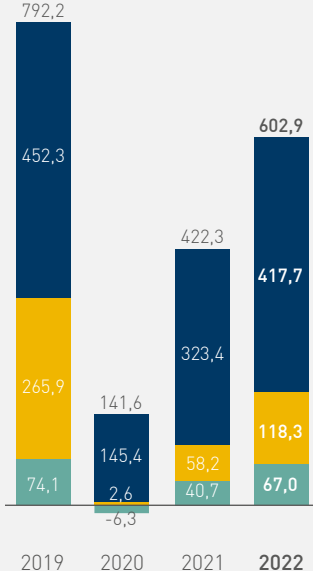
CHIFFRE D'AFFAIRES AJUSTÉ PAR ACTIVITÉ

(En millions d'euros)



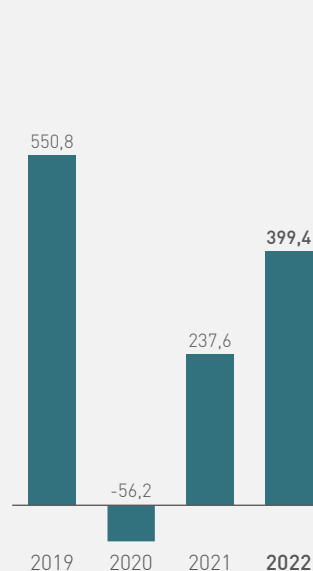
MARGE OPÉRATIONNELLE AJUSTÉE PAR ACTIVITÉ

(En millions d'euros)



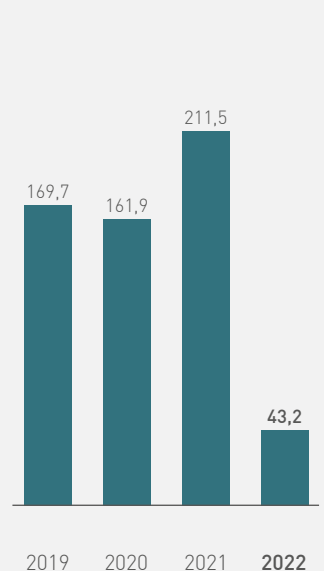
CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT AJUSTÉE

(En millions d'euros)



CASH-FLOW DISPONIBLE AJUSTÉ

(En millions d'euros)



■ MOBILIER URBAIN ■ TRANSPORT ■ AFFICHAGE

Données ajustées

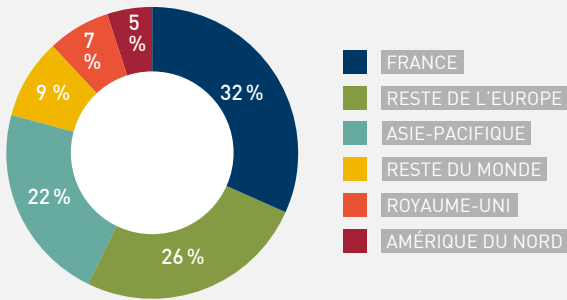
À la suite de l'application de la norme IFRS 11 depuis le 1^{er} janvier 2014 et de la norme IFRS 16 depuis le 1^{er} janvier 2019, les données opérationnelles présentées sont ajustées pour prendre en compte l'impact en proportionnel des sociétés sous contrôle conjoint et exclure l'impact d'IFRS 16 sur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

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



CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

(En MWH)



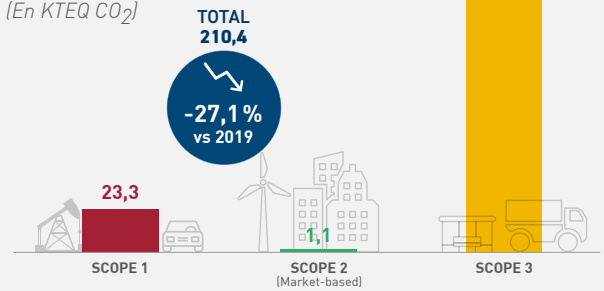
Consommation énergétique totale du Groupe
723 547 MWH

Taux de couverture par de l'électricité verte
100 %
RE 100



RÉPARTITIONS DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

(En KTEQ CO₂)



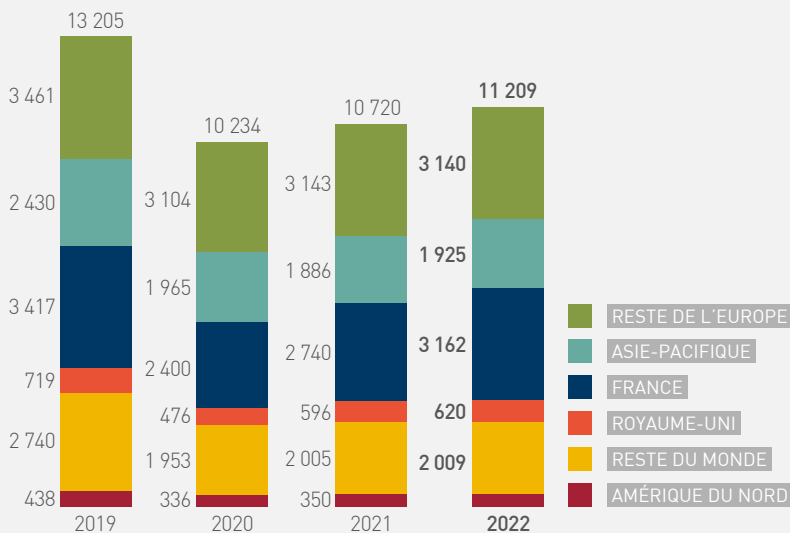
DÉCHETS VALORISÉS⁽¹⁾ **85 %**

⁽¹⁾Le taux de déchets valorisés comprend tous les modes de traitement excepté l'enfouissement.



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (ETP*)

(Nombre de personnes au 31 décembre)



*ETP : Equivalent Temps Plein.

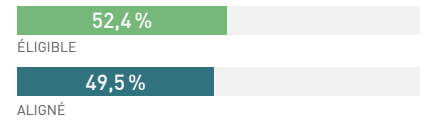
NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS
11 209



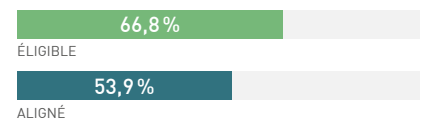
LA TAXINOMIE VERTE

Données ajustées 2022

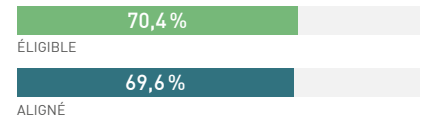
CHIFFRE D'AFFAIRES



INVESTISSEMENTS



FRAIS D'EXPLOITATION

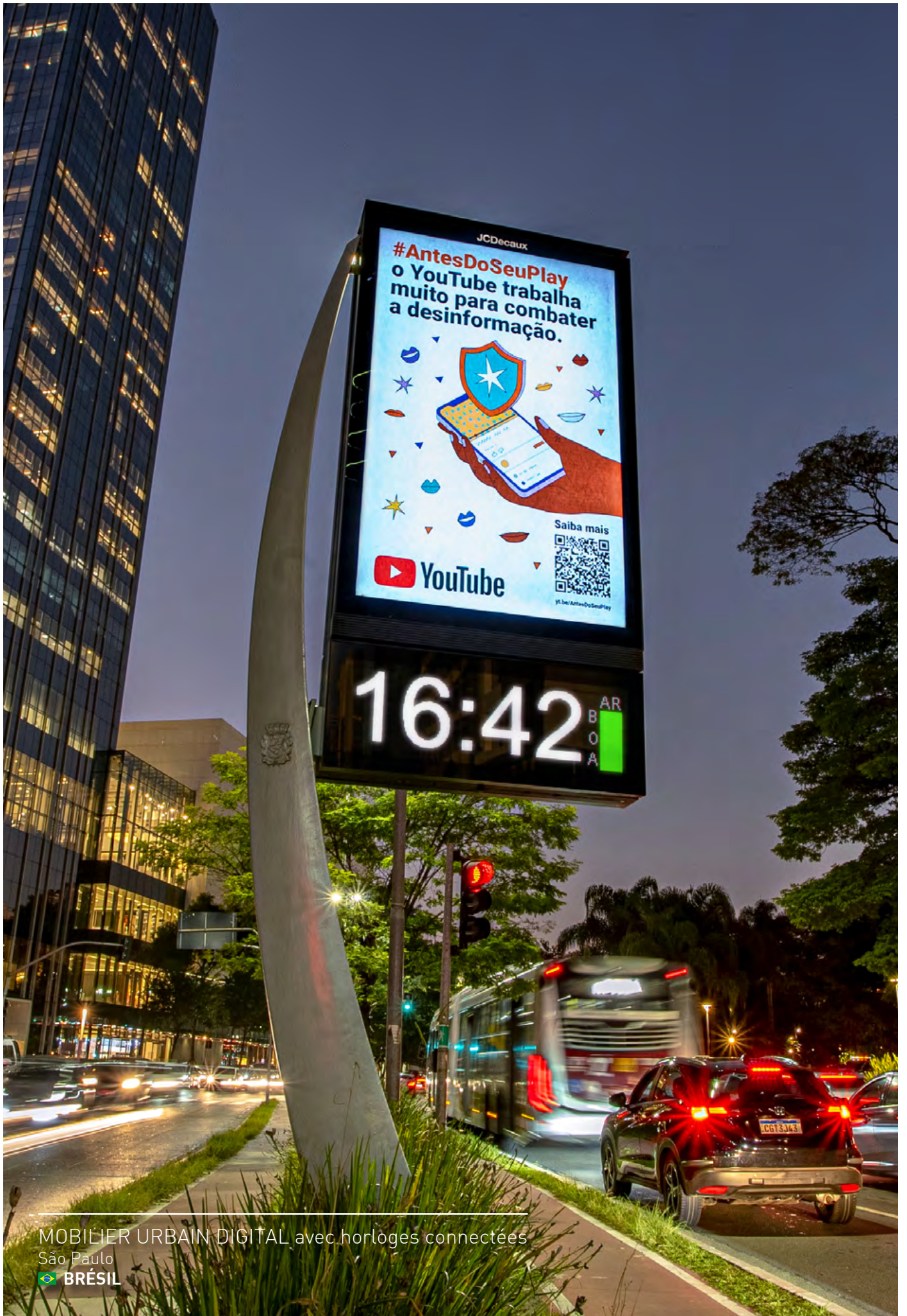


Taux de féminisation dans les instances dirigeantes
32,8 %



Taux de fréquence des accidents du travail
-25,9 %
Variation vs 2019.





MOBILIER URBAIN DIGITAL avec horloges connectées
São Paulo
 BRÉSIL

1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

1.1. Notre modèle d'affaires ^{DPEF} 16

- 1.1.1. Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes **16**
- 1.1.2. Nos valeurs fondatrices **17**
- 1.1.3. Un modèle économique vertueux depuis 1964 **17**

1.2. Stratégie du Groupe ^{DPEF} 18

- 1.2.1. Poursuivre notre croissance organique **18**
- 1.2.2. Activer trois piliers essentiels : le digital, la data et le programmatique **19**
- 1.2.3. Participer à la consolidation de la communication extérieure **20**
- 1.2.4. L'excellence ESG au cœur de notre modèle d'affaires et de notre stratégie **21**

1.3. Recherche et Développement 22

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

1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

Notre modèle d'affaire

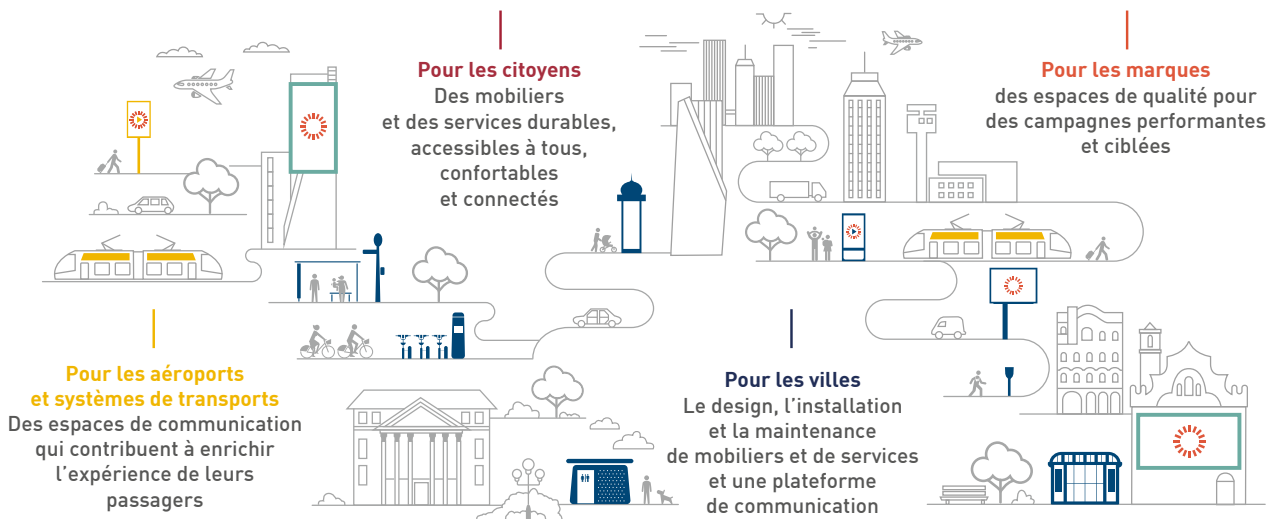
1.1. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES DPEF

1.1.1. UN MODÈLE D'AFFAIRES DONT LA VALEUR CRÉÉE EST PARTAGÉE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

JCDECAUX, LE MÉDIA UTILE ET DURABLE

UN MODÈLE VERTUEUX INVENTÉ PAR JEAN-CLAUDE DECAUX EN 1964

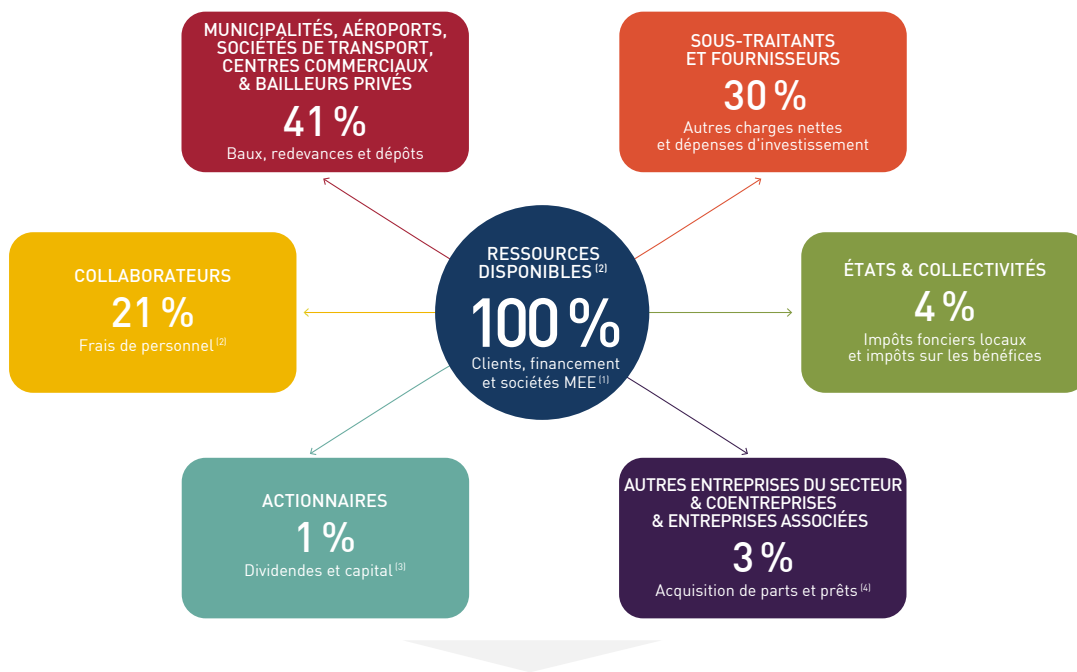
Des mobiliers et des services durables et innovants financés par les marques et leur communication



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

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays, 3 573 villes de plus de 10 000 habitants, 153 aéroports et 205 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways. Nos mobiliers design et innovants permettent, grâce à la communication des marques, le financement d'infrastructures publiques et le développement de nouvelles solutions au service des citoyens. Les activités et métiers de JCDecaux sont donc par nature ancrés au cœur des territoires, au plus près de ses installations et de ses mandants et clients annonceurs. Ainsi, JCDecaux crée de la valeur économique et sociale à travers la création d'emplois là où l'entreprise s'implante, et contribue ainsi au développement économique des territoires.

Le schéma ci-dessous présente la répartition de la valeur générée par l'entreprise entre ses parties prenantes en 2022.



JCDecaux partage près de 45% de ses ressources créées au bénéfice du financement de lieux de vie et de transport

1.1.2. NOS VALEURS FONDATRICES

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

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

1.1.3. UN MODÈLE ÉCONOMIQUE VERTUEUX DEPUIS 1964

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

JCDecaux est le numéro un mondial de la communication extérieure et déploie de l'échelle locale au niveau mondial les trois activités de la communication extérieure :

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

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

- Il offre aux citoyens et aux usagers des produits et services **sans impact sur les finances locales et les impôts**
- Il participe à **l'amélioration de la qualité de vie en ville et dans les lieux de mobilité** avec le développement de toujours plus de services pour les citoyens et usagers (accessibilité, mobilité douce, connectivité, etc.), permettant aussi de rendre la ville plus durable dans le cadre d'une approche environnementale engagée
- Il s'inscrit dans **l'économie de la fonctionnalité** : JCDecaux met à disposition des mobiliers de haute qualité conçus pour durer dans le

temps, qui restent la plupart du temps sa propriété, sont entretenus par les équipes de JCDecaux, et peuvent être rénovés à neuf pour être réutilisés

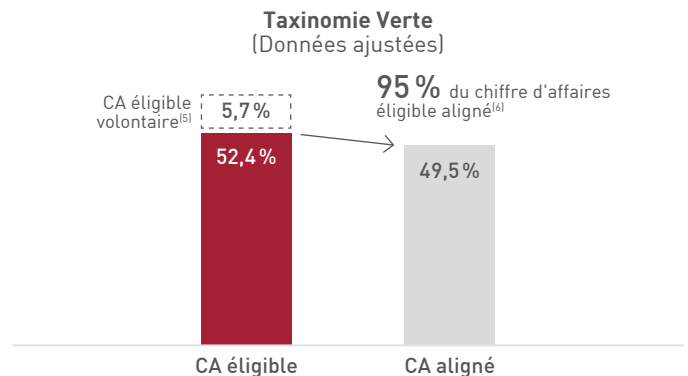
- Il permet aux **collectivités locales** de disposer de leur **propre média d'information et de communication sur l'espace public** et ainsi d'informer les citoyens et de promouvoir les territoires
- Il contribue à l'**embellissement des environnements** dans lesquels les mobiliers s'insèrent grâce à des conceptions esthétiques, souvent dessinés par des designers et architectes de renom, et à des solutions innovantes à forte valeur ajoutée.

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

Ainsi, la publicité sur les mobiliers permet de :

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

C'est également à ce titre que le modèle d'affaires de JCDecaux est en résonance avec le règlement Taxinomie Verte. Suite à l'identification de quatre activités éligibles : Vélos, Abribus® et Transport terrestre, représentant un taux d'éligibilité de 52% du chiffre d'affaires, près de 50% du chiffre d'affaires est aligné à la Taxinomie et donc considéré comme durable.



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

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

⁽¹⁾ Ce montant inclut l'augmentation de la dette auprès des banques et des actionnaires minoritaires, 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 la charge d'actions gratuites.

⁽³⁾ Ce montant correspond aux dividendes perçus par l'ensemble des actionnaires y compris les actionnaires minoritaires dans les sociétés contrôlées, ainsi que les augmentations de capital réalisées par les actionnaires minoritaires dans les sociétés contrôlées.

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

⁽⁵⁾ Activités déclarées éligibles volontairement : Kiosques, Mobiliers Urbains pour l'information (MUPIS) et dispositifs d'information relatif à la qualité de l'air.

⁽⁶⁾ Activités éligibles : Abribus®, vélos, infrastructures associées et transport terrestre.

1.2. STRATÉGIE DU GROUPE DPEF

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



DÉVELOPPER LA PART DE MARCHÉ
DE LA COMMUNICATION EXTÉRIEURE

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

LES 3 AXES MAJEURS DE NOTRE STRATÉGIE

1

Poursuivre
notre croissance
organique

Avec l'excellence ESG
au cœur de notre
modèle d'affaires

2

Activer trois piliers :
digital, data et
programmatique

3

Participer
à la consolidation
de la
communication
extérieure

1.2.1. POURSUIVRE NOTRE CROISSANCE ORGANIQUE

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

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

Cette stratégie repose sur :

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

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

- Sa **présence géographique unique**
- Son **modèle économique** responsable et plus que jamais pertinent

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

JCDecaux est présent, y compris au travers de la communication extérieure digitale, dans **100% du Top 10 et 80% des 30 villes les plus influentes et connectées du monde** et qui ont démontré leur résilience face à la succession de crises sanitaire, économique, politique et sociale.

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

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

Inclut du Digital

Source : Kearney 2022 Global Cities Report, JCDecaux.

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

Développer le potentiel commercial de notre média

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

L'APPROCHE COMMERCIALE S'APPUIE SUR 4 LEVIERS ESSENTIELS



L'excellence commerciale qui sous-tend l'atteinte des objectifs de JCDecaux s'appuie sur :

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

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

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

Le **digital** représente un **levier de croissance** significatif des médias du Groupe. En effet, le chiffre d'affaires digital (DOOH), a augmenté de **+35,2% en croissance organique en 2022** et a atteint le niveau record de 31,4% des revenus annuels.

La stratégie digitale du Groupe passe par :

- Le développement sélectif du **digital**, pour les emplacements les plus premium avec le déploiement d'**écrans digitaux**
- Le développement de la vente **programmatique** via la plateforme VIOOH

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

En **2022**, nous avons continué à **accélérer notre transformation digitale** avec le déploiement à grande échelle de JCDecaux Data Solutions, de nouveaux écrans numériques et le développement de notre plateforme automatisée de planning et de vente à l'audience.

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

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

TRANSFORMATION DIGITALE DU GROUPE



Développer de manière sélective l'inventaire digital OOH



Mettre la data au cœur du développement business



Étendre les canaux de vente, notamment le programmatique

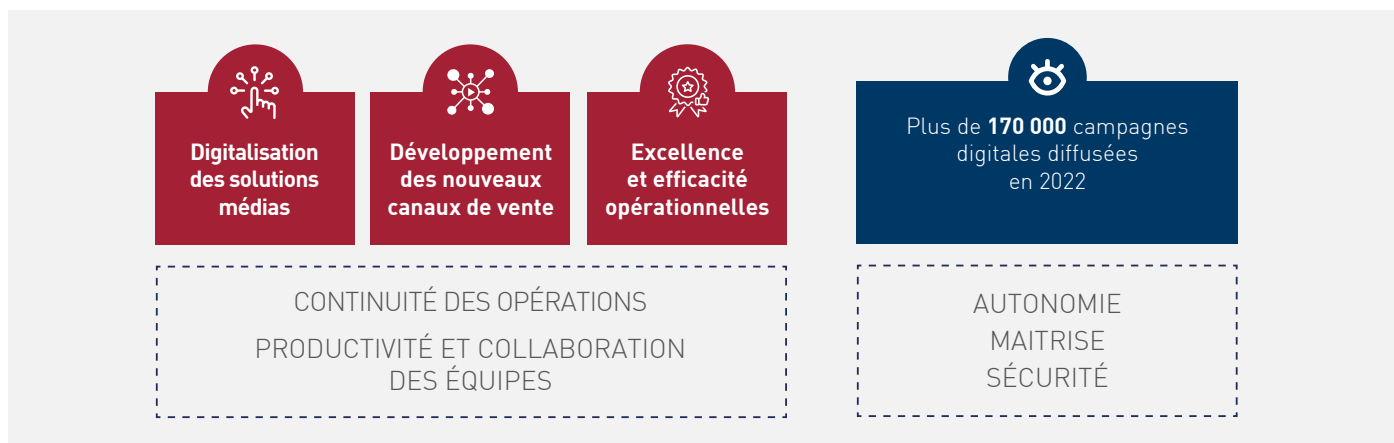
APPROCHE TECHNOLOGIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION INTÉGRÉS, INNOVANTS ET SÉCURISÉS

1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

Stratégie du Groupe

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

Le développement des Systèmes d'Information est au cœur de la stratégie digitale du Groupe, au service de l'ensemble de nos parties prenantes.



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

DES PLATEFORMES MODERNES AU SERVICE DE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

La transformation des plateformes de gestion administrative de nos activités est engagée depuis 2016 et se poursuit dans une dynamique d'amélioration continue. Elle concerne l'ensemble de nos processus et a pour objet de développer des solutions communes, d'unifier les usages et de sécuriser nos opérations. Elle s'appuie sur les **technologies les plus avancées et combine des développements internes et des solutions achetées**.

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

Les solutions développées au titre de la digitalisation de nos offres répondent aux enjeux suivants :

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

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

DES INFRASTRUCTURES IT SCALABLES, FLEXIBLES ET SÛRES

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

Elle est assurée par une politique sécurité développée au niveau du Groupe selon 5 composantes :

- Une **gouvernance** et un pilotage assurés par le Chief Security Officer du Groupe
- La **protection** de nos applications et de nos données grâce à un réseau privé, l'authentification multi-factorielle, l'encryption (chiffrement) des données et plus généralement le développement de toutes nos applications métier selon un principe de « Security by Design »
- La **supervision** et la détection de situations inhabituelles grâce à notre « Security Operations Center » en collaboration avec le Groupe Thalès
- Le **contrôle**, opéré au quotidien, exercé au travers de tests réguliers ainsi qu'au travers d'audits internes et externes
- La **mobilisation** des équipes, au sein de la Direction des Systèmes d'Information comme auprès de l'ensemble des collaborateurs et des Directions métier ou pays.

1.2.3. PARTICIPER À LA CONSOLIDATION DE LA COMMUNICATION EXTÉRIEURE

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

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

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

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

La responsabilité sociale, sociétale et environnementale est au cœur de notre histoire, de notre modèle d'affaires et de chacun de nos trois axes stratégiques (cf. Notre Stratégie Développement Durable 2030 "Une stratégie ambitieuse à horizon 2030 reflétant notre engagement historique" p.39).

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

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

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

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



FAITS MARQUANTS EN 2022

Croissance organique : JCDecaux a renouvelé, étendu et remporté de nouveaux contrats et appels d'offres dont les contrats emblématiques du métro de Shanghai, du métro de Sao Paulo, des Aéroports de Paris et du mobilier urbain de Dresde. Ces développements renforcent l'inventaire de solutions de communication extérieure pour tous nos clients annonceurs.

Digitalisation : Prise de participation majoritaire dans la société **Displayce**, Demand Side Platform active dans plus de 50 pays. Cette **alliance stratégique** permet à JCDecaux d'offrir à ses clients une **solution programmatique complète**, de la DSP à la SSP et un **accès facilité aux nouvelles méthodes d'achat et de planning** intelligents.

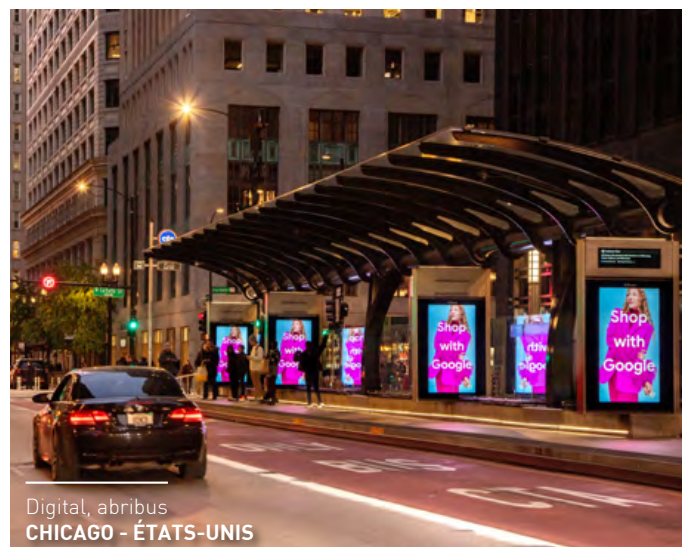
Consolidation : Rachat de Pisoni, société de référence dans le Sud de la France. Cette acquisition **consolide la couverture nationale** de JCDecaux et lui permet de disposer d'actifs de qualité dans une région au dynamisme économique et touristique supérieurs à la moyenne française.

Augmentation de 49% à 100% de la participation de JCDecaux dans **Interstate JCDecaux LLC**. Cette opération permet à JCDecaux North America d'être seul actionnaire de cette société qui opère le réseau de **52 dispositifs digitaux de Chicago**, troisième plus grand marché médias d'Amérique du Nord.

ESG : Lancement de la nouvelle **feuille de route stratégique RSE à horizon 2030** où se conjuguent performance économique, responsabilité environnementale et sociale, éthique dans la conduite des affaires et de l'épanouissement des collaborateurs.



Abri tramway et habillage tram
HONG KONG - CHINE



Digital, abribus
CHICAGO - ÉTATS-UNIS

1.3. RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

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

Nos villes sont jalonnées par des **innovations** de JCDecaux, **média utile et durable** au service de l'ensemble de ses parties prenantes. Depuis le premier Atribus en 1964, la gamme des mobiliers et services proposés par JCDecaux est réinventée par de nouvelles propositions, au bénéfice des collectivités et des citoyens du monde entier. L'innovation reste la force motrice de l'entreprise, pour les villes et les citoyens, les marques et les consommateurs, les univers de transports et les passagers. Cette innovation est guidée par les usages, les technologies, et l'impact social et environnemental des mobiliers et services que nous proposons à nos partenaires internationaux - en cohérence avec la feuille de route stratégique RSE 2030 du Groupe.

1.3.1.1. Fournir des services aux citoyens en accord avec la stratégie de responsabilité sociale et environnementale du Groupe

Formalisés en 2015 par l'Organisation des Nations Unies, les **Objectifs du Développement Durable** représentent un schéma directeur indispensable pour identifier les actions à mener dans une perspective d'amélioration de la vie sur notre planète. Ils constituent une excellente source d'inspiration pour développer de nouveaux services.



Si les Atribus et les vélos en libre-service installés et opérés par JCDecaux constituent de longue date des «Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques», les sanitaires à entretien automatique jouent un rôle pour améliorer l'objectif «Eau Propre et Assainissement».

En complément, l'innovation chez JCDecaux contribue à l'atteinte d'autres objectifs. Par exemple, en France, en anticipation de l'application de la loi AGEC (Anti-gaspillage pour une économie circulaire) imposant aux collectivités de mettre en place des solutions de tri et collecte à la



Sanitaire
SAN FRANCISCO - ÉTATS-UNIS

Le premier sanitaire livré aux États-Unis fin 2021 intègre ainsi le pupitre de commande destiné au « Toilet attendant », un ancien détenu qui accueille les utilisateurs à San Francisco, dans une double démarche d'insertion et de qualité de service.



Borne de collecte de déchets alimentaires
PARIS - FRANCE

source, JCDecaux expérimente depuis 2022 une solution de collecte des déchets alimentaires efficace et totalement adaptée aux espaces urbains (accès sécurisé, propreté...).

Cette approche est économique pour les villes en France, car elle permet une mutualisation des opérations collecte/transport, par rapport aux dispositifs individuels (particuliers) ou semi individuels (copropriétés).

La solution est développée en partenariat avec la startup Les Alchimistes, labellisée Entreprise Sociale et Solidaire, qui gère la récupération des déchets collectés, et le traitement pour compostage.

L'analyse de cycle de vie et l'empreinte environnementale associée est au cœur des développements portés par l'innovation.

L'usage de nouveaux matériaux et solutions technologiques frugales en termes de ressources consommées permet de rendre les espaces plus agréables, sûrs et propres, tout en maîtrisant l'impact des mobiliers et services proposés. L'innovation chez JCDecaux est ainsi, notamment, orientée vers la réduction des consommations énergétiques, d'eau et la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre.



L'innovation réside dans le choix de matériaux et de technologies toujours plus performants d'un point de vue environnemental, et dans les procédés mis en œuvre pour la rénovation des mobiliers.

Par exemple, en 2022, et dans le cadre de la démarche de rénovation sur site de mobiliers, lors du renouvellement d'appels d'offres, une cabine de peinture nomade a été développée pour réduire le transport de mobiliers vers le site de production, et intervenir sur le terrain, à l'emplacement du mobilier, tout en limitant les désagréments sur l'espace public.

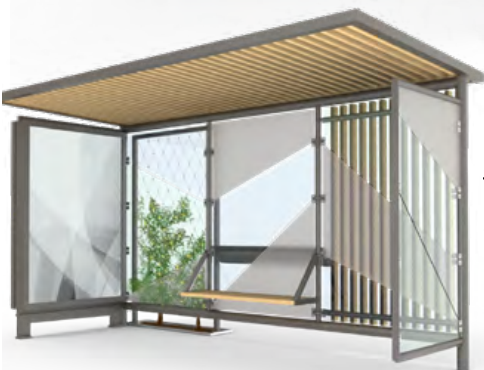
La **démarche de réutilisation des mobiliers** d'un contrat à un autre ou de rénovation sur site en ajoutant des fonctionnalités ou en améliorant le design s'inscrit directement dans le sens d'une économie des ressources de la planète.

Par ailleurs, JCDecaux réinvente l'usage de matériaux biosourcés pour du mobilier urbain, en proposant en 2022 un abri au design contemporain et désirable, composé majoritairement de bois (Abri Bois). L'impact, en termes d'émissions de gaz à effet de serre, est ainsi réduit de près de 50% dans la phase de fabrication du mobilier, par rapport à un mobilier conventionnel.

Cette démarche s'étend avec la notion d'«upcycling» basée sur la réutilisation, sans transformation ou presque, de matériaux préexistants, de déchets ou de chutes produits par l'entreprise ou récupérés auprès d'autres industriels à proximité, pour un usage différent. Il s'agit alors, sans aucun compromis sur le design, la qualité de service ou la sécurité, de développer des mobiliers utiles qui donnent une seconde vie à des matériaux usagés. En 2022, JCDecaux s'est engagé dans cette démarche circulaire ambitieuse, avec une première incarnation autour de maquettes d'Abribus 100% issus de l'upcycling, présentés lors du Salon des Maires et des Collectivités Locales en France (abribus Polychrone et Tiny House).



Abribus biosourcé
ABRI BOIS



Concept
d'Abribus upcyclé
POLYCHROME



Concept
d'Abribus upcyclé
TINY HOUSE

1.3.1.2. Rendre la ville plus verte et saine, soutenir la biodiversité et le bien-être des citoyens, et faire vivre la promesse dans le temps



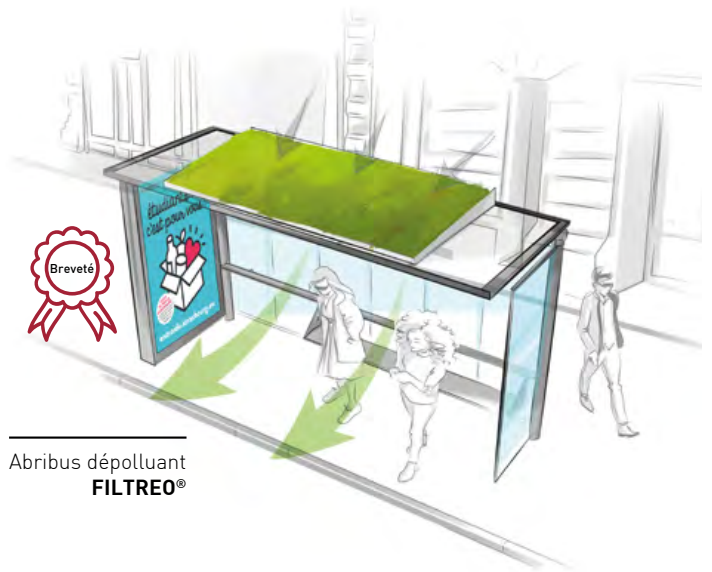
Les équipes de designers et d'ingénieurs de JCDecaux se mobilisent pour enrichir la gamme de solutions de végétalisation, et l'adapter durablement aux différents environnements.

Les dispositifs de développement de la végétalisation, ainsi que certaines plantes, joueront également un rôle pour préserver la biodiversité en hébergeant des insectes ou des oiseaux, ou en apportant des bénéfices spécifiques en matière de santé humaine.

Ainsi, les tapis de mousse qui couvrent les abris Filtreo® de Lille et Strasbourg constituent un filtre naturel pour l'air urbain, apportant aux personnes qui attendent sous l'abri un air naturellement purifié en particules.

Cette expérimentation poursuivie en 2022 a permis de confirmer l'efficacité de la solution de filtration d'air pour les usagers de l'abri, et ceci dans la durée.

Cette durabilité est permise grâce au savoir-faire des équipes R&D et à l'écosystème de partenaires du Groupe, fidèles et en parfaite adéquation avec ses exigences de qualité de réalisation.



Abribus dépolluant
FILTREO®



Colonne végétalisée
STRASBOURG - FRANCE



Claustra végétalisé
VERNON - FRANCE



Abribus Filtreo®
STRASBOURG - FRANCE

1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DE SES ACTIVITÉS

Recherche et Développement

1.3.1.3. Proposer aux annonceurs des supports publicitaires, écrans et technologies connectées alliant qualité et durabilité

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

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

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

L'innovation réside également dans les choix de conception, permettant réparabilité et rénovation, grâce à des matériaux et des technologies choisis pour durer.

Cette forte capacité d'innovation a permis de construire un capital important en matière de propriété intellectuelle (155 brevets actifs à ce jour), portant sur des sujets variés tels que les technologies d'affichage, la mécanique de lavage d'un sanitaire ou le système d'accroche pour un vélo en libre-service.



Écran aux Galeries Lafayette
PARIS - FRANCE

1.3.1.4. La connectivité en ville, un gisement de nouveaux services

Dans la continuité des premières expérimentations montées à Amsterdam en 2013, JCDecaux Link a construit au fil des années un dialogue avec les opérateurs télécom du monde entier et les équipementiers, qui lui permet de développer par opportunité des services d'hébergement des équipements télécom dans les mobiliers, avec des contextes qui varient en fonction des marchés de chaque région du monde.

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



Dispositif "Small Cell" installé dans le chapeau du mobilier digital
NICE - FRANCE



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

1.3.2.1. Les acteurs de la Recherche & Développement chez JCDecaux

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

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

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

Grâce à cette très large palette de compétences, les femmes et les hommes de la R&D sont à même d'imaginer, concevoir et réaliser les prototypes de nouveaux produits et services en ligne avec la forte stratégie d'innovation du Groupe. Ils s'appuient au besoin sur un réseau de partenaires académiques et scientifiques.

1.3.2.2. Un réseau innovation transverse et international

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

- **Le département des Designs Graphique, Numériques et Produits**, dont l'approche est tournée vers le design expérientiel et d'usages, capable de piloter le développement de nouveaux produits dans le respect des exigences de qualité et d'esthétique du Groupe
- **Les équipes de Recherche et Développement** en charge des démonstrateurs et de l'exploration, qui matérialisent par des preuves de concepts ou des démonstrations de technologies émergentes, les accompagnant vers leur industrialisation une fois à maturité pour être proposées dans un appel d'offres
- **Les équipes en charge des Nouveaux Usages et de l'Open Innovation**, qui ont la responsabilité d'identifier les startups pertinentes pour enrichir l'écosystème de solutions de JCDecaux, de piloter les recherches sur les tendances émergentes dans les villes et les univers transports, d'explorer de nouveaux services et business models.

Un réseau complété et étendu à l'international par des outils d'échange et de partage, à l'image de la plateforme BloomFlow qui mutualise la veille startups de plus de 300 collaborateurs du Groupe dans 24 pays, ainsi que la plateforme interne Knowledge Sharing destinée à partager les différentes connaissances et expérimentations technologiques au sein du Groupe.

1.3.2.3. Une méthode : l'expérimentation

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

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

OPEN INNOVATION

Depuis 2017 le Groupe structure une démarche d'Open Innovation destinée à élargir l'écosystème JCDecaux au-delà de ses partenaires habituels avec deux objectifs principaux : ouvrir l'innovation en termes de produits et services proposés par JCDecaux à ses mandants, au travers de l'intégration de propositions de valeur créées et développées en particulier avec des startups pour des prototypes et expérimentations.

Contribuer à la transformation numérique de JCDecaux en intégrant des startups agiles capables de contribuer à l'amélioration et à l'efficacité des processus de l'entreprise dans tous les domaines, de la DRH aux fonctions marketing ou encore à la Direction du Développement Durable et de la Qualité.

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

QUELQUES EXEMPLES :

PlayPlay pour la création digitale des villes qui disposent d'un temps de communication sur les écrans de mobilier urbain.

Sweep, au service des dispositifs de calcul carbone et de contribution à la neutralité carbone planétaire.

Des startups issues de l'Économie Sociale et Solidaire :

Écomégot, pour les dispositifs de récupération, collecte et revalorisation des mégots.

Les Alchimistes, pour la collecte des déchets alimentaires et le compostage.

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

- Mentorat et mécénat de compétences
- Accès facilité au média JCDecaux pour les startups qui souhaitent communiquer, avec le programme JCDecaux Nurture créé en 2016 et disponible dans plus de 10 pays. Ce programme permet aux startups (plus de 100 en 2022) d'accéder dans des conditions privilégiées au média JCDecaux et de bénéficier d'un accompagnement d'experts.

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

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

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

JCDecaux opère plus de **25 000 vélos dans 10 pays**, avec une empreinte particulièrement développée en France.

Dans un contexte de concurrence accentuée ces dernières années avec le développement d'offres de vélos en free-floating et de trottinettes électriques dans de nombreuses villes dans le monde, et malgré les restrictions de mobilité d'abord imposées par la pandémie mondiale de Covid-19, puis pérennisées notamment par l'évolution des modes de travail, en 2022 les performances des VLS JCDecaux ont retrouvé et parfois dépassé les niveaux enregistrés en 2019, en ligne avec le développement de la pratique du vélo en ville.

+ 21 % de trajets entre 2021 et 2022
soit plus de 29 millions de trajets en 2022⁽¹⁾

+ 22 % de nouveaux utilisateurs
courte durée vs 2021 et +37% vs 2019⁽¹⁾

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

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

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

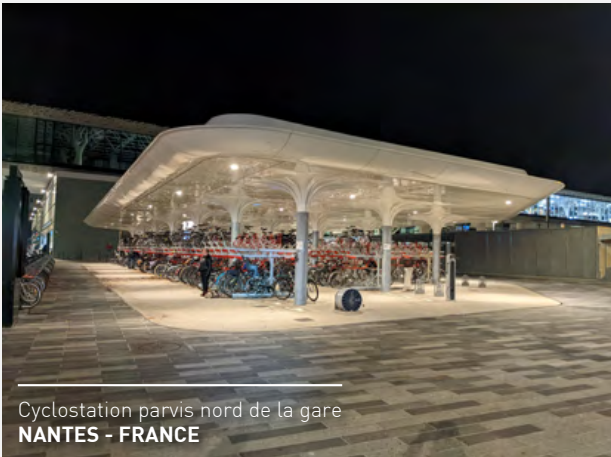
> 92 % de satisfaction des utilisateurs⁽²⁾



PRINCIPAUX FAITS MARQUANTS EN 2022

Vélo'v (Lyon, France) : plus de 10,5 millions de locations de Vélo'v en 2022, record absolu depuis le déploiement du service en 2005, en progression de 16% par rapport au précédent record de 2021. Le nombre d'abonnés longue durée atteint également un niveau inédit, avec près de 84 000 abonnés actifs.

bicloo (Nantes, France) : enrichissement de l'offre de stationnement biclooPark grâce à 3 nouveaux parcs et à la prise en gestion de la Cyclostation positionnée sur le parvis nord de la gare de Nantes, soit près de 800 places supplémentaires.



Cyclostation parvis nord de la gare
NANTES - FRANCE

Mbajk un service de vélos en libre-service, est lancé en avril 2022 à Maribor, deuxième plus grande ville de Slovénie. 23 stations ont été déployées et 230 vélos ont été mis à disposition. Chaque vélo est utilisé plus de 7 fois par jour.



Vélos en libre-service
MARIBOR - SLOVÉNIE

En avril 2022 également, c'est à Séville que la création des tickets à courte durée voit le jour pour **Sevici**, service de vélos en libre-service. Un véritable succès avec 265 abonnés en moyenne par jour et près de 17 000 tickets 1 jour souscrits dont 89% sur smartphone.

^[1] Source : JCDecaux. ^[2] Source : Études de satisfaction usagers JCDecaux 2021 et 2022.



Abribus végétalisé
Strasbourg
 FRANCE

2

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière 30

2.1. L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie 32

- 2.1.1. L'intégration des évolutions sociales, sociétales et environnementales dans la gestion des risques et opportunités de JCDecaux 34
- 2.1.2. Notre stratégie : JCDecaux, le média utile et durable 39
- 2.1.3. Le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie RSE 50

2.2. Pour des lieux de vie plus durables 56

- 2.2.1. Développer des mobiliers et services utiles pour tous 56
- 2.2.2. Promouvoir une communication extérieure responsable 59

2.3. Pour une empreinte environnementale optimisée 64

- 2.3.1. Contribuer activement à la neutralité carbone de la planète 64
- 2.3.2. Maîtriser nos autres impacts environnementaux 73

2.4. Pour une culture de responsabilité de notre écosystème 77

- 2.4.1. Agir en employeur responsable 77
- 2.4.2. Adopter une conduite exemplaire des affaires 88

2.5. Le déploiement de notre démarche vigilance 94

- 2.5.1. Une démarche vigilance associant tous les acteurs du Groupe 94
- 2.5.2. Bilan d'exécution du Plan de Vigilance 2022 & objectifs du Plan de Vigilance 2023 96

Annexe 1 : bilan d'exécution du Plan de Vigilance 2022 et Plan de Vigilance 2023 98

Annexe 2 : tableaux réglementaires taxinomie verte 110

Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels) 113

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière 117

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

- Le périmètre couvert par les données extra-financières est de 97% du chiffre d'affaires et de 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 (DPEF) sont disponibles dans le présent rapport. Le chapitre suivant contient, en plus des éléments réglementaires DPEF, des informations qui visent à répondre aux attentes de parties prenantes clés de JCDecaux
- Les risques listés ci-dessous et présentés dans le présent chapitre correspondent aux risques extra-financiers matériels. Ils sont issus de l'analyse de risques décrite dans la section « Politique de maîtrise des risques ».

ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE		PARTIE DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL	CHAPITRES	PAGE	
MODÈLE D'AFFAIRES		« Un modèle d'affaires dont la valeur créée est partagée avec nos parties prenantes » et « Nos valeurs fondatrices »	Présentation du Groupe et de ses activités	16	
		« JCDecaux en 2022 – Nos chiffres clés »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	32	
		« Stratégie du Groupe »	Présentation du Groupe et de ses activités	18	
		« L'intégration des évolutions sociales, sociétales et environnementales dans la gestion des risques et opportunités de JCDecaux »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	34	
PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS		« Les risques extra-financiers matériels pour JCDecaux »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	37	
		« Politique de maîtrise des risques »	Facteurs de risques et contrôle interne	208	
		« Notre matrice de matérialité »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	38	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	Description du risque	« Risque lié à l'éthique des affaires et la lutte anti-corruption »	Facteurs de risques et contrôle interne	210	
	Politiques appliquées, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Adopter une conduite exemplaire des affaires »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	88	
		« Focus sur l'Éthique des Affaires »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	90	
RESPECT DES DROITS HUMAINS	Collaborateurs	Description du risque	« Risque lié au non-respect des droits humains des collaborateurs »	Facteurs de risques et contrôle interne	211
		Politiques, procédures de diligence raisonnable et résultats	« Agir en employeur responsable »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	77
	Fournisseurs	Description du risque	« Risque lié au non-respect des droits humains des fournisseurs »	Facteurs de risques et contrôle interne	211
		Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Adopter une conduite exemplaire des affaires »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	88

ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	PARTIE DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL	CHAPITRES	PAGE	
CONSÉQUENCES SOCIALES ET SOCIÉTALES	Description du risque	« Risque lié à l'attraction et à la rétention des talents »	Facteurs de risques et contrôle interne	214
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	83
	Description du risque	« Risque lié à la santé et à la sécurité des employés et des sous-traitants »	Facteurs de risques et contrôle interne	214
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	81
	Description du risque	« Risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée »	Facteurs de risques et contrôle interne	211
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Renforcer la protection des données personnelles »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	92
	Description du risque	« Risque lié au piratage digital des mobiliers et dispositifs »	Facteurs de risques et contrôle interne	213
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Renforcer la sécurité de nos activités digitales »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	61
	Autres informations obligatoires : • Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que les conditions de travail des salariés	« Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	79
	• Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et mesures prises en faveur des personnes handicapées	« Favoriser la diversité et l'inclusion »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	86
	• Lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable	Thématiques non-matérielles pour l'activité de JCDecaux		
	• Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives ainsi que les activités culturelles	Thématiques non-matérielles pour l'activité de JCDecaux Des actions existent néanmoins : Section « Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	83
CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES	Description du risque, Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie RSE de JCDecaux (cf. section « Pour une empreinte environnementale optimisée »), mais non identifiés comme risque principal	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	64
	Autres informations obligatoires : • Conséquences sur le Changement Climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit	Sections « Systématiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale » et « Contribuer activement à la neutralité carbone de la planète »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	56, 64
	• Économie circulaire	Focus « Rénovation des mobiliers dans une démarche circulaire » et section « Maîtriser nos autres impacts environnementaux »	Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale	73, 74
LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE	Description du risques, 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 identifié comme risque principal	Information financière et comptable	218

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

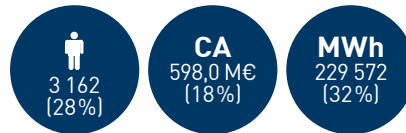
JCDecaux en 2022 - Nos chiffres clés

11 209 collaborateurs en ETP (96,6% en CDI)	3 316,5 millions d'euros de chiffre d'affaires (ajusté) dont 49,5% aligné au règlement Taxinomie	+850 millions de personnes d'audience potentielle	+80 pays	3 573 villes de plus de 10 000 habitants équipées de mobiliers JCDecaux	503 centres commerciaux équipés de mobiliers JCDecaux	153 aéroports équipés de mobiliers JCDecaux	205 concessions de transport (hors aéroports) équipées de mobiliers JCDecaux	723 547 MWh de consommation énergétique	210,4 Kt CO ₂ eq empreinte carbone Groupe (market-based)
-------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

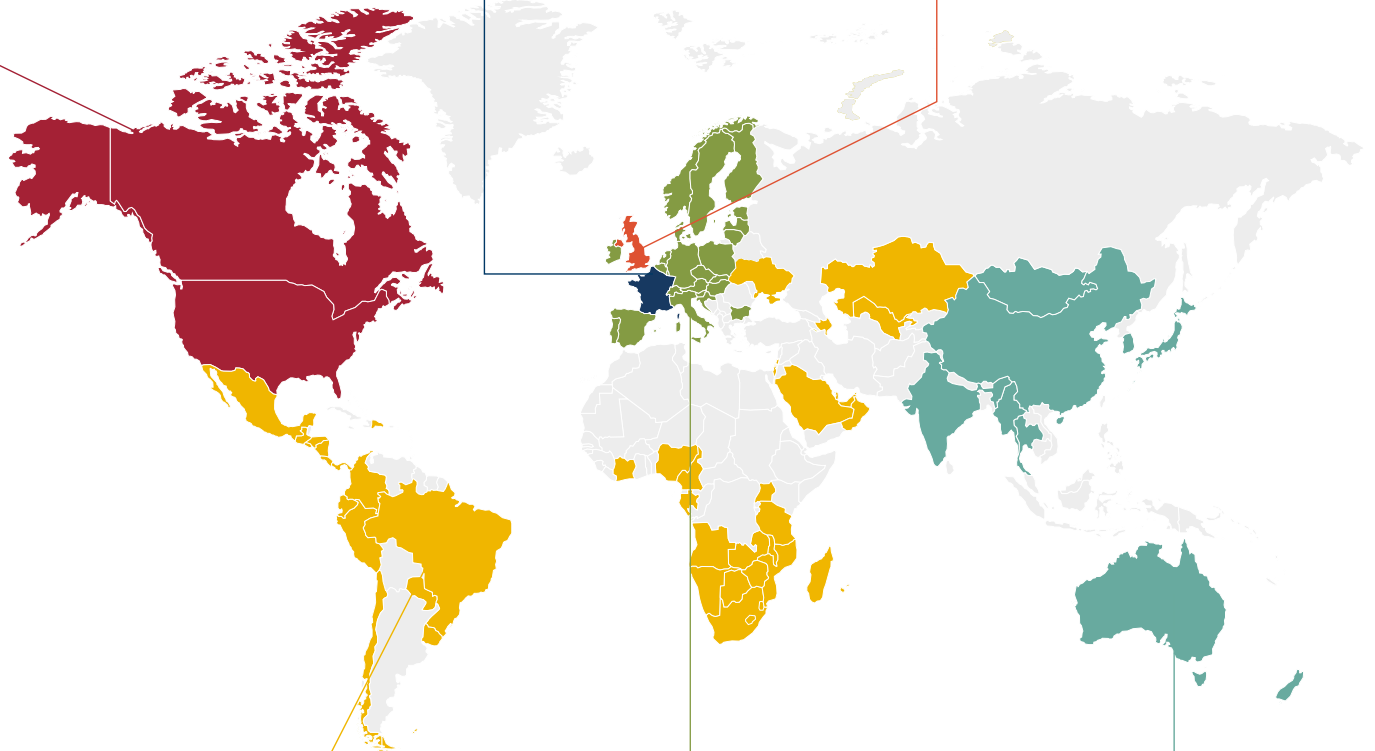
AMÉRIQUE DU NORD



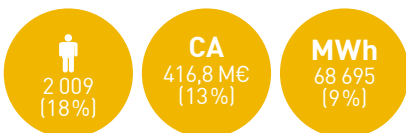
FRANCE



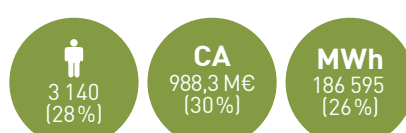
ROYAUME-UNI



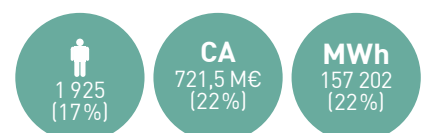
RESTE DU MONDE






RESTE DE L'EUROPE



ASIE-PACIFIQUE



Stratégie RSE 2030 - Tableau récapitulatif des objectifs clés et résultats

AMBITIONS DE LA STRATÉGIE RSE 2030	OBJECTIFS CLÉS	ECHÉANCES	RÉSULTATS			
			2020	2021	2022	Indicateur
 POUR DES LIEUX DE VIE PLUS DURABLES	Enrichir la politique d'écoconception	2023	-	-	Groupe de travail lancé	✓
	100 % des pays du Groupe s'engagent à mettre en œuvre et appliquer les principes de notre charte de déontologie de la communication extérieure	d'ici 2024	-	-	100 % ont déployé la charte de déontologie de la communication extérieure	●
	100 % des pays du Groupe qui contribuent à 80 % du Chiffre d'Affaires annuel ajusté, devons soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies	d'ici 2025	-	-	N/A	●
 POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISÉE	A minima 60 % de réduction des émissions carbone sur les scopes 1 et 2 (vs 2019) (market-based)	2030	- 18,6 %	-52,8 %	- 61,6 %	●
	20 % de réduction des émissions des véhicules en gCO ₂ /km (vs 2019)	2030	-	-	- 6,3 %	●
	100 % des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte	Annuel	91 %	98 %	100 %	✓
	Zéro enfouissement des déchets vs total déchets ¹	2035	80 %	80 %	85 % ²	●
	Enrichir la politique et les plans d'action sur l'eau	Annuel	-	-	Réalisé	✓
 POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ECOSYSTEME	Réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents (vs. 2019)	2030	-25,5 %	-20,7 %	- 25,9 %	●
	100 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année	2030	50 % ³ 47 % ⁴	67 %	84 %	●
	40 % de femmes au sein des instances dirigeantes	2027	32,6 %	32,5 %	32,8 %	●
	100 % des fournisseurs clés ont signé le Code de Conduite Fournisseurs	Annuel	100 %	100 %	100 %	✓
	100 % des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données personnelles	2025	-	-	100 % des filiales européennes ont fait l'objet d'une première série d'audits dédiés à la conformité RGPD	●

✓ Atteint ● Sur la trajectoire de l'objectif

¹⁾ Dans les pays pourvus de filières adaptées.
²⁾ % de déchets valorisés.
³⁾ Taux de formation hors JCDecaux Academy.
⁴⁾ Taux de formation JCDecaux Academy.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

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

2.1.1.1. Vers une ville et une mobilité intelligentes et responsables

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



ACCÉLÉRATION DE L'URBANISATION MONDIALE ET DU DÉVELOPPEMENT DES TRANSPORTS

TENDANCES, DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

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



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⁾. L'émergence de plus en plus de « villes monde », notamment dans les pays en développement, nécessite d'offrir plus d'accessibilité, de connectivité, d'offre de mobilité, etc.



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

5,9% de croissance annuelle attendue entre 2022 et 2028⁽²⁾ sur le marché mondial des transports publics. L'augmentation de la population mondiale et l'urbanisation des villes devraient tirer la croissance de ce marché. Le déploiement d'infrastructures de mobilité vient répondre à la demande de transport public dans les mégapoles.



L'urbanisation mondiale accrue et la nécessaire baisse des émissions de GES appellent à la construction massive d'infrastructures de transports publics, permettant à JCDecaux de toucher une plus large audience. Parallèlement, la hausse du trafic de loisirs, du digital et des nouveaux outils de média planning intelligents alimentés par des données d'audience avec le développement d'offres publicitaires ciblées et affinitaires permettront de générer un chiffre d'affaires par passager plus important.



CHANGEMENT CLIMATIQUE ET RARÉFACTION DES RESSOURCES

TENDANCES, DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C à horizon **2100**, il faut réduire les émissions mondiales de gaz à effet de serre de 43% d'ici à 2030 et de 84% d'ici à 2050 (par rapport à 2019⁽³⁾). De telles réductions nécessitent de transformer tous les secteurs économiques, et permettront après compensation des émissions, d'atteindre zéro émission nette de CO₂ d'ici 2050.



La réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de la nouvelle Stratégie Climat Groupe constitue une opportunité pour JCDecaux de renforcer encore ses avantages concurrentiels en repensant certaines opérations et certaines offres au regard de ce défi.

Les catastrophes naturelles ont été multipliées par **2** dans le monde en 20 ans. Le changement climatique en est le principal responsable⁽⁴⁾. 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 les cinq prochaines années, les risques sociétaux et environnementaux sont estimés comme étant les principaux.



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 pollutions, alertes sur les événements climatiques extrêmes, participation au développement de la biodiversité dans les villes (végétalisation des mobiliers par exemple), amélioration de la qualité de l'air et lutte contre les îlots de chaleurs, etc.

⁽¹⁾ Envisaging the future of cities, UN-Habitat, World Cities Report 2022.

⁽²⁾ Public Transportation Market Size, Share & Trends Analysis Report By Distribution Channel (Online, Offline), By Mode Type (Road, Rail), By Region, And Segment Forecasts, 2022 - 2028, Global Information, Inc.

⁽³⁾ GIEC Sixth Assessment Report, Climate Change 2022 : Mitigation of Climate Change, the Working Group III contribution - IPCC.

⁽⁴⁾ ONU Info. Le changement climatique, moteur du doublement des catastrophes naturelles au cours des 20 dernières années, 12 octobre 2020.



TRANSFORMATION DIGITALE

TENDANCES,
DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

+ de **6 milliards** d'utilisateurs de smartphones dans le monde en 2022^[1]. Avec la croissance de l'offre médias et la multiplication des canaux de communication, les annonceurs recherchent des solutions leur permettant de mieux cibler une audience mobile, connectée et en demande d'interactivité.



Le secteur de la communication extérieure reste le seul véritable « média de masse » capable de capter une audience mondiale toujours plus mobile et connectée. La combinaison puissante de son offre de communication extérieure et des apports de l'Internet mobile permet à JCDecaux de proposer à ses clients annonceurs un service encore plus efficace et percutant.

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

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



Dans une société toujours plus connectée, les solutions développées au service des citoyens, des villes, des sociétés de transport et des annonceurs doivent être plus interactives, plus riches et pertinentes en termes de contenus. C'est le cas notamment grâce à la transformation digitale et aux nouvelles formes de réalité augmentée (digitalisation des supports, services de connectivité, solutions créatives, etc.). JCDecaux attache une importance particulière à respecter ses engagements inscrits dans sa Stratégie RSE 2030 pour répondre aux appels d'offres qui comprennent un volet digital, pour la plupart d'entre eux.

ÉVOLUTION DES MODES DE CONSOMMATION ET DES ATTENTES DES CITOYENS



TENDANCES,
DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Le secteur collaboratif devrait doubler d'ici 2024 pour représenter

près de **USD 1,5 Trillion** à l'échelle mondiale^[3].

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



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

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

En 2022, **40 %** des consommateurs déclarent que les actions sociales d'une entreprise peuvent influencer leur comportement d'achat. 30 % affirment qu'il s'agit plutôt des actions environnementales^[4].

75 % des marques pourraient disparaître dans l'indifférence générale ou être facilement remplacées^[5].



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

FOCUS « CADRES ET RÉGLEMENTATIONS »

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

- La taxinomie verte européenne a pour but de flécher les investissements vers des activités durables. Le Groupe a publié l'éligibilité de ses activités en 2021 et leur alignement en 2022 (cf. section 2.1.2.2)
- La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) s'appliquera à partir de l'exercice 2024 pour JCDecaux, le rapport de durabilité remplaçant l'actuelle DPEF

- En France, la Loi Climat et Résilience vient directement impacter le cœur de métier de JCDecaux par l'interdiction notamment de publicité pour les énergies fossiles dès 2022. Cette loi vient aussi déployer les « Contrats climat » afin d'encourager les pratiques responsables dans le secteur de la publicité (voir « Participer aux initiatives sectorielles » p. 60)
- La Loi sur le Devoir de Vigilance demande aux entreprises françaises de plus de 5 000 salariés de publier un plan de vigilance depuis 2017, auquel JCDecaux répond (Voir Annexe : Le plan de vigilance 2023). Cette loi s'étendra au niveau européen dans les années à venir, et JCDecaux reste attentif à ces évolutions qui structurent son analyse des risques.

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

^[1] Smartphone subscribers – Ericsson Mobility Report Worldwide – Novembre 2022.

^[2] Digital Transformation Initiative, Forum Economique Mondial.

^[3] BCC Research 2022.

^[4] Global Consumer Insights Pulse Survey, June 2022, PwC.

^[5] Etude Havas 2021 « Meaningful brands », près de 400 000 personnes interrogées à travers le monde.





2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

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

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

ÉTAPES CLÉS ET UTILISATION DES RESSOURCES DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

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

2.1.1.3. Les risques extra-financiers matériels pour JCDecaux

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

LES SEPT PRINCIPAUX RISQUES DE JCDECAUX

Les sept risques extra-financiers majeurs ci-dessous identifiés pour l'année 2022 ont été validés par le Directoire et le Comité d'audit :

RISQUES	AMBITIONS ET PRIORITÉS DE LA STRATÉGIE ASSOCIÉES	ACTIONS DE MITIGATION (NON-EXHAUSTIVES)	LIEN AVEC LE PLAN DE VIGILANCE ⁽¹⁾
Risque lié à l'éthique des affaires et à la lutte contre la corruption	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème - Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> • Charte éthique • Comité d'Éthique • Dispositif d'alerte • Politique achats responsable 	✓
Risque lié à la santé-sécurité des employés et des sous-traitants	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème - Faire rayonner une culture santé et sécurité exemplaire	<ul style="list-style-type: none"> • Comité Santé-Sécurité • Manuel Santé-Sécurité • Systèmes de management de la Santé-Sécurité 	✓
Risque lié au non-respect des droits humains des employés	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème - Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Charte internationale des valeurs sociales fondamentales 	✓
Risque lié au non-respect des droits humains des fournisseurs	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème : <ul style="list-style-type: none"> • Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption • Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Code de conduite fournisseurs • Politique achats responsables 	✓
Risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème - Renforcer la protection des données personnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de pilotage RGPD • Missions d'audit dédiées à la conformité RGPD 	✓
Risque lié au piratage digital des mobiliers	Pour des lieux de vies plus durables - Renforcer la sécurité de nos activités digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de cybersécurité 	✓
Risque lié à l'attraction et à la rétention des talents	Pour une culture de responsabilité de notre écosystème - Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Formation des collaborateurs connectés • Outil mobilité interne • Programmes d'intégration • Entretiens annuels d'évaluation 	✓
Lutte contre l'évasion fiscale (critère obligatoire DPEF)	Politique Fiscale	<ul style="list-style-type: none"> • Politique fiscale Groupe 	✓
Consommations énergétiques/GES (critère obligatoire DPEF)	Pour une empreinte environnementale optimisée : <ul style="list-style-type: none"> • Réduire davantage les émissions de nos opérations et de notre chaîne de valeur • Déployer progressivement notre politique de contribution à la neutralité carbone collective 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie Climat Groupe 	✓

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

⁽¹⁾ Le plan de vigilance contient d'autres risques jugés non majeurs par JCDecaux et détaillés dans le Plan de vigilance (Voir « Plan de vigilance »).

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

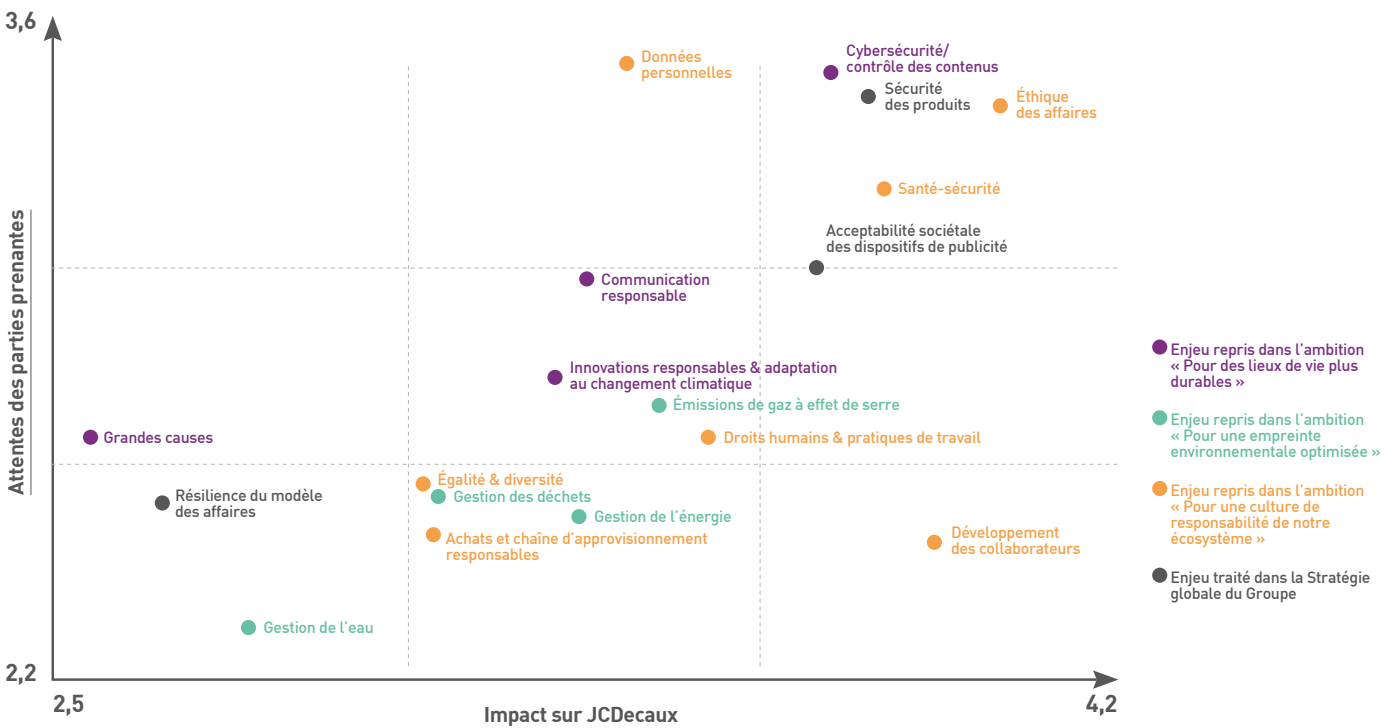
Du fait de la nature des activités du Groupe, les risques environnementaux associés restent limités. En 2022, JCDecaux n'a pas identifié de risques significatifs en matière d'environnement susceptibles d'être provisionnés dans ses comptes. En revanche, le Groupe a identifié l'attraction et la rétention des talents comme un risque majeur. En 2022, les actions ont été déployées sur le périmètre des cadres et des managers, notamment compte tenu des constats réalisés sur les populations «IT». Le Groupe prévoit d'étoffer et de déployer les actions d'ores et déjà menées en France, sur l'ensemble des collaborateurs à partir de 2023. En effet, dans un contexte de tension du marché du travail, les entreprises doivent protéger et sécuriser leurs ressources humaines. Ainsi, l'attraction et la rétention des talents devient à la fois un avantage concurrentiel décisif et un risque social important.

2.1.1.4. Notre matrice de matérialité

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

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

Résultats de l'analyse de matérialité 2020



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

Dix-huit enjeux ont été identifiés comme matériels. Évalués comme très importants pour le Groupe et ses parties prenantes, la grande majorité de ces enjeux ont été repris dans la nouvelle Stratégie RSE. Seuls trois d'entre eux n'apparaissent pas de façon explicite dans la feuille de route : la résilience du modèle d'affaires, l'acceptabilité sociétale des dispositifs de publicité et la sécurité des produits. Ces enjeux font partie de l'ADN du Groupe et sont traités dans le cadre de la stratégie globale ainsi qu'à travers des actions quotidiennes. JCDecaux a prévu d'actualiser son analyse de matérialité en 2023.

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

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

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

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

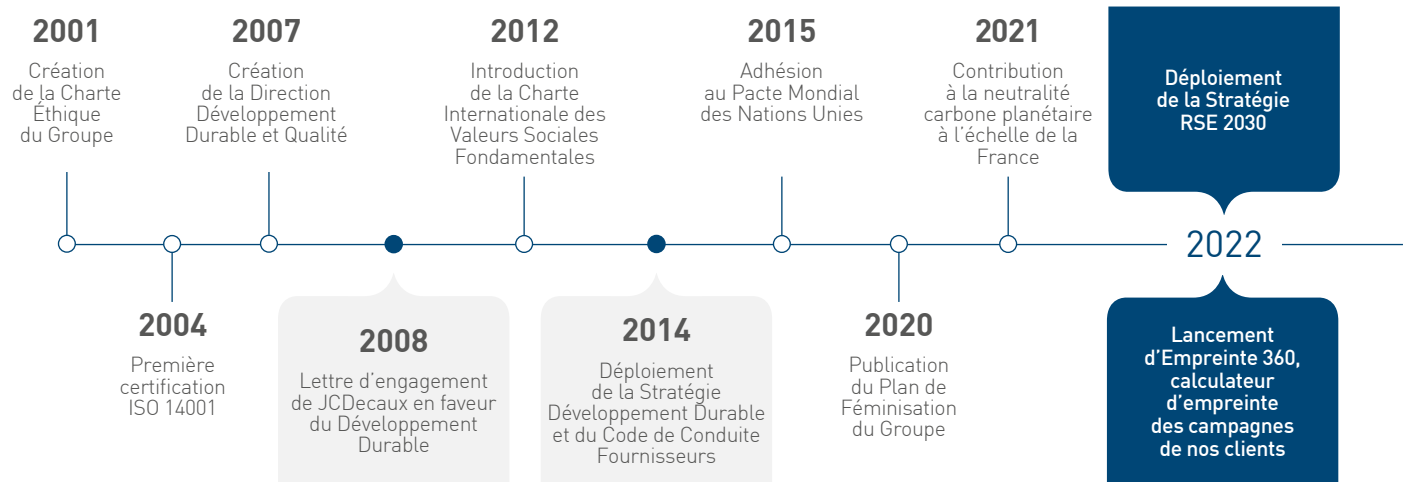
La Stratégie RSE 2030 a été définie par le Directoire de JCDecaux en collaboration avec le Département Développement Durable et les différents métiers et fonctions de l'entreprise [pour en savoir plus voir «2.1.3. Le pilotage et la mise en œuvre de la Stratégie RSE»].

« L'année 2022 a été celle du déploiement de la nouvelle feuille de route stratégique à horizon 2030. Dans la continuité de la stratégie 2014-2021, elle porte les ambitions de JCDecaux encore plus haut en s'assurant de répondre aux enjeux sociétaux tout en limitant l'impact environnemental du Groupe. »

David Bourg, Directeur Général Finance, SI et Administration



Une démarche engagée depuis plus de 20 ans



2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

La Stratégie RSE 2030 – Le média utile et durable

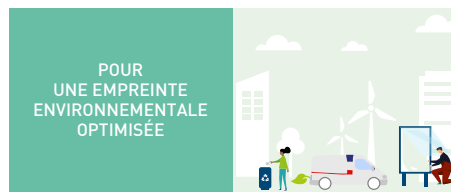


DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS

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

PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIÈRE RESPONSABLE

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



CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA NEUTRALITÉ CARBONE DE LA PLANÈTE

- Réduire davantage les émissions de nos opérations et de notre chaîne de valeur
- Déployer progressivement notre politique de contribution à la neutralité carbone collective.

MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

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



AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

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

ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES

- Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption
- Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale
- Renforcer la protection des données personnelles.



POUR
DES LIEUX
DE VIE
PLUS
DURABLES

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

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RESULTATS 2022	LIEN AVEC LA MATERIALITE ET L'ANALYSE DES RISQUES
DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS	Systematiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale	<ul style="list-style-type: none"> Enrichir la politique d'éco-conception et déployer les plans d'action associés 	2023	Groupe de travail lancé	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Innovations responsables & adaptation au changement climatique
	Promouvoir nos innovations responsables	<ul style="list-style-type: none"> 100% des équipes opérationnelles sensibilisées aux innovations responsables en ligne avec les ODD des Nations Unies 	Annuel	100%	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Innovations responsables & adaptation au changement climatique
		<ul style="list-style-type: none"> Communiquer sur les innovations responsables auprès des Directions Régionales 	Dès 2022	Réalisé	
		<ul style="list-style-type: none"> Créer des projets d'expérimentation avec les villes Déployer à grande échelle des innovations responsables Mesurer et communiquer sur les impacts de nos innovations 	D'ici 2030	N/A	
PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE	Encourager davantage les campagnes responsables	<ul style="list-style-type: none"> 100% de nos pays s'engagent à mettre en œuvre et appliquer les principes de la charte de déontologie de la communication extérieure 	D'ici 2024	100% ⁽¹⁾	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Communication responsable
	Renforcer la sécurité de nos activités digitales	<ul style="list-style-type: none"> Zéro incident de sécurité ayant créé une interruption généralisée de service ou donné lieu à la diffusion non détectée de contenus non souhaités sur les écrans digitaux pour lesquels la diffusion est contrôlée par et sous la responsabilité de JCDecaux 	Annuel	0	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Cybersécurité/ contrôle des contenus Sécurité des produits
		<ul style="list-style-type: none"> Obtenir la certification ISO 27 001 des opérations digitales 	2023	En cours	Risques extra-financiers : <ul style="list-style-type: none"> Risque lié au piratage digital des mobiliers
Soutenir une communication d'intérêt général au service de l'Agenda 2030 des Nations Unies	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir annuellement une grande cause en lien avec les activités du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Être un partenaire officiel des Nations Unies pour la promotion des ODD 	Annuel	Réalisé	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Communication responsable
	<ul style="list-style-type: none"> 100% des pays du groupe qui contribuent à 80% du Chiffre d'Affaires annuel ajusté, devons soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies 	2022	Partenariat signé	D'ici 2025	

⁽¹⁾ 100% de nos pays ont déployé la Charte de déontologie de la communication extérieure.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

POUR UNE
EMPREINTE
ENVIRON-
NEMENTALE
OPTIMISÉE



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

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RESULTATS 2022	LIEN AVEC LA MATERIALITE ET L'ANALYSE DES RISQUES
CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA NEUTRALITÉ CARBONE DE LA PLANÈTE	Réduire les émissions de nos opérations et de notre chaîne de valeur	<ul style="list-style-type: none"> 60% de réduction des émissions carbone sur les scopes 1 et 2 (vs 2019)⁽¹⁾ 5% de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue (vs 2019)⁽²⁾ 10% de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m² de face pub (vs 2019)⁽²⁾ 20% de réduction des émissions des véhicules en gCO₂/km (vs 2019) 100% des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte 	2030	-61,6%	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Gestion de l'énergie Émissions de gaz à effet de serre
		<ul style="list-style-type: none"> 46% de réduction des émissions carbone sur le scope 3 (vs 2019)⁽¹⁾ 	D'ici 2030	-31,8%	
	Déployer progressivement notre politique de contribution à la neutralité carbone collective	<ul style="list-style-type: none"> Déployer progressivement une stratégie de contribution pertinente dans les pays prioritaires dès 2023 	2030	En cours	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Émissions de gaz à effet de serre
MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX	Favoriser une gestion responsable de nos déchets	<ul style="list-style-type: none"> Zéro enfouissement des déchets vs total déchets dans les pays pourvus de filières adaptées 	D'ici 2035	85% de déchets valorisés	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Gestion des déchets
	Encourager une consommation d'eau responsable	<ul style="list-style-type: none"> Enrichir la politique et les plans d'actions sur l'eau Déployer la politique eau 	2022	Réalisé	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Gestion de l'eau
	Œuvrer pour la protection de la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> Construire et déployer une politique et des plans d'actions sur la biodiversité 	2023	Réflexion pour élaborer un projet pilote France en 2023	

⁽¹⁾ Scope 2 en Market-based.

⁽²⁾ Scope 2 en Location-based, à périmètre et rythme de déploiement du digital constants.



POUR UNE
CULTURE DE
RESPONSABILITÉ
DE NOTRE
ÉCOSYSTÈME

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

ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RESULTATS 2022	LIEN AVEC LA MATERIALITÉ ET L'ANALYSE DES RISQUES
AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE	Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales	<ul style="list-style-type: none"> 100% des pays respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe 	Annuel	100% ⁽¹⁾	Risques extra-financiers : <ul style="list-style-type: none"> Risque lié au non-respect des droits humains des employés
		<ul style="list-style-type: none"> 100% des nouveaux collaborateurs ont signé leur engagement à respecter la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales 	Annuel	Atteint	
	Faire rayonner une culture Santé Sécurité exemplaire	<ul style="list-style-type: none"> Réduire de 25% le taux de fréquence des accidents (vs. 2019) 	D'ici 2030	- 25,9%	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Santé-Sécurité Risques extra-financiers : <ul style="list-style-type: none"> Risque lié à la santé-sécurité des employés et des sous-traitants
	Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> 100% des pays du Groupe ont un programme d'intégration (on-boarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux 100% des pays ont un système de gestion des carrières 100% des collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année 	D'ici 2030	N/A	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Développement des collaborateurs Risques extra-financiers : <ul style="list-style-type: none"> Risque lié à l'attraction et à la rétention des talents
Favoriser la diversité et l'inclusion	<ul style="list-style-type: none"> 40% de femmes au sein des instances dirigeantes de JCDecaux 100% des collaborateurs connectés formés aux stéréotypes et aux préjugés 	D'ici 2027	32,8%	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Égalité & diversité 	
		2022	100% ⁽²⁾		

⁽¹⁾ Résultats de l'enquête de l'année 2019/2020 (enquête bisannuelle), objectif atteint après revue de la mise en place des plans d'actions correctifs.

⁽²⁾ En 2022, cela concerne les formations « Ensemble, luttons contre le harcèlement » et « Ensemble, agissons pour l'égalité femmes-hommes ! ».

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie



ENGAGEMENTS	PRIORITÉS	OBJECTIFS	ÉCHÉANCES	RESULTATS 2022	LIEN AVEC LA MATERIALITE ET L'ANALYSE DES RISQUES
ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES	Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> 100% des nouveaux collaborateurs ont signés leur engagement à respecter la Charte Éthique 	Annuel	100%	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Éthique des affaires Droits humains & pratiques de travail Risques extra-financiers : <ul style="list-style-type: none"> Risque lié à l'éthique des affaires et à la lutte anti-corruption Risque lié au non-respect des droits humains des employés Risque lié au non-respect des droits humains des fournisseurs
		<ul style="list-style-type: none"> 100% des fournisseurs clés ont signé le Code de Conduite Fournisseurs. 	Annuel	100%	
	Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale	<ul style="list-style-type: none"> 100% des fournisseurs clés sont évalués tous les ans 	Annuel	100%	
		<ul style="list-style-type: none"> 30% de critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs 	En 2022	Réalisé	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Achats et chaîne d'approvisionnement responsables
		<ul style="list-style-type: none"> 100% des correspondants achats en filiale suivent la formation « achats responsables » 	Annuel	100%	
	<ul style="list-style-type: none"> 100% de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans 	À partir de 2022	46%		
Renforcer la protection des données personnelles	<ul style="list-style-type: none"> 100% des nouveaux collaborateurs européens « connectés » suivent la formation digitale RGPD 	Annuel	83%	Enjeux matériels : <ul style="list-style-type: none"> Données personnelles 	
	<ul style="list-style-type: none"> 100% des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données personnelles 	D'ici 2025	Première série d'audits réalisée	Risques extra-financiers : <ul style="list-style-type: none"> Risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée 	
	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une gouvernance mondiale sur les données à caractère personnel 	D'ici 2030	N/A		






2.1.2.2. Taxinomie verte : évaluer la durabilité de nos activités

Contexte

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

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

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

	1. Atténuation du changement climatique		4. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes
	2. Adaptation au changement climatique		5. Prévention et contrôle de la pollution
	3. Utilisation durable et protection de l'eau et des ressources marines		6. Transition vers une économie circulaire

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

Un modèle économique en résonance avec le Règlement Taxinomie Verte

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

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

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

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

Éligibilité des activités

Dans le cadre de son analyse d'éligibilité, JCDecaux s'est attaché à rapprocher son modèle d'affaires de la description des activités listées dans l'acte délégué climat de la Taxinomie Verte au-delà de la simple analyse des codes NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne), et ce pour les deux premiers objectifs environnementaux.

En 2022, JCDecaux a identifié 4 activités éligibles

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

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

- L'activité des vélos en libre-service ainsi que les infrastructures associées (bornes et bornettes) contribuent, par nature, à l'atténuation du changement climatique.

Pour l'exercice 2022, les activités relatives aux infrastructures (bornes et bornettes) ainsi que les vélos en libre-service ont été fusionnées en une seule et même activité - 6.4. Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique – compte tenu de l'interdépendance des deux activités et des actifs attachés. La fusion de ces deux activités permet par ailleurs de limiter le risque de double comptage lors de l'affectation du chiffre d'affaires.

- L'Abribus® quant à lui est un prolongement indispensable et indissociable des infrastructures de mobilité et représente un levier d'attractivité des usagers vers le réseau de transport collectif. Cette installation destinée au transport public urbain et suburbain de voyageurs remplit de nombreuses fonctions :

- Il protège des intempéries et apporte un confort d'attente essentiel, tout en informant sur le voyage (organisation des lignes, temps d'attente, messages d'alerte)
- Il jalonne le réseau des transports et sécurise les usagers, habitants et visiteurs grâce à l'éclairage qu'il procure
- Il est un garant d'accessibilité au service lui-même pour tous les types d'usagers et notamment les personnes à mobilité réduite.

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

- JCDecaux a considéré cette année deux autres activités éligibles : le financement du transport urbain et suburbain ainsi que le financement du transport ferroviaire interurbain (ci-après «transport terrestre»).

En effet, l'affichage publicitaire dans les transports urbains et suburbains (métro, tramways, bus) ainsi que dans le transport ferroviaire, génère des revenus pour les autorités de transport et contribuent ainsi au financement d'activités visant des émissions directes de CO₂ à l'échappement qui soient nulles (activité 6.1 et 6.3).

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

Méthodologie d'alignement des activités

Le règlement rend obligatoire à compter de l'exercice 2022 la publication de la part des trois indicateurs (CA, Capex, Opex) qui sont associées à des activités économiques alignées et non-alignées. Ces indicateurs portent sur les données de l'exercice 2022 sans information comparative au titre de l'exercice 2021.

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

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

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

- De l'actif (abribus ou vélos en libre-service) et du contrat pour les activités 6.4 et 6.15
- Du contrat pour les activités 6.1 et 6.3.

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

Critères de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique

Les critères de contribution substantielle des activités éligibles visent :

- Des dispositifs de mobilité des personnes à émission nulle (vélos en libre-service)
- Des transports dont les émissions directes de CO₂ à l'échappement sont nulles

- Des installations destinées au transport public (abribus).

Concernant le transport terrestre, seuls les contrats pour lesquels il a été possible de démontrer que les émissions directes de CO₂ à l'échappement sont nulles, ont été considérés comme alignés.

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

Do no significant harm⁵

Adaptation au changement climatique

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

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

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

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

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

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

Utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines

Le groupe utilise de l'eau, de l'eau de pluie lorsque disponible, essentiellement pour l'entretien des mobiliers urbains et le nettoyage des véhicules. JCDecaux a mis en place des solutions permettant une gestion raisonnée de l'eau (cf. §. 2.3.2.2., p. 74).

⁵ DNSH : Ne pas causer de préjudice important.

Economie circulaire

JCDecaux met à disposition des mobiliers de haute qualité environnementale, conçus pour durer dans le temps, qui restent dans la majeure partie des contrats sa propriété. L'économie circulaire est au cœur du modèle économique du groupe. JCDecaux a également déployé une politique de gestion responsable des déchets (cf. §. 2.3.2.1. p.73). Le groupe prévoit ainsi un dispositif de gestion de la fin de vie des batteries dans le cadre de ses contrats de vélos en libre-service.

Pollution

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

Biodiversité

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

Garanties minimales

JCDecaux répond aux différents critères de garanties minimales sur l'exercice 2022 :

- Droits de l'homme : JCDecaux est soumis à la loi sur le devoir de vigilance. À ce titre, le Groupe déploie une démarche Vigilance globale et publie annuellement un Plan de Vigilance (cf. §. 2.5, p.94). Par ailleurs, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation relative à la violation des droits de l'homme
- Corruption : JCDecaux est soumis à la loi SAPIN II et a déployé les dispositifs attendus dans le cadre de la lutte contre la corruption
- Fiscalité : JCDecaux s'attache à respecter les réglementations applicables dans tous les pays où il est implanté et met en œuvre une politique de transparence conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE (cf. §. 5, p.218)
- Droit de la concurrence : JCDecaux respecte, dans son périmètre d'activité, les législations en vigueur dans le cadre du droit de la concurrence.

En 2022, ni le Groupe ni un de ses dirigeants n'a reçu de condamnation judiciaire matérielle concernant la violation des droits de l'homme, la corruption, le non-respect de l'éthique des affaires, ou de la réglementation applicable en matière fiscale.

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

Les 3 activités éligibles : le vélo en libre-service, les abribus faisant partie de l'activité économique Mobilier Urbain, et le financement du transport terrestre faisant partie de l'activité économique Transport, l'enjeu est d'identifier la part des activités éligibles au sein de ces activités à partir des contrats d'exploitation.

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

Chiffre d'affaires

Méthodologie d'analyse :

Les activités éligibles abribus et vélos font partie de l'activité économique Mobilier Urbain. Afin de déterminer la part du chiffre d'affaires Mobilier Urbain éligible une analyse a été conduite sur un échantillon de contrats d'exploitation couvrant 90% du chiffre d'affaires de l'activité Mobilier Urbain. Il résulte de cette analyse que 85% du chiffre d'affaires du Mobilier Urbain correspond à un contrat avec Abribus et/ou vélos. Ce ratio est appliqué au chiffre d'affaires de l'activité Mobilier Urbain pour déterminer le chiffre d'affaires éligible. La totalité du chiffre d'affaires éligible est également alignée pour les activités abribus et vélo au sein de l'activité Mobilier Urbain.

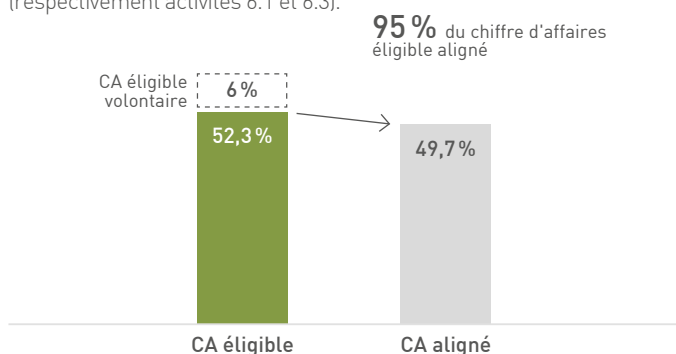
Pour l'activité transport terrestre, l'analyse a porté sur la globalité du chiffre d'affaires référencée dans les comptes en lien avec les activités de transport terrestre.

Méthodologie de calcul :

Conformément à l'acte délégué de la Taxinomie Verte,

- Le numérateur de l'indicateur «chiffre d'affaires éligible à la Taxinomie» a été déterminé en appliquant le pourcentage (85%) à l'ensemble des revenus publicitaires (y compris production des affiches) liés au mobilier urbain du Groupe et en recensant les services annexes directement liés aux contrats avec Abribus® et/ou vélos. Il comprend également la totalité des revenus publicitaires liés aux métros, bus, trains et tramways.
- Le numérateur de l'indicateur «chiffre d'affaires aligné à la Taxinomie» a été déterminé en appliquant le pourcentage (85%) correspondant aux activités alignées, à l'ensemble des revenus publicitaires (y compris production des affiches) liés au mobilier urbain du Groupe et en recensant les services annexes directement liés aux contrats avec Abribus® et/ou vélos. Il comprend également la part des revenus publicitaires liés aux contrats métros, bus, trains et tramways répondant aux critères d'alignement soit 79% du chiffre d'affaires total éligible liés au Transport terrestre.
- Le dénominateur de l'indicateur «chiffre d'affaires éligible à la Taxinomie» correspond au chiffre d'affaires consolidé du Groupe

La part du chiffre d'affaires éligible augmente par rapport à l'exercice précédent passant de 41% à 52% du fait de la prise en compte dans les activités éligibles du financement des transports terrestres (respectivement activités 6.1 et 6.3).



Investissements

Méthodologie d'analyse :

Les dépenses d'investissements au sens de la taxinomie de JCDecaux couvrent les dépenses d'investissements relatives aux activités éligibles (activités 6.4 et 6.15), sur le périmètre des contrats rattachés à l'activité économique «Mobilier Urbain» qui contiennent soit des

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

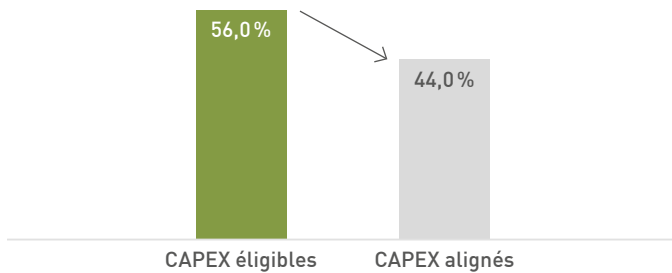
L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

Abribus® et/ou des vélos, sur le périmètre des contrats rattachés aux activités Transport terrestre ainsi que des dépenses d'investissements individuels qui ne sont pas associées à une activité destinée à être commercialisée notamment les acquisitions de bâtiments (activité 7.7) et véhicules (activité 6.5) ainsi que les dépenses d'efficacité énergétique des bâtiments (activités 7.3 à 7.6 de la Taxinomie).

Méthodologie de calcul :

Conformément à l'acte délégué de la Taxinomie Verte,

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



Frais d'exploitation

Méthodologie d'analyse :

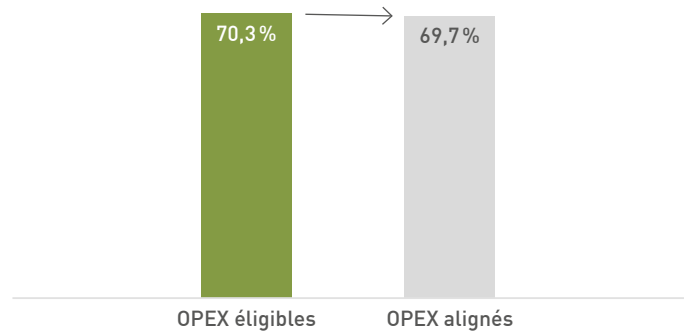
Les frais d'exploitation concernent les coûts directs non capitalisés liés à l'exploitation de nos dispositifs publicitaires, à la recherche et développement, la rénovation des bâtiments, aux contrats de location court terme, et toute autre dépense directe liée à l'entretien courant des immobilisations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

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

Méthodologie de calcul :

Conformément à l'acte délégué de la Taxinomie Verte,

- Le numérateur de l'indicateur «frais d'exploitation éligibles à la Taxinomie» a été déterminé en appliquant le ratio d'éligibilité 2022 relatif au chiffre d'affaires (soit 85%) à l'ensemble des frais d'exploitation identifiés pour l'activité «Mobilier Urbain». Pour l'activité Transport, il comprend également la totalité des frais d'exploitation liés aux métros, bus, trains et tramways
- Le numérateur de l'indicateur «frais d'exploitation alignés à la Taxinomie» a été déterminé selon des modalités similaires en appliquant le ratio d'alignement 2022 relatif au chiffre d'affaires (85%) à l'ensemble des frais d'exploitation identifiés pour l'activité «Mobilier Urbain». Pour l'activité Transport, il comprend également la totalité des frais d'exploitation liés aux métros, bus, trains et tramways répondant aux critères d'alignement soit 79% des frais d'exploitation totaux éligibles liés à l'activité Transport Terrestre
- Le dénominateur des indicateurs «frais d'exploitation éligibles à la Taxinomie» et «frais d'exploitation alignés à la Taxinomie» correspond au montant total des charges de maintenance du Groupe.



Données Ajustées

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



En 2022, les **données ajustées** des trois indicateurs sont :

- Les chiffres d'affaires éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 52,4% et à 49,5% du chiffre d'affaires consolidé du Groupe.
- Les investissements éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 66,8% et à 53,9% du total des investissements du Groupe (hors droits d'utilisation des contrats de location des emplacements publicitaires).
- Les frais d'exploitation éligibles et alignés à la Taxinomie s'élèvent respectivement à 70,4% et à 69,6% du total des charges de maintenance du Groupe.

2.1.2.3. Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

A travers sa Stratégie RSE, sa façon d'opérer au quotidien et son offre de solutions participant à l'émergence de la ville et de la mobilité intelligentes et durables, JCDecaux contribue à 14 des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies.

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

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
POUR DES LIEUX DE VIE PLUS DURABLES	Développer des mobiliers et services utiles pour tous			◆			◆	◆		◆	◆	◆◆◆	◆◆	◆				
	Promouvoir une communication extérieure responsable												◆					◆
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISÉE	Contribuer activement à la neutralité carbone de la planète							◆◆						◆				
	Maîtriser nos autres impacts environnementaux						◆◆						◆					
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ECOSYSTÈME	Agir en employeur responsable	◆◆		◆◆	◆◆	◆			◆◆		◆◆							◆◆
	Adopter une conduite exemplaire des affaires								◆◆				◆					◆◆

◆ Contribution à 1 cible* ◆◆ Contribution à 2 cibles* ◆◆◆ Contribution à 3 cibles* et plus

* Les 17 objectifs s'accompagnent de 169 cibles liées entre elles qui s'adressent à tous types d'acteurs et qui précisent les contenus des objectifs.

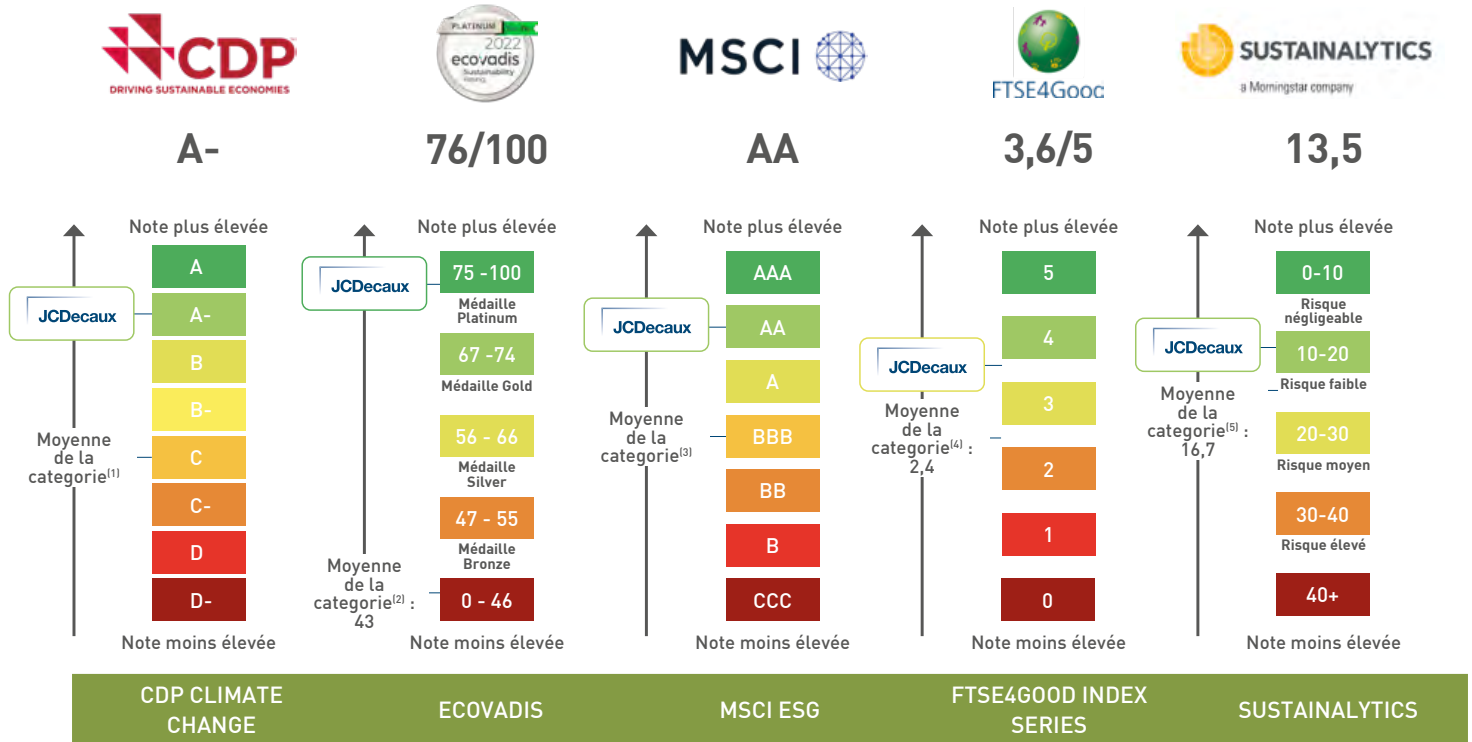
Par ailleurs, le Groupe contribue à l'Agenda 2030 des Nations Unies au travers de sa démarche de média responsable et le soutien des grandes causes, en valorisant et en amplifiant la communication responsable et positive des annonceurs (voir «2.2.2.3 Soutenir une communication d'intérêt général au service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

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

2.1.2.4. Notre performance reconnue par les standards internationaux

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



CDP CLIMATE CHANGE	ECOVADIS	MSCI ESG	FTSE4GOOD INDEX SERIES	SUSTAINALYTICS
Depuis 2011, JCDecaux répond au CDP. En 2022, la note du Groupe a légèrement baissé, passant de A à A- et ce en raison des exigences climat de plus en plus élevées du CDP. Le Groupe reste néanmoins à un niveau au-dessus de la majorité des entreprises qui y répondent, qui obtiennent pour 74% d'entre elles un score de C ou D (toutes entreprises et secteurs confondus).	Pour la seconde année consécutive, le Groupe a répondu au questionnaire EcoVadis. Déjà détenteur de la médaille d'or en 2021, le Groupe est cette année classé « Platine », avec un score global de 76/100. JCDecaux se place ainsi dans le top 1% des entreprises évaluées.	Depuis 2013, JCDecaux est noté par MSCI et en 2022 JCDecaux voit sa note faiblement dégradée et passer de AAA à AA en raison d'améliorations possibles dans la politique Groupe de confidentialité. Néanmoins, l'ANEF a noté que les mesures de sécurité des données de JCDecaux restent bien supérieures à celles du secteur.	Depuis 2014, le Groupe est renouvelé dans l'index FTSE4Good. La performance globale du Groupe passe en 2022 de 4,2/5 à 3,6/5 sur des critères principalement climatiques, et ce avant le déploiement de la Stratégie Climat du Groupe. La performance du Groupe reste au-dessus de la performance moyenne des entreprises du secteur Média de 2,4/5.	En 2022, JCDecaux obtient la note de 13,5 (low risk). Le Groupe se classe à la 49ème place sur 298 entreprises du secteur Media qui sont évaluées.

JCDecaux est 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.

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



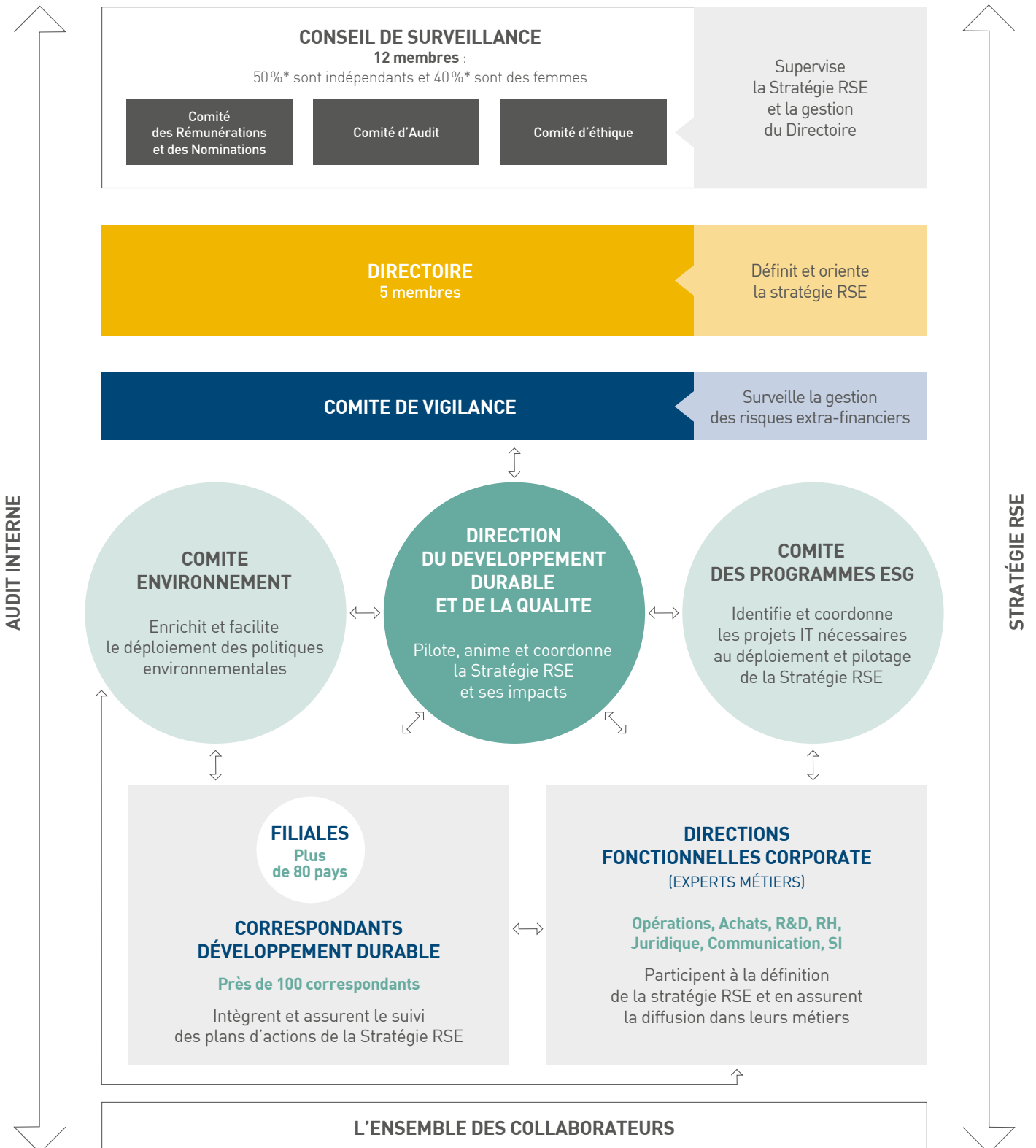
« En tant que média d'influence et d'utilité publique reconnu, JCDecaux se fait un devoir d'intégrer tous les enjeux de développement durable dans ses activités. Le Groupe s'attache à déployer continuellement de nouvelles actions en faveur du développement durable, en témoignent notre nouvelle stratégie à 2030 et les avancées réalisées en 2022 : Stratégie Climat, harmonisation des processus budgétaire financier et ESG, création de comités dédiés à l'Environnement et aux outils ESG, formations des équipes commerciales aux enjeux ESG, renforcement de l'intégration des critères ESG dans la rémunération. »

Lénaïc Pineau, Directrice Développement Durable et Qualité



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

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



* Hors membres représentant les salariés.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

La Direction du Développement Durable et de la Qualité

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

Rattachée à un membre du Directoire, le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe, la direction rend compte a minima quatre fois par an au Directoire de la performance extra-financière de JCDecaux de l'état d'avancement des priorités et de la Stratégie RSE dans les pays du Groupe. En 2022, différents sujets ont fait l'objet d'une présentation au Directoire, tels que la Stratégie Climat, le lancement de la Stratégie RSE 2030, le budget ESG ou le reporting des Grandes Causes. Elle rend également compte au Conseil de Surveillance, a minima une fois par an, de la performance extra-financière et des actions menées et à venir, ainsi que de la gestion des impacts environnementaux, sociaux et sociétaux du Groupe.

Les Correspondants Développement Durable

La direction du Développement Durable et de la Qualité est en lien direct avec les 100 correspondants Développement Durable nommés dans l'ensemble des filiales. Ils sont membres du Comité de Direction de leur pays, et effectuent un reporting régulier auprès des équipes pour faciliter la prise en compte du sujet et la diffusion de l'information localement. Le réseau de correspondants est responsable de la mise en œuvre et du suivi des plans d'actions de la Stratégie RSE au niveau des filiales. A partir de cette année, les Directeurs Financiers sont en charge du processus de reporting extra-financier dans chaque filiale et suivent désormais l'avancement des objectifs de la Stratégie RSE 2030 localement.

Les experts métiers

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

Le Comité de Vigilance

Créé en 2018, le Comité est présidé par le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe, membre du Directoire. Il est composé des Directeurs Corporate Fonctionnels et Opérationnels (Achats, Audit interne, Communication, Développement Durable et Qualité, Juridique, Opérations Internationales et Ressources Humaines), également nommés « sponsors ». Il s'assure de la bonne gestion des risques extra-financiers Groupe, et notamment du bon déploiement des Politiques et plans d'actions pertinents au regard des risques extra-financiers majeurs identifiés. En 2022, le comité s'est réuni trois fois. Pour plus d'informations sur les autres missions du Comité, voir chapitre 2.5. « Le déploiement de notre démarche de Vigilance ».

Le Comité des Programmes ESG

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

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

Le Comité Environnement

Le Comité Environnement, créé en 2018, a vu sa gouvernance s'enrichir à compter de 2022, dans le cadre de la stratégie Climat Groupe. Il a pour objectif de surveiller, coordonner et valider toutes les actions du Groupe visant à améliorer son empreinte environnementale, avant la validation par les membres du Directoire. Les membres de ce comité représentent les pays d'implantation de JCDecaux (France, Royaume-Uni, Allemagne, Chine continentale, Belgique) et ses différents départements opérationnels (Achats et Production, Recherche et Développement, Développement Durable, Opérations, etc). Il est piloté par la directrice Développement Durable et Qualité et sponsorisé par le Directeur Général Finance, SI et Administration. Le Comité Environnement s'est réuni 8 fois en 2022.

L'animation du réseau

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

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

- Les « **General Calls** », organisés deux à trois fois dans l'année à destination des directeurs d'entités locales, assurent une revue régulière du déploiement des engagements et objectifs et permettent de partager des nouvelles stratégiques en lien avec l'approche de Développement Durable de JCDecaux. En 2022, un General Call a notamment eu lieu sur l'alignement du processus budgétaire ESG avec le processus budgétaire financier.
- Les « **Focus Calls** », dédiés à des thématiques précises, sont à destination des correspondants Développement Durable, des responsables métiers opérationnels et des experts concernés de l'ensemble des pays. En 2022, cinq visioconférences ont été organisées sur l'eau, les déchets, les bonus ESG et objectifs clés, les priorités sociales et les communications ESG.

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

FOCUS « L'ANIMATION DE LA STRATÉGIE RSE 2030 EN ALLEMAGNE »

La filiale de JCDecaux en Allemagne a mis en place un Comité ESG, composé de membres de différentes équipes et responsable du déploiement de la Stratégie RSE 2030 dans le pays. Ce comité a mis en place différentes initiatives :

- En 2022, des formations sur le développement durable ont été proposées sur le format « Lunch & Learn », permettant de découvrir la Stratégie RSE 2030 du groupe et les actions de JCDecaux Allemagne pour la mettre en place
- Un « Panel ESG » a été installé lors du séminaire annuel WallDecaux Strategy, permettant aux collaborateurs de poser leurs questions sur la Stratégie RSE 2030.

Alignement du processus budgétaire ESG sur le processus financier

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

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

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

Cette année, le périmètre a été élargi aux autres membres du comité exécutif et aux Directeurs Corporate Fonctionnels. Plus de 80 directeurs sont ainsi concernés par ces critères en 2022.

Processus de reporting

Afin d'accélérer la convergence entre les processus financier et extra-financier, les Directeurs Financiers sont en charge du reporting extra-financier à partir de 2022. Ainsi, pour répondre aux attentes des parties prenantes en matière de transparence, fiabilité et auditabilité des données extra-financières et aux exigences légales auxquelles le Groupe est soumis, JCDecaux pilote la performance extra-financière grâce à son outil de reporting SIA (ou « Sustainability Information Analysis »). Cette plateforme permet la saisie, le contrôle, la consolidation des indicateurs, l'édition de rapports et la mise à disposition de la documentation nécessaire à la collecte des données et au contrôle de la remontée de l'information. Elle a été déployée dans l'ensemble des 56 pays du périmètre couvert par le reporting extra-financier afin de faciliter et systématiser le pilotage localement.

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

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

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

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

Déploiement de la nouvelle stratégie

La nouvelle feuille de route Développement Durable 2030 a été présentée en 2022 aux équipes par divers canaux afin de s'assurer de son déploiement au niveau opérationnel et de son appropriation par les équipes au niveau local.

A l'occasion du lancement de la nouvelle stratégie RSE en avril 2022, celle-ci a été présentée par Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, lors d'un évènement interne qui a été diffusé en direct.

Elle a par ailleurs été détaillée en septembre lors de la semaine du Développement Durable à l'occasion de divers événements lors desquels les sponsors se sont exprimés sur chacun des piliers de la stratégie.

FOCUS « LA FORMATION AUX ENJEUX RSE ET À LA STRATÉGIE RSE »

La Stratégie RSE 2030 fait l'objet d'un des modules de la formation Développement Durable développée par JCDecaux en 2022, auxquels 83% des collaborateurs connectés ont été formés à fin 2022 grâce à une traduction en 15 langues. Cette formation, partie intégrante du processus d'onboarding, est suivie par l'ensemble des nouveaux collaborateurs à leur arrivée. D'une durée d'une heure, elle permet d'améliorer les connaissances des collaborateurs sur les notions de développement durable, de faciliter le déploiement de la stratégie 2030, de s'assurer de la compréhension de celle-ci par les équipes métiers/opérationnelles, et de faire des collaborateurs des ambassadeurs de la nouvelle stratégie et du Développement Durable plus globalement.



2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

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

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

Périmètre de reporting





En 2022, le taux de couverture global du reporting extra-financier est de 97% du chiffre d'affaires consolidé et de 96% des ETP du Groupe, stable vs 2021.

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

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

2.1.3.3. Un dialogue nourri avec nos parties prenantes

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

	Leurs enjeux les plus matériels	Nos Réponses	Modalités de Dialogue
 <p>Les responsables de la commande publique et privée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développement et transformation de leur ville en un lieu de vie beau, agréable et durable pour ses concitoyens comme pour ses visiteurs • Disposer de leur propre média d'information • Respect de l'éthique des affaires • Un service « après-vente » de bonne qualité • Attentes économiques et financières 	<ul style="list-style-type: none"> • Innovation constante autour de nos mobiliers et développement de nouveaux services pour une ville plus durable, utile et résiliente • Reconditionnement de nos mobiliers • Entretien/maintenance raisonné de nos actifs • Dès 2021, engagement en faveur de la trajectoire vers la neutralité carbone planétaire pour l'ensemble de nos activités • Déploiement de la charte éthique depuis 2001 (actualisée en 2018) • Sensibilisation à la commande publique responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au salon des maires et des collectivités locales • Dossiers de réponse aux appels d'offres • Rencontres avec les Directeurs Régionaux • DEU et Rapport RSE • Dialogue avec les collectivités • Tribunes et prises de parole dans les médias
 <p>Les annonceurs et agences média</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité des audiences : délivrer le bon message au bon endroit et au bon moment (pour le digital) • Mesure et réduction de l'empreinte environnementale de leur campagne • Respect de l'éthique des affaires, et alignement avec les valeurs RSE • Transparence et fiabilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Offres de ciblage publicitaire sur mesure • Engagement RSE du groupe, dont contribution à la neutralité carbone en France • Lancement d'Empreinte 360, le 1^{er} calculateur d'empreinte environnementale, économique, et sociale (en France) pour la communication extérieure • Mise en place d'une charte + comité de déontologie de la communication extérieure • Déploiement de la charte éthique en 2001 (actualisée en 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication marché orientée RSE • Réponses aux questionnaires des agences de notation extra-financière (Ecovadis, CDP Supply Chain...) • DEU et Rapport RSE • Dialogue régulier
 <p>Les communautés financières</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Création de la valeur • Evaluation (directe ou via des agences) de la durabilité des sociétés supports de véhicules d'investissement • Reporting et positionnement conforme à la SFDR⁽²⁾ • Transparence et fiabilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement actif auprès d'agences de notation extra-financières (CDP, MSCI et Sustainalytics) • Conformité réglementaire (DPEF, Taxinomie Verte) – vérification externe (Rapport OTI) • Répartition équilibrée de la valeur parmi les parties prenantes 	<ul style="list-style-type: none"> • DEU et Rapport RSE • Présentations, communiqués de presse • Réponse aux questionnaires des investisseurs/agences de notation ESG • Conférences investisseurs, one to one • Assemblée générale annuelle • Site internet
 <p>Les ONG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion et actions en faveur des causes d'intérêt général (environnement, diversité, inclusion...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariat ONU • Engagement grandes causes et actions gracieuses (Just Diggit, Hello Planet etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • DEU et rapport RSE • Politique Grandes Causes • Rencontres avec les ONGs

⁽¹⁾ Se référer à la p. 12 pour la définition de données ajustées.

⁽²⁾ Sustainable Finance Disclosure Regulation.



Les collaborateurs

- La santé et la sécurité au travail
- Le bien-être au travail
- Un environnement favorisant la diversité et l'inclusion
- Une possibilité d'évolution professionnelle et personnelle accompagnée
- Un dialogue social et le respect des droits fondamentaux
- La protection de leurs données personnelles

- Mise en place dès 2012 de la Charte Internationale des valeurs sociales fondamentales
- Politique santé et sécurité avec objectif de réduction du taux de fréquence des accidents
- Offres de formations (JCDecaux Academy et en local), Plan de gestion des carrières
- Mise en place en 2022 d'un guide de bonnes pratiques sur la diversité, l'inclusion et la féminisation, Plan de féminisation
- Politique de protection des données personnelles

- Enquêtes bisannuelles sur l'application des principes de la Charte Internationale des valeurs sociales fondamentales
- General et focus calls
- Système d'alerte vigilance / éthique
- Réseaux sociaux interne (Bee/Yammer)
- Correspondants RH locaux
- Enquêtes de satisfaction
- Conduite d'entretiens individuels et professionnels annuels



Les citoyens et usagers des mobiliers

- La protection de leurs données personnelles
- L'affichage de messages clairs, respectueux et non intrusifs
- Promotion d'une consommation responsable
- Communication contextualisée
- Accessibilité, praticité et utilité des mobiliers et de leurs services intégrés
- Des mobiliers durables et éco-conçus

- Messages d'alertes sur les événements climatiques extrêmes, alertes enlèvement, pics de pollution
- Intégration de défibrillateurs dans nos mobiliers et distribution de gel hydroalcoolique
- Encouragement à la mobilité douce (système de VLS), Innovations durables et utiles (toitures végétalisés, panneaux solaires, éclairage LED)
- Application stricte de la Charte et Comité de Déontologie de la Communication Extérieure
- RGPD - comité de pilotage

- Publications Réseaux Sociaux (Articles; Photos, Vidéos, Quiz)
- Affichage (affiches/écrans)
- Site Internet



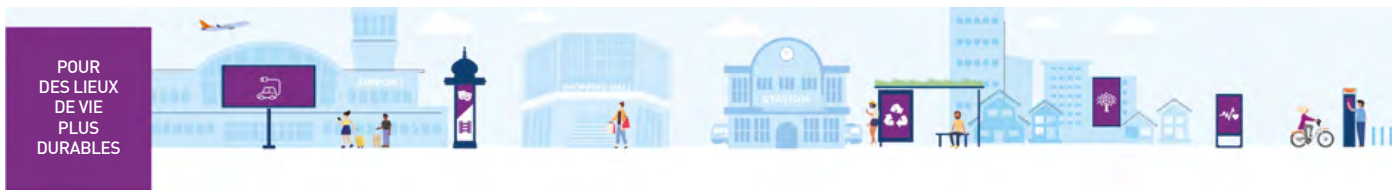
Les fournisseurs et les sous-traitants

- Cahiers des charges clairs et précis
- Transparence sur le processus de sélection
- Respect des droits humains
- Respect de l'éthique des affaires
- Respect des conditions commerciales établies (dont délais et modalités de règlement)

- Mise en place en 2014 du Code de Conduite fournisseurs, mis à jour en 2022
- Qualification des fournisseurs clés
- Mise en place d'évaluations RSE des fournisseurs clés
- Audit des fournisseurs clés directs au moins tous les 5 ans
- Intégration de critères RSE (environnement, social, etc) dans les appels d'offre

- Code de Conduite Fournisseurs
- Evaluation RSE de nos fournisseurs clés
- Appel d'Offres et consultations
- Outil de pré-sélection des fournisseurs
- Echanges réguliers entre les acheteurs JCDecaux et leurs parties prenantes

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



2.2. POUR DES LIEUX DE VIE PLUS DURABLES

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

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

de JCDecaux. Des Atribus® aux systèmes de Vélos en Libre-Service, des campagnes de communication aux objets connectés de la ville «intelligente», JCDecaux anticipe et explore les nouvelles dimensions que vont revêtir les espaces urbains et de mobilité de demain tout en assurant la sécurité des citoyens et de leurs données. La Direction des Etudes de JCDecaux réalise de nombreuses simulations (de résistance, performance etc.) et tests (de résistance thermique etc.) permettant d'intégrer différents critères dès la conception afin de s'assurer de la sécurité des mobiliers. 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.

2.2.1. DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS

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

Nos enjeux



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

Gaëlle Dagort, Directrice R&D Groupe



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

DÉFINITION

L'écoconception est l'intégration des caractéristiques environnementales dans la conception des produits et services en vue d'améliorer leur performance écologique tout au long de leur cycle de vie (Voir p.89 Focus «Analyse de cycle de vie des produits JCDecaux»).

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Enrichir la politique d'écoconception et déployer les plans associés	N/A	Groupe de travail lancé	A HORIZON 2023 Systématiser l'écoconception afin de répondre aux enjeux des parties prenantes : <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre l'actualisation des outils et bases de données existants pour la réalisation des Analyses du Cycle de Vie (ACV) et score unique • Accompagner la montée en compétences des équipes internes et externes

Nos politiques, actions et résultats

Dans sa démarche d'écoconception, JCDecaux a défini différents **partis pris**, que le Groupe cherche à systématiser :

- **Prolonger la réflexion vers une «duralescence programmée»** grâce à l'intégration des principes d'écoconception et d'économie circulaire : mobiliers composés de matériaux durables et recyclables pouvant être réparés, rénovés et réutilisés pour de nouveaux contrats. En appliquant ces principes, un mobilier peut avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant au moins 30 ans.
- **Sélectionner des écrans digitaux de 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).
- **Intégrer systématiquement la technologie d'éclairage LED** dans les mobiliers analogiques pour les nouveaux contrats et les renouvellements de contrats, en modulant l'intensité lumineuse en fonction des heures de la nuit (exemple des mobiliers urbains de Copenhague et des abris et kiosques de Paris, des abris de Nantes, Lyon, etc.) – voire en éteignant certains mobiliers la nuit.

Les 10 principes d'écoconception des mobiliers JCDecaux

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

Le développement de solutions d'alimentation solaire par l'intégration de panneaux photovoltaïques sur les mobiliers urbains est une application des principes d'écoconception déployée dans différents pays du Groupe. Cette technologie pouvant être installée sur les bornes et bornettes de Vélo à Libre-Service (exemple : stations VLS à Nantes) ainsi que sur les mobiliers publicitaires (exemple : Atribus® d'Abidjan et Lagos) et non publicitaires (exemple : Atribus® de Boston), rend les mobiliers plus autonomes en énergie et permet ainsi de limiter les consommations électriques. D'autres innovations illustrant ces principes sont décrites dans la partie R&D du présent document (p.22)

2.2.1.2. Promouvoir nos innovations responsables

DÉFINITION

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

Nos enjeux

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

L'approche du Groupe est fondée sur 5 piliers :

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

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

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

Notre feuille de route à 2030

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

Nos politiques, actions et résultats

Développer des solutions utiles pour les citoyens

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

- Favoriser la communication de nos mandants (villes, sociétés de transport...) à destination des citoyens et voyageurs (réservation d'une partie des faces des mobiliers pour leur propre communication, mise à jour instantanée des informations grâce au digital). Par exemple, les mobiliers JCDecaux permettent de rendre accessibles des services de secours par l'intégration de défibrillateurs aux mobiliers ou de diffuser des messages d'alerte en cas par exemple de catastrophes naturelles, d'enlèvements, de pics de pollution, d'intempéries météo ou de trafic routier important. C'est le cas notamment dans les géographies suivantes : Australie, Chine, États-Unis, France, Hong Kong et Royaume-Uni.
- Développer des mobiliers réservés et/ou accessibles au monde de la culture. Au Havre, en France, en partenariat avec la startup digitale Wemap JCDecaux a participé à la valorisation du patrimoine culturel de la ville en proposant aux visiteurs un parcours complet accessible à la fois sur les écrans interactifs et sur leur smartphone.
- Soutenir la presse et la pluralité de l'information grâce aux kiosques.

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

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

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

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

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

Ce soutien se traduit notamment par :

- La proposition, dans les réponses à certains appels d'offres de collectivités locales, de solutions innovantes et durables conçues et déployées par des startups ou TPE (Très Petites Entreprises) locales. En témoigne notamment le partenariat avec Écomégot, 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 en France.
- Le déploiement de solutions dédiées à l'optimisation des processus internes, comme l'illustre le partenariat avec Startup Flow pour le déploiement d'une plateforme interne et collaborative visant à 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.

Embellir la ville et la rendre plus agréable et accueillante

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

- Concevoir des mobiliers esthétiques et innovants grâce à la collaboration avec des designers reconnus (ex : Marc Aurel, Matali Crasset, Norman Foster, Patrick Jouin, Philippe Starck, etc.).
- Réduire l'exposition des voyageurs et des citoyens aux aléas naturels, à travers des mobiliers innovants. C'est le cas par exemple avec l'abri Fraîcheur Naturelle, qui propose un îlot de fraîcheur pendant les périodes de forte chaleur grâce à son système de rafraîchissement par évaporation d'eau, inspiré d'un procédé naturel. Le concept Filtreo® permet quant à lui de réduire l'exposition des voyageurs aux particules fines

présentes dans l'air, une solution implémentée en France à Lille Métropole depuis février 2021 et Strasbourg depuis juin 2021. La végétalisation des mobiliers urbains est également expérimentée (toit des Atribus® à Paris ou à Strasbourg, parois végétales à Clermont-Ferrand, intérieur d'une colonne Morris à Grenoble), avec des bénéfices non seulement visuels mais aussi en termes de préservation de la biodiversité.

- Encourager les modes de transports doux, via une signalétique adaptée et les systèmes de Vélos en Libre-Service. Ces systèmes sont présents dans 73 villes réparties dans 10 pays (p. 26-27). Ils offrent depuis 2018 une nouvelle expérience utilisateur complètement revue, permettant en particulier la libération directe du vélo depuis l'application, associée à des vélos plus légers physiquement et d'un point de vue design.



Stavanger, Norvège - Atribus®.

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



Dublin, Irlande - Système de Vélos en Libre-Service*.

2.2.2. PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE

2.2.2.1. Encourager davantage les campagnes responsables

“

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

Albert Asséraf, Directeur Général Communication et Nouveaux Usages



Nos enjeux

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

^[1] Rapport du BCG Climate and Sustainability Consumer Survey, juin 2022 sur un échantillon de 12 000 personnes

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

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour des lieux de vie plus durables

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
100% de nos pays s'engagent à mettre en œuvre et appliquer les principes de notre Charte de la déontologie de la communication extérieure d'ici 2024	% des pays mettant en œuvre et appliquant les principes de la Charte de la déontologie de la communication extérieure	100% de nos pays ont déployé notre Charte de la déontologie de la communication extérieure à fin 2022 95% de pays ont mis en place un comité local de déontologie	ANNUEL <ul style="list-style-type: none"> Diffuser des contenus et campagnes responsables alignés avec la déontologie d'affichage de JCDecaux A HORIZON 2024 <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un processus de contrôle Développement d'un module de formation spécifique A HORIZON 2025 <ul style="list-style-type: none"> Former les équipes locales (Commerce, Marketing, Relations Villes) aux enjeux de la communication responsable

Nos politiques, actions et résultats

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

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



Au-delà de la réglementation, JCDecaux a mis en place en 2022 une Charte de déontologie de la communication extérieure, manifestant ainsi son engagement pour une communication respectueuse et responsable. Cette Charte est déployée dans tous les pays du Groupe afin d'assurer le respect des règles déontologiques partout où il opère. Pour en garantir le respect, 95% des pays du Groupe ont mis en place un Comité local d'affichage publicitaire composé de représentants des départements Affaires publiques, Juridique, Commerce, Marketing,

Développement durable et Communication. Ce Comité est chargé d'élaborer et d'assurer le suivi d'un registre dédié pour enregistrer les campagnes qui ont été refusées, acceptées ou acceptées avec des modifications.

En France, pays particulièrement exigeant en matière de réglementation des contenus publicitaires, 2 899 campagnes ont été contrôlées (dont 486 modifiées avant diffusion ou refusées pour des motifs réglementaires sur décision de la Direction Juridique, ou déontologiques sur décision d'un Comité de Déontologie publicitaire interne à la filiale française).

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

Calculer l'empreinte de nos campagnes publicitaires

Afin de sensibiliser ses clients à l'impact des campagnes publicitaires, JCDecaux France a développé un nouvel outil, Empreinte 360, effectif début 2022. Le calculateur prend en compte l'empreinte économique,

sociale et environnementale et offre aux clients une vision holistique de l'impact de leurs campagnes de communication.



Cette empreinte multidimensionnelle se base sur quatre indicateurs : les émissions de CO₂, la consommation d'eau, les Équivalent Temps Plein (ETP) soutenus et la valeur en euros générée dans l'économie française. La méthodologie globale a été certifiée par un Organisme Tiers Indépendant (EY).

Ce premier projet s'appliquera dans un premier temps aux mobiliers représentant 90% de l'activité de JCDecaux en France, puis ce pilote sera par la suite étendu à d'autres pays.

Participer aux initiatives sectorielles

En France, conscients des attentes croissantes des citoyens sur le rôle de la publicité dans la transition écologique, les membres de l'Union de la Publicité Extérieure (UPE) - dont JCDecaux est un membre actif - contribuent à une démarche collective en faveur de la transition écologique. Dans le cadre du contrat climat déposé auprès de l'ARCOM en juin 2022, l'ensemble des adhérents s'est engagé sur une trajectoire de réduction des émissions de CO₂ par étape, -20% des émissions de CO₂ de leurs activités en 2025 et -48% d'ici à 2030 par rapport à 2019, afin de contribuer à la neutralité carbone à l'horizon 2050. Faisant siens les objectifs inclus dans le « contrat climat communications commerciales et transition écologique » de l'UPE, JCDecaux va plus loin avec des engagements complémentaires dans son propre contrat climat, en promouvant les communications écoresponsables auprès des collectivités locales et dans les communications commerciales et en sensibilisant nos collaborateurs, annonceurs, collectivités et agences aux enjeux de la transition écologique.

Par ailleurs, les membres se sont engagés à promouvoir une communication responsable pour accélérer la transition écologique à travers plusieurs mesures concrètes. Par exemple, en affichant et promouvant à titre gracieux des campagnes en faveur de comportements

éco-responsables telles que la campagne de protection de la vie aquatique dans la Mer du Nord en Allemagne ou la campagne «Wasting Food is Worse than Flying» en Australie. Enfin, avec l'objectif d'assurer le suivi et l'application des engagements, la commission RSE de l'UPE sera ouverte à des personnalités extérieures indépendantes, qui au côté des membres de la commission, veilleront à la bonne exécution des engagements pris et proposeront des pistes d'amélioration.



Allemagne, avec la campagne «Nordsee LIFE»

FOCUS « CONTRIBUTUER À LA VISIBILITÉ DES COLLECTIVITÉS ET DES COMMERCES DE PROXIMITÉ »

JCDecaux, de par son offre de produits et services, 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 « Les plus belles scènes de la ville », JCDecaux a souhaité démontrer la résonance de la communication extérieure, désormais accessible à tous les annonceurs grâce à des solutions technologiques qui permettent à chacun d'acheter de l'espace publicitaire de manière personnalisée.
- Avec Monaffiche.be en Belgique ou la plateforme EasyWay en France, JCDecaux met en place des solutions qui bénéficient aux annonceurs locaux et régionaux. Ces derniers peuvent sélectionner et activer les meilleurs emplacements pour leurs communications.
- Le Groupe soutient par ailleurs l'entreprenariat en accompagnant de jeunes marques à gagner en notoriété avec le programme Nurture, disponible en France, au Royaume-Uni, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Italie.
- En France, JCDecaux fait la promotion de campagnes responsables et encourage des dispositifs publicitaires solidaires par la création du programme « JCDecaux for Good » via un partenariat avec Ad for Good^[1].

2.2.2.2. Renforcer la sécurité de nos activités digitales

Nos enjeux

JCDecaux diffuse des campagnes digitales dans 67 pays par l'intermédiaire de près de 245 000 faces publicitaires. Pour le Groupe, toute tentative externe ou interne d'accéder aux écrans numériques de ces mobiliers dans le but de diffuser des messages non contrôlés est un risque majeur, susceptible d'impacter ses résultats comme d'affecter sa réputation et sa capacité à proposer une offre numérique crédible aux clients annonceurs. Les principaux risques identifiés sont des risques de défacement ou d'atteinte à la continuité de service. Avec des effets d'autant plus graves dans ce dernier cas, que les messages diffusés pourraient être offensants et néfastes.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Zéro incident de sécurité ayant créé une interruption généralisée de service ou donné lieu à la diffusion non détectée de contenus non souhaités sur les écrans digitaux pour lesquels la diffusion est contrôlée par et sous la responsabilité de JCDecaux (objectif annuel)	Nombre d'incidents de sécurité ayant créé une interruption généralisée de service ou donné lieu à la diffusion non détectée de contenus non souhaités sur les écrans digitaux pour lesquels la diffusion est contrôlée par et sous la responsabilité de JCDecaux	Zéro	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer de façon continue les capacités du SOC (Security Operation Center) • Renforcer la démarche de protection des accès du Système d'Information Digitale • Accélérer la démarche « DevSecOps » consistant à prévoir au sein des logiciels de gestion de la programmation digitale (DMS) les fonctionnalités permettant de sécuriser les logiciels dès la phase de développement
Obtenir la certification ISO 27 001 des opérations digitales dès 2022	N/A	En cours	<ul style="list-style-type: none"> • Finaliser le processus de certification ISO 27 001

^[1] Ad For Good est le premier label à impact social et environnemental dédié aux acteurs de la publicité.

Nos politiques, actions et résultats

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

3 piliers pour limiter les risques de cyberattaques

SÉCURISER NOS DONNÉES ET NOS APPLICATIONS IT	MOBILISER ET FORMER NOS ÉQUIPES	CONTRÔLER ET DÉTECTER LES SITUATIONS INHABITUELLES
<ul style="list-style-type: none"> • Les choix technologiques sont réalisés à l'état de l'art • Les principes de sécurité sont intégrés dès la phase de conception des applications et des infrastructures (by Design) 	<ul style="list-style-type: none"> • Une gouvernance commune et centralisée au sein de l'entreprise est mise en œuvre • Un ensemble de politiques de sécurité IT est publié et mis à jour annuellement • Des actions de sensibilisation sont réalisées fréquemment • Une obligation de suivi et de mise en œuvre des politiques de sécurité par toutes les filiales est mise en place 	<ul style="list-style-type: none"> • Une supervision 24/7 des événements sécurité est réalisée • Des tests de pénétration réguliers sont réalisés • Une analyse permanente de notre « e-réputation » est effectuée • Des contrôles réguliers opérés par notre équipe d'audit interne • Des audits externes sont réalisés fréquemment

Sécuriser nos données et nos applications IT

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

Mobiliser et former nos équipes

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

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

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

Contrôler et détecter les situations inhabituelles

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

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

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

Enfin, le programme de certification ISO 27001 du système de diffusion digital a été lancé en 2022 afin d'attester de la sécurité des données et des systèmes d'informations JCDecaux.

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

Nos enjeux

En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030. Avec ses 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) et 169 cibles, celui-ci fixe une feuille de route pour l'ensemble des pays et sollicite la mobilisation de l'ensemble des acteurs, y compris des entreprises. Face à l'enjeu de sensibilisation des citoyens à cette démarche globale, JCDecaux se positionne comme le média de communication extérieure de référence. Il touche chaque jour plus de 850 millions de citoyens dans différentes géographies où le Groupe est présent et constitue un vecteur privilégié pour promouvoir des sujets d'intérêt général.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Soutenir annuellement une grande cause en lien avec les activités du Groupe	N/A	Réalisé (Partenariat JustDiggIt)	À HORIZON 2023 • S'assurer de la bonne appropriation du nouvel outil de reporting des grandes causes
Être un partenaire officiel des Nations Unies pour la promotion des ODD	N/A	Partenariat signé	À HORIZON 2023 • Mettre en place une gouvernance locale pour orienter la part des soutiens gracieux contribuant à atteindre un ou plusieurs Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
100% des pays du Groupe qui représentent 80% du Chiffre d'Affaires annuel ajusté, contribuent à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies au plus tard d'ici 2025	% des pays représentant 80% du chiffre d'affaires contribuent à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies	N/A	

Nos politiques, actions et résultats

Soutenir des grandes causes

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

Acteur des mobilités urbaines avec des mobiliers particulièrement présents en bordure de voies, JCDecaux se mobilise pour l'émergence de villes toujours plus sûres et solidaires. Au niveau international, JCDecaux soutient particulièrement la cause de la sécurité routière. Ainsi, de 2017 à 2022, le Groupe a soutenu la campagne mondiale #3500LIVES dédiée à la Sécurité Routière en partenariat avec la Fédération Internationale de l'Automobile (FIA) avec un message clé, celui que chacun peut agir pour rendre la route plus sûre pour tous ses usagers.

FOCUS « NOTRE PARTENARIAT AVEC JUSTDIGGIT DEPUIS 2014 »

Depuis 2014, JCDecaux est partenaire de Justdiggit, une association qui œuvre pour la revégétalisation de l'Afrique. En 2022, JCDecaux a apporté son soutien avec la diffusion gracieuse de messages digitaux et d'affiches dans 5 pays : Afrique du Sud, Irlande, Pays-Bas, Espagne et Royaume-Uni.

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

Royaume-Uni, Justdiggit



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



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

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

développement des Objectifs de Développement Durable (ODD) à travers le monde.

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

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

Lier soutien aux grandes causes et contribution aux ODD

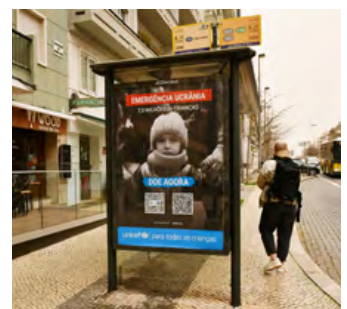
Le Groupe s'est fixé pour objectif que 100% des pays représentant 80% du chiffre d'affaires annuel ajusté contribuent à soutenir un ou plusieurs ODD des Nations Unies d'ici 2025. A cette fin, JCDecaux a mis en place en 2022 un nouveau dispositif de reporting, sur la contribution effective aux ODD. Ce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

Ainsi, au niveau local, en 2022, 56 pays du Groupe ont mis en place des actions de soutien spécifiques à de grandes causes en lien avec les enjeux locaux à travers 2 000 campagnes, dont la valorisation (en évaluant ces campagnes de soutien aux grandes causes aux mêmes conditions que des campagnes payantes équivalentes) représente 1,8% du chiffre d'affaires publicitaire du Groupe. À titre d'exemple, parmi les projets emblématiques en 2022, on peut noter le soutien à travers l'affichage gracieux ou le don d'espace numérique à différents types d'associations répondants aux 5 ODD suivants :

- L'ODD 3, «Bonne santé et bien-être», en soutenant la lutte contre le suicide de CALM (Campaign Against Living Miserably) au Royaume-Uni
- L'ODD 16, «Paix, Justice et Institution efficaces», par le soutien à Liberta Institute qui lutte contre l'Exploitation sexuelle des enfants au Brésil ou encore les campagnes en faveur de l'Ukraine au Portugal.
- L'ODD 10, «Inégalités réduites», en soutenant, en France, l'association Lazare qui anime et développe des colocations solidaires entre des jeunes actifs bénévoles et des sans-abris.
- L'ODD 15, «Vie Terrestre» par le soutien à la lutte contre le changement climatique et la préservation de la faune et de la flore avec la fondation allemande pour la préservation des animaux sauvages (Deutsche Wildtier Stiftung) en Allemagne.
- L'ODD 1, «Pas de pauvreté», en soutenant l'association Barnardos qui vient en aide aux enfants vulnérables en Irlande.



Allemagne, avec la fondation allemande pour la préservation des animaux sauvages (Deutsche Wildtier Stiftung).



Portugal, campagne en faveur de l'Ukraine avec UNICEF.



2.3. POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISÉE

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

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

- **L'atténuation du changement climatique** : pour limiter l'impact des activités du Groupe sur le changement climatique, JCDecaux déploie depuis 2022 sa Stratégie RSE à horizon 2030 dans la continuité de celle mise en place en 2014, avec pour priorité la réduction des consommations énergétiques du Groupe et donc la réduction des gaz à effet de serre générés par ses activités.

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

- **L'adaptation au changement climatique** : Pour s'assurer de l'adaptation des mobiliers et dispositifs de JCDecaux au changement

climatique (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 Etudes du Groupe.

Implanté dans plus de 80 pays, JCDecaux est susceptible de voir ses activités impactées par les effets du changement climatique. Cependant, la répartition géographique très large de ses activités, combinée au fait que les actifs du Groupe sont assurés contre les risques liés aux événements climatiques, permettent de limiter tout risque financier important.

Le Groupe prévoit courant 2023 de renforcer l'application des recommandations de la **TCFD (Taskforce on Climate-related Financial Disclosures)** et de mettre en place une analyse de risque tenant compte de différents scénarios relatifs au climat. Certaines informations concernant la gouvernance, la stratégie et la gestion des risques sont traitées dans le cadre de notre évaluation auprès du CDP, pour laquelle nous avons obtenu la note A- (niveau leadership). Les indicateurs et objectifs relatifs au climat sont précisés dans le présent chapitre.

2.3.1. CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA NEUTRALITÉ CARBONE DE LA PLANÈTE



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

Lénaïc Pineau, Directrice Développement Durable et Qualité



Pour JCDecaux, contribuer à la neutralité carbone planétaire c'est s'inscrire dans une démarche dynamique d'amélioration continue sur le long terme qui passe par plusieurs étapes : **mesurer, réduire, contribuer**.

Pour réduire son empreinte carbone et faire face aux risques du dérèglement climatique, JCDecaux a défini en 2022 une Stratégie Climat à l'échelle du groupe, après la réalisation d'un pilote en France en 2021. Il s'agit pour le Groupe de s'aligner sur les ambitions de l'Accord de Paris et d'atteindre le Net Zéro Carbone en 2050 en s'engageant dans une trajectoire Science-Based Targets (SBTi)⁽¹⁾. Pour ce faire, JCDecaux s'est engagé à réduire ses émissions à court et long terme, en déposant, fin 2022, sa lettre d'engagement et en rejoignant le projet mondial «Business Ambition pour 1,5°C⁽²⁾». Courant 2023, le Groupe prévoit de soumettre sa trajectoire de réduction à SBTi pour revue et validation. Cette trajectoire de réduction sera publiée dès sa validation par SBTi.

Gouvernance de la Stratégie Climat Groupe

La Stratégie Climat Groupe est adossée à une gouvernance dédiée, pilotée à l'échelle du Groupe. En 2022, JCDecaux a créé le Comité de pilotage Environnement dont le fonctionnement est décrit dans la partie Gouvernance du présent document (cf p. 51-52).

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

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

⁽²⁾ La campagne «Business Ambition pour 1.5°C» est née d'un appel urgent à l'action pour le climat lancé par une coalition mondiale d'agences des Nations Unies et des dirigeants d'entreprise

Axes de la Stratégie Climat Groupe

Afin de contribuer activement à la neutralité carbone planétaire, JCDecaux a structuré sa Stratégie Climat en deux axes :

• **Réduire les émissions de nos opérations et de notre chaîne de valeur (cf. 2.3.1.1).**

Les objectifs de réduction du Groupe seront formalisés dans le cadre de la soumission de la trajectoire Net-Zero à SBTi courant 2023.

Les objectifs de réduction des émissions directes et indirectes des opérations de JCDecaux et de sa chaîne de valeur respecteront les objectifs suivants :

Opérations (Scope 1 et Scope 2 en Market-Based)

- d'ici 2030 : à minima 60% de réduction des émissions scopes 1 + 2 par rapport à 2019
- d'ici 2050 : à minima 90% de réduction des émissions scopes 1 + 2 par rapport à 2019.

Cette trajectoire de réduction des émissions des opérations (scopes 1 et 2) de JCDecaux, sera revue par SBTi dans le cadre de la soumission du dossier courant 2023.

Chaîne de valeur

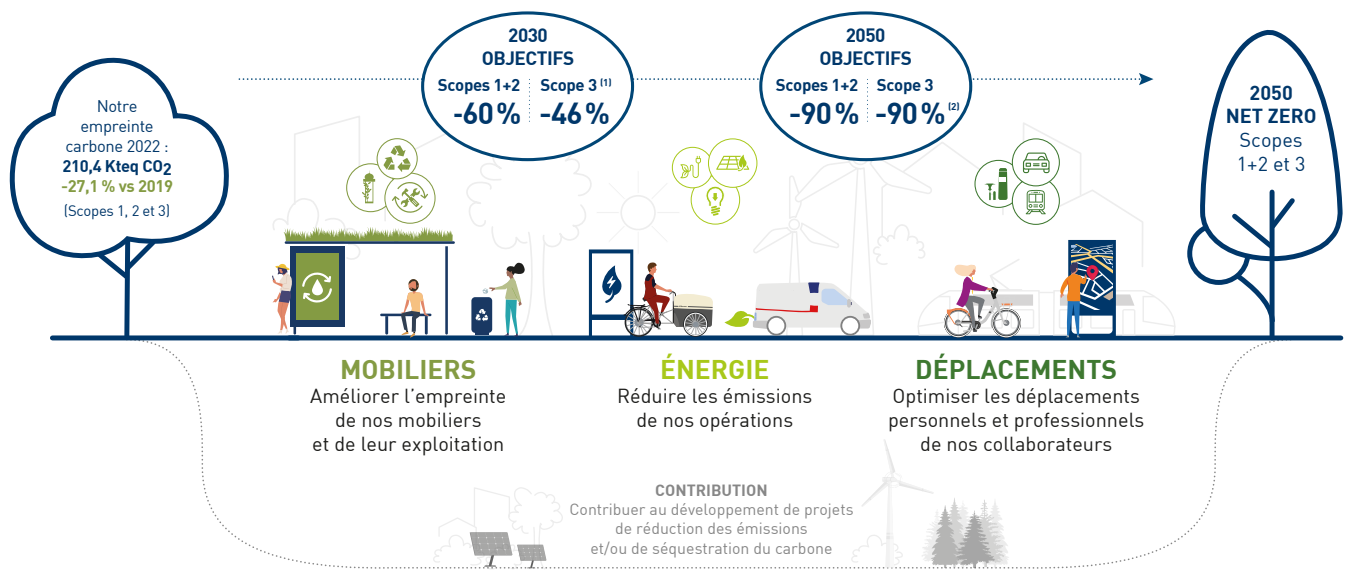
- d'ici 2030 : à minima 46% de réduction des émissions scope 3⁽¹⁾ par rapport à 2019
- d'ici 2050 : à minima 90% de réduction des émissions scope 3⁽²⁾ par rapport à 2019.

Ces objectifs de réduction des émissions de la chaîne de valeur (scope 3) de JCDecaux sont conformes aux pré-requis SBTi.

- **Déployer progressivement notre politique de contribution à la neutralité carbone collective (cf. 2.3.1.2.)** en contribuant au développement de projets de réduction des émissions et de séquestration du carbone.

STRATÉGIE CLIMAT

Scénario 1,5°C à valider par Science Based Targets Initiative (SBTi) ⁽³⁾



Les objectifs présentés dans l'infographie ci-dessus correspondent aux objectifs SBTi que le Groupe s'engage à atteindre. JCDecaux est désormais « committed » au Net-Zero standard. Le processus de candidature étant en cours, ces objectifs seront potentiellement revus dans le cadre de la soumission du dossier SBTi.

Dans le but d'atteindre les objectifs SBTi, JCDecaux élabore une trajectoire de réduction sur la base des principaux leviers d'action décrits ci-après :

Mobiliers

La fabrication et l'exploitation des mobiliers urbains de JCDecaux représentent plus de 40% des émissions de gaz à effet de serre du Groupe. Afin d'améliorer l'empreinte de ses mobiliers et leur exploitation, JCDecaux agit sur quatre domaines principaux :

- Promouvoir les mobiliers rénovés et accroître leur déploiement
- Privilégier les matériaux à faible émission carbone dans la conception des mobiliers et leur exploitation

- Systématiser l'écodesign des mobiliers et renforcer l'innovation responsable
- Intégrer et suivre les améliorations des industries des matières premières de JCDecaux (aluminium, acier, verre, électronique, papier et leur transport).

Des objectifs ont été formalisés au niveau du Groupe pour rendre possible ces plans d'action (cf. chapitre 2.3.1.1.2).

⁽¹⁾ Périmètre couvrant à minima 66% des émissions scope 3 du Groupe.
⁽²⁾ Périmètre couvrant à minima 90% des émissions scope 3 du Groupe.
⁽³⁾ JCDecaux a signé sa lettre d'engagement et est « committed » à SBTi. Processus en cours.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour une empreinte environnementale optimisée

Energie

JCDecaux s'engage à réduire l'empreinte environnementale directe de ses opérations en optimisant l'efficacité énergétique de ses activités. Cet engagement se décline en trois axes :

- Réduire la consommation électrique des mobiliers urbains
- Assurer la transition vers une flotte de véhicules basse émission
- Réduire la consommation énergétique des bâtiments.

En complément, JCDecaux maintient à 100% la couverture de ses consommations électriques par de l'électricité d'origine renouvelable.

Des objectifs ont été formalisés et les implications financières budgétisées au niveau du Groupe pour rendre possible ces plans d'action (cf. chapitre 2.3.1.1.1.).

Déplacements

Les déplacements personnels et professionnels des collaborateurs (hors usage de la flotte propre de véhicules) contribuent également aux émissions indirectes de gaz à effet de serre de JCDecaux à hauteur de 6%. Ainsi, le Groupe s'engage à optimiser davantage les déplacements quotidiens domicile-travail et professionnels des collaborateurs.

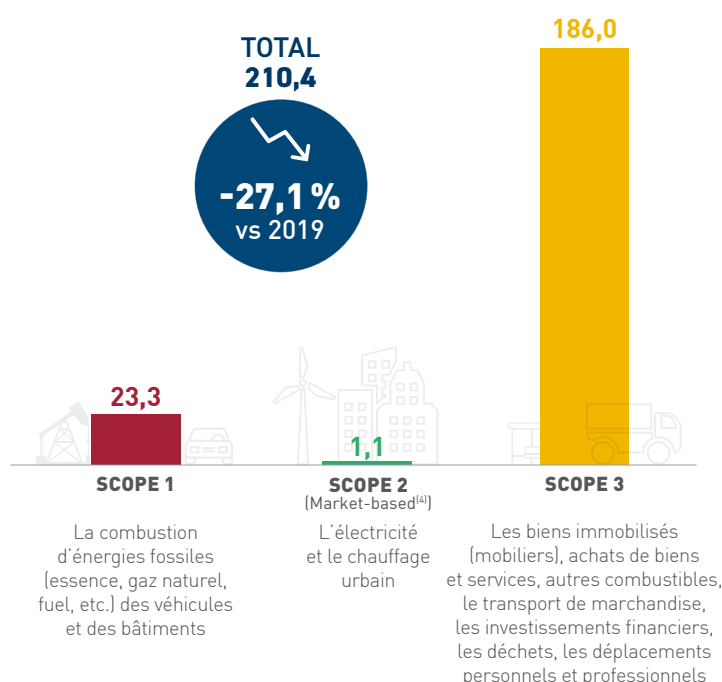
Des objectifs ont été formalisés au niveau du Groupe pour rendre possible ces plans d'action (cf. chapitre 2.3.1.1.2.).

Contribution

La contribution au financement de projets de réduction des émissions et/ou de séquestration du carbone constitue l'étape ultime de la démarche dynamique de JCDecaux «mesurer, réduire, contribuer». En complément de ses engagements de réduction des émissions directes et indirectes, dès l'atteinte de l'objectif 2050 (-90%), le Groupe s'engage à soutenir des projets certifiés à hauteur de ses émissions résiduelles. Une démarche de contribution est mise en place en France depuis 2021 (cf. chapitre 2.3.1.2.).

JCDecaux mesure ses émissions de gaz à effet de serre (GES), ce qui consiste à convertir les données d'activité en équivalent CO₂ selon les référentiels existants internationaux (GHG Protocol⁽¹⁾, approche financière). Historiquement, JCDecaux mesure ses émissions sur les scopes 1 et 2. En 2022, JCDecaux a réalisé pour la première fois cet exercice sur le scope 3 afin d'avoir une vision de ses émissions sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et de pouvoir fixer des objectifs de réduction concrets. L'ensemble de nos mesures a été audité et certifié par notre Organisme Tiers Indépendant (OTI).

Répartition des émissions par scope (en KTEQ CO₂)



Les émissions de GES de JCDecaux

En KTEQ. CO ₂	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022 (VS. 2021)	EVOLUTION 2022 (VS. 2019)
Scope 1 ⁽²⁾	30,1	21,4	22,6	23,3	3,1%	-22,6%
Scope 2 ⁽²⁾ Location-based ⁽³⁾	251,8	194,2	194,4	171,9	-11,6%	-31,7%
TOTAL Emission Scope 1, 2 (Méthodologie Location-based)	281,9	215,6	217,0	195,2	-10,0%	-30,8%
Scope 2 Market-based ⁽⁴⁾	33,5	30,3	7,4	1,1	-85,1%	-96,7%
TOTAL Emission Scope 1, 2 (Méthodologie Market-based)	63,6	51,8	30,0	24,4	-18,7%	-61,6%
Émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable	218,7	164,0	187,0	170,8	-8,7%	-21,9%
Scope 3	225,0	NA	NA	186,0	NA	-17,3%
TOTAL Scopes 1, 2, 3 (Méthodologie Location-based)	506,9	NA	NA	381,2	NA	-24,8%
TOTAL Scopes 1, 2, 3 (Méthodologie Market-based)	288,6	NA	NA	210,4	NA	-27,1%

⁽¹⁾ Créé en 1998, le GHG Protocol présente un certain nombre de règles et de normes pour encadrer le recensement, le calcul et la déclaration des six principaux gaz à effet de serre.

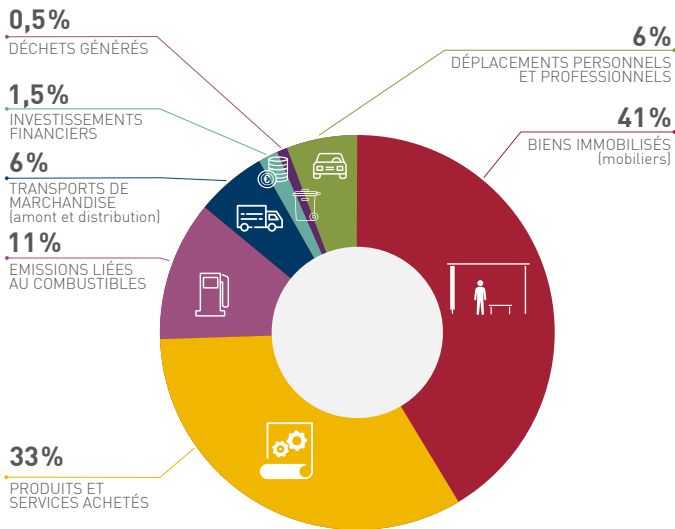
⁽²⁾ Scope 1 : somme des émissions directes, induites par la combustion d'énergies fossiles (essence, gaz naturel, fuel, etc.) des véhicules et des bâtiments, tel que défini dans le tableau des consommations énergétiques.

Scope 2 : somme des émissions indirectes induites par les consommations d'électricité et le chauffage urbain, tel que défini dans le tableau des consommations énergétiques. Les facteurs d'émission par pays publiés par l'IEA (International Energy Agency) sont utilisés pour calculer les émissions des consommations électriques.

⁽³⁾ « Location-based » : émissions de CO₂ liées à la consommation d'électricité, utilisant les facteurs d'émissions liés au mix électrique moyen du pays dans lequel l'entreprise se situe.

⁽⁴⁾ « Market-based » : émissions du scope 2 desquelles sont déduites les émissions couvertes par des certificats d'origine renouvelable. La méthodologie de calcul des émissions « market-based » est réalisée à l'aide des facteurs d'émissions nationaux, afin de garantir un calcul homogène sur l'ensemble de nos géographies, les facteurs d'émission des mix résiduels n'étant pas systématiquement disponibles.

Répartition des émissions de GES Scope 3 (en %)



2.3.1.1. Réduire les émissions de nos opérations et de notre chaîne de valeur

2.3.1.1.1. Poursuivre la réduction des émissions des opérations du Groupe

Nos enjeux

La croissance des activités dans plus de 80 pays dans le monde amène JCDecaux à disposer d'un parc de plus de 800 000 mobiliers en exploitation⁽¹⁾ et d'une flotte de plus de 5 000 véhicules, utilisée principalement pour les tournées d'entretien, d'affichage et de maintenance et le transport des mobiliers. Les mobiliers, par leur consommation énergétique, et les véhicules, par leur consommation de carburant, constituent les principaux postes d'émissions de l'empreinte carbone du Groupe sur les scopes 1 (23,3 KT CO₂ éq) et 2 (171,9 KT CO₂ éq).

FOCUS « ANALYSE DE CYCLE DE VIE DES PRODUITS JCDECAUX »

JCDecaux mesure de longue date les émissions de ses opérations, puisque la première Analyse de Cycle de Vie du Groupe a été réalisée en 1998 en Espagne.

Dans le cadre de la première étape de mesure des émissions de GES, JCDecaux a réalisé une analyse de cycle de vie (ACV) de ses produits, afin de calculer leurs empreintes environnementales globales. Le Bureau d'Études de JCDecaux réalise les ACV des mobiliers à l'aide du logiciel SimaPro, référent dans ce domaine, qui s'appuie sur des bases de données mondiales mises à jour régulièrement. Grâce à cette évaluation globale et multicritère, différents impacts environnementaux sont quantifiés afin de mesurer les effets des produits JCDecaux sur l'environnement.

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

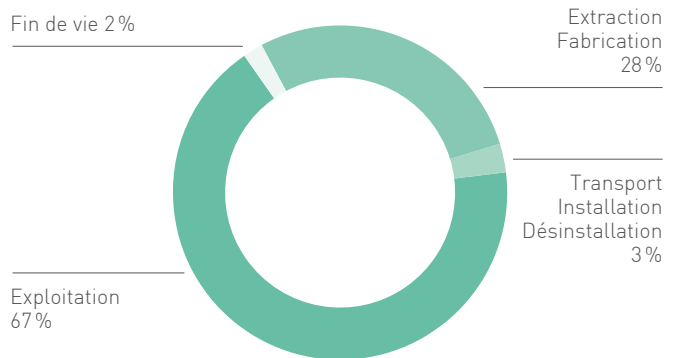
Les ACV réalisées portent sur au moins un mobilier des 7 familles⁽¹⁾ de mobiliers les plus répandues en exploitation. Ces travaux⁽²⁾, résumés dans le graphique ci-contre, permettent de mieux comprendre la répartition des émissions de GES sur le cycle de vie des mobiliers :

- Les phases d'extraction et de fabrication représentent 28% des émissions et comprend l'extraction et la production de la matière première (acier, verre, etc.) ainsi que la transformation de la matière première en composants pour les mobiliers.

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

- Le transport, l'installation et la désinstallation des mobiliers représentent 3% des émissions.
- La phase d'exploitation représente 67% des émissions de la totalité du cycle de vie (affichage, entretien, maintenance). Son impact est calculé pour une durée d'exploitation des mobiliers de 15 ans. Dans cette phase, la consommation électrique des mobiliers constitue le poste le plus significatif. Fort de ce constat, JCDecaux a défini des plans d'action de réduction des consommations énergétiques des mobiliers, des véhicules et des bâtiments.
- Le processus de fin de vie des mobiliers et des consommables représente 2% des émissions.

La démarche d'écoconception des mobiliers JCDecaux permet d'anticiper la séparabilité des matériaux et donc d'augmenter leur recyclabilité en fin de vie. JCDecaux utilise principalement des matériaux recyclables qui, lorsqu'ils sont recyclés, permettent d'éviter les émissions liées aux extractions de matières premières. Les études réalisées montrent que cela permettrait d'éviter l'équivalent de 13% des émissions sur l'ensemble du cycle de vie.



⁽¹⁾ Atribus®, MUPI® 2m², Senior®, Vélo en Libre-Service (Borne et Bornette), Sanitaires et Digital 75".

⁽²⁾ Impact GES pondéré du nombre de mobiliers par famille quantifié par l'indicateur SimaPro de masse de CO₂ équivalente générée.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Réduire à minima de 60% les émissions de GES sur les scopes 1 et 2 ⁽¹⁾ d'ici 2030 (vs 2019) (market-based)	% de réduction des émissions de GES	-61,6%	
5% de réduction des émissions carbone (location-based) relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue d'ici 2030 (vs 2019) ⁽²⁾	% de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue (vs 2019) ⁽²⁾	-31,8%	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite du passage en LED • Mise en place d'éclairage intelligent (« smart Lightning ») sur les mobiliers • Renforcement de l'isolation des bâtiments
10% de réduction des émissions carbone (location-based) relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m ² de face publicitaire d'ici 2030 (vs 2019) ⁽²⁾	% de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m ² de face publicitaire (vs 2019) ⁽²⁾	N/A	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de la température ambiante • Transition au biogaz pour les bâtiments • Renouvellement de la flotte et passage progressif à une flotte de véhicules basse émission
20% de réduction des émissions des véhicules en gCO ₂ /km d'ici 2030 (vs 2019)	% de réduction des émissions des véhicules en gCO ₂ /km (vs 2019)	-6,3%	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des formations à l'écoconduite
100% des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte ⁽³⁾ (annuellement)	% des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte	100% des consommations électriques sont couvertes par de l'électricité verte	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de l'optimisation des tournées

Nos politiques, actions et résultats

Réduire la consommation électrique des mobiliers

JCDecaux œuvre pour réduire l'empreinte énergétique de ses mobiliers, qui représente 83% de ses consommations énergétiques annuelles. Le Groupe a défini des standards d'éclairage basés sur l'utilisation de la technologie LED pour ses mobiliers analogiques, qu'ils soient neufs ou déjà installés. Des seuils types de consommation sont déterminés, en termes de puissance, d'intensité et d'uniformité lumineuse par famille et typologie de mobilier. En 2022, tous les pays du Groupe ont un plan d'équipement du parc avec des éclairages LED.

Des solutions de réduction de l'intensité lumineuse voire d'extinction temporaire de nos mobiliers sont aussi déployées au cas par cas afin de s'ajuster aux conditions de marché et d'audience. JCDecaux développe aussi des solutions d'éclairage intelligent (« 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 (cf chapitre 2.2.1 « Développer des mobiliers et services utiles »). Grâce à ce type d'innovation et à l'éclairage LED, l'entreprise réduit en moyenne de 70% sa consommation électrique sur l'éclairage d'un mobilier de 2 m².

Pour limiter les consommations électriques, les mobiliers digitaux sont implantés de manière raisonnée selon une stratégie sélective et les écrans sont sélectionnés selon des critères stricts de qualité et d'efficacité énergétique.

FOCUS « PLAN DE SOBRIÉTÉ »

Entreprise engagée, JCDecaux se mobilise pour appliquer les réglementations sur les publicités lumineuses en Europe.

Face aux enjeux de sobriété, notre entreprise accompagnera plus que jamais les annonceurs dans leur propre stratégie de sobriété et continuera de promouvoir une communication responsable, levier de la transition écologique. Pour appliquer les réglementations d'extinction nocturne (par exemple entre 1h et 6h du matin en France et entre 22h et 6h en Allemagne), JCDecaux dote progressivement l'ensemble des mobiliers en technologies de programmation et de pilotage à distance. En pratique, cela permet une extinction harmonisée des publicités lumineuses sur les mobiliers analogiques et numériques concernés par la réglementation. En France, JCDecaux avait anticipé cette réglementation, puisque cet engagement a déjà été tenu depuis 2013 sur les mobiliers numériques et sur les mobiliers analogiques depuis 2015. Des extinctions volontaires sont également mises en place dans d'autres pays, tels que le Royaume-Uni et l'Espagne.

Réduire les émissions carbone des véhicules

En 2022, la consommation de carburants des véhicules représente plus de 10% des consommations énergétiques annuelles du Groupe. Pour réduire cette consommation, JCDecaux a mis en place différentes actions :

- Pour le renouvellement et le développement de son parc de véhicules, JCDecaux favorise la sélection de véhicules ayant le 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,

⁽¹⁾ Sur un périmètre couvrant 100% des émissions des scopes 1 et 2 du Groupe.

⁽²⁾ À périmètre et rythme de déploiement du digital constants.

⁽³⁾ Le terme d'« électricité verte » désigne l'électricité produite à partir de sources d'énergies renouvelables.

GPL, GNV, flexifuel, hybride). Entre 2021 et 2022, la part de véhicules propres s'élève à près de 19% du parc de véhicules total et a ainsi augmenté de 42%.

- Depuis 2006, JCDecaux développe son propre programme d'écoconduite à destination de l'ensemble des collaborateurs disposant d'un véhicule d'entreprise. Cette formation, renouvelée régulièrement, consiste à modifier et maintenir le comportement des conducteurs vers une conduite plus douce afin de diminuer à la fois les consommations de carburant et le nombre d'accidents de la route. En 2022, l'écoconduite est déployée dans 70% des pays du Groupe.

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

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

Réduire les consommations énergétiques des bâtiments

JCDecaux s'engage également à réduire les consommations énergétiques de ses bâtiments. Des actions tels que le passage en LED de l'éclairage des bâtiments, le renforcement de l'isolation et l'équipement en Système d'Automatisation et de Contrôle des Bâtiments (BACS) seront renforcées dès 2023 grâce à l'élaboration d'un ou plusieurs objectifs quantitatifs associés.

Consommations énergétiques

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

En MWh	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022 (VS. 2021)	EVOLUTION 2022 (VS. 2019)
Mobiliers ⁽¹⁾	708 463	579 438	612 628	600 444	-2,0%	-15,2%
Véhicules ⁽²⁾	108 284	75 251	77 450	79 015	2,0%	-27,0%
Bâtiments ⁽³⁾	46 840	39 472	43 673	44 087	0,9%	-5,9%
TOTAL	863 588	694 161	733 751	723 547	-1,4%	-16,2%

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

JCDecaux poursuit une politique d'achat d'électricité d'origine renouvelable, qui couvre 100% des consommations électriques en 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 depuis plus de dix ans d'intégrer des panneaux solaires photovoltaïques à ses mobiliers, quand le cahier des charges le permet.

La couverture des consommations électriques du Groupe par des énergies vertes est passée de 98% en 2021 à 100% en 2022. Cette performance s'inscrit en ligne avec l'engagement de JCDecaux pris depuis 2014, et renouvelé dans le cadre de son adhésion au RE 100 en 2019, de couvrir 100% de ses besoins à horizon 2022.

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

En MWh	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022 (VS. 2021)	EVOLUTION 2022 (VS. 2019)
Mobiliers ⁽¹⁾	708 463	579 438	612 628	600 444	-2,0%	-15,2%
Bâtiments ⁽³⁾	25 620	20 891	21 255	19 934	-6,2%	-22,2%
TOTAL	734 083	600 329	633 884	620 441	-2,1%	-15,5%
% d'électricité d'origine renouvelable	88%	91%	98%	100%		

En 2022, le total des consommations électriques de JCDecaux enregistre une baisse de 2,1% par rapport à l'année précédente.

⁽¹⁾ Les consommations électriques des mobiliers sont estimées sur la base de l'inventaire des mobiliers qui détaille notamment les durées moyennes d'exploitations, des mobiliers et les consommations unitaires. Les consommations électriques facturées et non facturées sont incluses.

⁽²⁾ Les consommations des véhicules prennent en compte uniquement les consommations facturées à JCDecaux.

⁽³⁾ Les consommations des bâtiments prennent en compte uniquement les consommations facturées à JCDecaux.

Déployer un Système de Management Environnemental et Energétique

Afin d’estimer, réduire et maîtriser ses impacts sur l’environnement, et d’harmoniser les pratiques au niveau du groupe, JCDecaux s’attache à déployer la certification ISO 14001 dans toutes les filiales pour lesquelles cela fait sens. À fin 2022, 15 pays sont certifiés ISO 14001 – l’Australie, la Belgique, le Brésil, le Danemark, L’Irlande, les États-Unis, la Finlande, la France, le Hong Kong, la Hongrie, l’Italie, la Nouvelle Zélande, les Pays-Bas, le Portugal, et le Royaume-Uni – représentant 60% du chiffre d’affaires de JCDecaux.

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

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

2.3.1.1.2. Réduire l’empreinte environnementale sur l’ensemble de la chaîne de valeur

Nos enjeux

Pour la première fois en 2022, JCDecaux a évalué son empreinte environnementale indirecte en mesurant ses émissions sur le scope 3, qui représente 88% (market-based) et 49% (location-based) des émissions totales de GES du Groupe, suivant une méthodologie de calcul audité et certifiée par notre OTI (Organisme Tiers Indépendant).

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D’ACTION
Réduire à minima de 46% les émissions du scope 3 d’ici à 2030 (vs 2019) (aligné avec les objectifs SBTi ⁽¹⁾)	% de réduction des émissions sur le scope 3	- 17,3%	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir les mobiliers rénovés et accroître leur déploiement • Privilégier les matériaux à faibles émissions carbone dans la conception de nos mobiliers et leur exploitation • Intégrer et suivre les améliorations des industries : aluminium, acier, verre, électronique, papier • Optimiser les déplacements personnels et professionnels es collaborateurs

Nos politiques, actions et résultats

Mobiliers

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

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

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

D’ici à 2030, 40% de l’ensemble des nouveaux mobiliers non digitaux déployés et 70% de l’ensemble des nouveaux mobiliers digitaux déployés, seront composés de matériaux à faibles émissions carbone.

- La promotion de mobiliers rénovés :

Les mobiliers rénovés ont pour avantage de réduire de 60% les émissions et les coûts par rapport à l’installation d’un nouveau mobilier. Nous avons considéré qu’à horizon 2030, les mobiliers rénovés pourraient

constituer 50% de l’ensemble des mobiliers non-digitaux déployés. L’atteinte de cet objectif dépendra de la volonté des mandants publics et privés à privilégier les mobiliers reconditionnés à neuf.

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

Déplacements

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

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

⁽¹⁾ Sur un périmètre couvrant à minima 66% des émissions du scope 3 du Groupe.

2.3.1.2. Déployer progressivement notre politique de contribution à la neutralité carbone collective

Nos enjeux

En complément des actions de réductions mises en place sur les opérations et sur la chaîne de valeur de JCDecaux, le Groupe vise à contribuer au développement de projets de réduction des émissions et/ou de séquestration du carbone. Ceci afin de participer à la décarbonation à l'échelle planétaire, tout en contribuant aux ODD (Objectifs de Développement Durables) définis par l'ONU.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Déployer progressivement une stratégie de contribution pertinente dans les pays prioritaires dès 2023	NA	En cours	DÈS 2023 <ul style="list-style-type: none"> • Définition des principes de contribution à l'échelle du Groupe • Sélection des porteurs de projets de décarbonation • Mise en place d'une gouvernance • Sensibilisation et formation des équipes

Nos politiques, actions et résultats

Dès 2021 en France, nous avons décidé d'investir dans le financement de projets solidaires de décarbonation permettant d'éviter ou de séquestrer 73 kt CO2 eq en 2022. Nous contribuons ainsi à hauteur de 100% de nos émissions mesurées pour nos activités réalisées en France sur l'ensemble de nos 3 scopes.

Pour nos activités en France, notre portefeuille est composé de 11 projets certifiés (label bas carbone, Verra, Gold Standard, UNFCCC...), dont 3 en France ; les autres étant des projets à l'international sur des territoires dans lesquels nous sommes implantés (cf détail des projets page ci-après). Ces projets ont été sélectionnés rigoureusement pour leur qualité, leur implantation, leur typologie par rapport à nos propres enjeux et engagements ainsi que pour l'adéquation des co-bénéfices associés.

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

D'autres géographies ont également initié une stratégie de contribution locale telles que le Danemark, l'Allemagne et l'Australie. En 2023, de nouvelles filiales vont enrichir notre action. Nous communiquerons notre stratégie de contribution à l'échelle du groupe dès 2023.

FOCUS « LES PROJETS DE DÉCARBONATION DE JCDECAUX FRANCE »

Projets de décarbonation

3

France

Agriculture | Réduction & Séquestration
Label : FR Label Bas Carbone



Énergie | Réduction
Label : Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques



Reforestation | Séquestration
Label : FR Label Bas Carbone



Chine

Énergie | Réduction
Label : Gold Standard



Énergie | Réduction
Label : Gold Standard



Énergie | Réduction
Label : VERRA



3

1

Pérou

Énergie | Réduction
Label : Gold Standard



1

Brésil

Énergie | Réduction
Label : Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques



1

Malawi

Énergie | Réduction
Label : VERRA



1

Australie

Biodiversité Protection | Réduction
Label : Australian Carbon Credit Unit



1

Corée du sud

Énergie | Réduction
Label : VERRA



2.3.2. MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX



« Récupération des eaux de pluie, nettoyage du mobilier économe en eau, éco-conception de mobiliers, utilisation de papier certifié et d'encre végétales pour nos affiches, toiles d'affichage en PVC, recyclage de nos déchets... Notre volonté de limiter notre impact sur l'environnement est présent à toutes les étapes de notre chaîne de valeur. »

Eric Baumann, Directeur de l'Exploitation internationale



2.3.2.1. Favoriser une gestion responsable de nos déchets

Nos enjeux

En 2022, l'activité de JCDecaux a généré plus de 17 911 tonnes de déchets y compris papier et PVC (plus de 15 typologies de déchets). Au regard de cette volumétrie, la gestion des déchets est une des priorités de l'engagement environnemental de JCDecaux, qui agit notamment sur le recyclage des déchets papier et PVC, qui représentent les principaux postes de déchets triés par JCDecaux.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Zéro enfouissement des déchets d'ici 2035 ⁽¹⁾	% d'enfouissement des déchets vs total déchet dans les pays pourvus de filières adaptées	85 % de déchets valorisés ⁽³⁾	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer les connaissances de flux de tri de déchets et de filières Accélérer la formation et la sensibilisation des équipes locales impliquées dans l'organisation du tri et de la fin de vie des déchets dans toutes les filiales <p>A MOYEN TERME</p> <ul style="list-style-type: none"> Intégrer la chaîne de valeur du traitement des déchets dans les nouvelles conceptions Mettre en place un traitement des designs historiques pour lesquels la valorisation n'est pas possible

Nos politiques, actions et résultats

Valoriser nos déchets

Déchets générés

En tonnes	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022 (VS. 2021)	EVOLUTION 2022 (VS. 2019)
Total déchets générés ⁽²⁾	23 880	18 595	19 311	17 911	-7,2%	-25,0%
% déchets valorisés ⁽³⁾	76%	80%	80%	85%		

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

Les affiches papier représentent 29% des déchets triés par JCDecaux, car la majorité des mobiliers JCDecaux reste des mobiliers non digitaux. Sur le papier, la valorisation de nos déchets passe avant tout par une amélioration des connaissances de flux de tri de déchets et de filières.

La part des toiles PVC reste non significative dans le volume total de déchets triés (21,1% de toiles du volume de déchets triés). Cependant, 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. Ainsi des produits affichés en toile textile sans PVC et recyclables ont été déployés sur les derniers projets en aéroport (notamment Guangzhou, Sao Paulo, Dubaï, Bahreïn).

⁽¹⁾ Dans les pays pourvus de filière adaptée.

⁽²⁾ Les déchets dangereux ne représentent qu'1% du total des déchets générés.

⁽³⁾ Le taux de déchet valorisé comprend tous les modes de traitement excepté l'enfouissement.

Les pratiques de recyclage de ces déchets 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.

Minimiser l'enfouissement de nos déchets

Afin de clarifier les attendus de sa politique déchets et de partager les moyens d'amélioration du traitement des déchets dès le stade de la recherche de fournisseurs, JCDecaux a publié un Manuel de Gestion des Déchets destiné aux directeurs techniques, des opérations, et des achats, ainsi qu'aux managers des différentes filiales du Groupe.

Il introduit un certain nombre de contraintes et de recommandations entraînant des changements qui devront être gérés par les équipes concernées.

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

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

FOCUS « RÉNOVATION DES MOBILIERS DANS UNE DÉMARCHE CIRCULAIRE »

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 communication des marques. Ce modèle offre de nombreux avantages, notamment car il s'inscrit dans l'économie de la fonctionnalité. JCDecaux met à disposition des mobiliers conçus pour durer dans le temps, qui restent dans la majeure partie des contrats sa propriété, sont entretenus par les équipes JCDecaux et peuvent être rénovés et réutilisés dans le cadre de nouveaux contrats.

JCDecaux promeut donc la possibilité et la nécessité de la rénovation à neuf des mobiliers en fin de contrat pour allonger leurs durées d'usage et ainsi, réduire significativement les impacts environnementaux liés aux phases d'extraction de matière première et de fabrication de nouveaux mobiliers. Un mobilier peut ainsi avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant environ 30 ans. Pour favoriser cette pratique, JCDecaux a mis en place en 2013 « Le Store », un outil en ligne, accessible à l'ensemble des filiales du Groupe. Il permet aux pays disposant de mobiliers réutilisables et en stock (Abribus®, Vélos en Libre-Service, etc.) de les mettre en ligne. Ces mobiliers peuvent ensuite être réservés par les filiales souhaitant proposer aux villes des mobiliers rénovés, quand cela est autorisé par leurs cahiers des charges. En 2022, 2 522 mobiliers ont été échangés grâce au Store, dont 678 MUPIS et 1 335 vélos, bornettes et bornes de VLS. Les volumes échangés cette année ont augmenté de plus de 36 % par rapport à 2021.

Cette plateforme d'échange nous a permis entre 2014 et 2022 de réutiliser plus de 17 000 mobiliers, et donc de réaliser une réduction des émissions de 60 % par rapport au déploiement de mobiliers neufs et de réaliser des économies de près de 35 m€ sur la valeur neuve des mobiliers.

La rénovation des mobiliers constitue un atout majeur de la stratégie climat de JCDecaux pour diminuer ses émissions de gaz à effet de serre sur le scope 3 (cf. chapitre 2.3.1.1.2 « Réduire l'empreinte environnementale sur l'ensemble de la chaîne de valeur »).

2.3.2.2. Encourager une consommation d'eau responsable

Nos enjeux

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

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Enrichir la politique et les plans d'action sur l'eau à partir de 2022	N/A	Réalisé	<p>2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiabiliser des moyens de mesure et de pilotage de la consommation d'eau • Renforcer la mise en place d'un plan de sensibilisation des collaborateurs à une consommation raisonnée de l'eau
Déployer la politique eau à partir de 2023	N/A	N/A	<p>A PARTIR DE 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la récupération des eaux de pluie sur les régions et les sites permettant une couverture de la consommation

Nos politiques, actions et résultats

Afin d'optimiser sa consommation d'eau, JCDecaux met en œuvre plusieurs mesures. Le nettoyage des mobiliers et des véhicules représentant le poste le plus important de consommation d'eau pour JCDecaux, les méthodes de lavage des mobiliers et des véhicules sont revues régulièrement pour réduire la quantité d'eau nécessaire tout en assurant une qualité de lavage élevée.

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

Le nettoyage des mobiliers à l'eau de pluie fait partie des actions emblématiques de JCDecaux qui ont été déployées très vite à la suite de la création de l'entreprise. La filiale de JCDecaux en France applique d'ailleurs cette mesure depuis plus de 20 ans maintenant, ce qui lui permet une autosuffisance en ressources en eau pour l'entretien de ses mobiliers.

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

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

Consommations d'eau

En m ³	2019	2020	2021	2022	EVOLUTION 2022 (VS. 2021)	EVOLUTION 2022 (VS. 2019)
Consommation d'eau totale ⁽¹⁾	163 978	133 446	121 746	111 784	-8,2%	-31,8%
Consommation d'eau de pluie	3 021	2 068	2 515	2 134	-15,1%	-29,4%

2.3.2.3. Œuvrer pour la protection de la biodiversité

Nos enjeux

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

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Construire et déployer une politique et des plans d'action sur la biodiversité dès 2023 selon 2 étapes : <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un pilote France en 2023 • Déployer une politique Groupe en 2024 	N/A	Projet pilote France : mise en place en cours	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution de groupes de travail pour mettre en œuvre le plan d'action France • Rédaction d'un support pour expliquer notre démarche biodiversité • Développement de l'offre cœur de métier à travers des innovations dans la gamme de mobiliers JCDecaux

⁽¹⁾ Consommation d'eau facturée.

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

Nos politiques, actions et résultats

Intégrer une démarche biodiversité dans la stratégie RSE

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

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

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

- Renforcer l'ancrage territorial du groupe en préservant ou restaurant les écosystèmes locaux : JCDecaux utilise au maximum le maillage des mobiliers en ville pour contribuer à la continuité écologique en milieu urbain. JCDecaux souhaite

en effet agir pour freiner l'érosion de la biodiversité en luttant contre l'artificialisation et la fragmentation des espaces. Pour cela, le Groupe contribue depuis 3 ans à la renaturation en ville à travers la végétalisation de nos mobiliers, notamment à travers des toitures végétalisées mais aussi des structures de végétalisation verticale permettant l'accès à la pleine terre.

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

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



2.4. POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

Employeur de plus de 11 000 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 est internalisée au sein de l'entreprise. Dans le cadre de cette diversité de métiers et de services, JCDecaux entretient des relations

avec un écosystème varié - collectivités, fournisseurs, sous-traitants etc. La bonne conduite des affaires est ainsi un enjeu primordial pour assurer des bonnes relations avec nos partenaires. Cela passe par la transmission des valeurs du Groupe à toutes ses parties prenantes, et principalement aux fournisseurs, et par la protection des données personnelles.

2.4.1. AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE



« Depuis 1964, le succès et la réputation de JCDecaux reposent sur des valeurs fortes, notamment l'idée que les collaborateurs du Groupe sont essentiels à son développement, dans le cadre d'une politique RH décentralisée fondée sur les spécificités locales. En 2022, nos efforts se sont concentrés sur le développement de notre politique de marque employeur, d'abord déployée en France, ayant identifié l'attraction et la rétention des talents parmi nos principaux risques. Nous avons notamment modernisé notre gamme d'outils, afin de mieux répondre aux quatre piliers de notre politique : attirer, recruter, accueillir et fidéliser nos collaborateurs. »

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



JCDecaux crée des emplois variés, localement, partout où le Groupe est implanté, soit dans plus de 80 pays. Depuis sa création, JCDecaux a poursuivi une politique forte de maintien dans l'emploi, de création d'emploi et d'embauches en CDI : entre 2001 et 2022, les effectifs ont augmenté de 53%, en progression moyenne annuelle de 2%.

Au 31 décembre 2022, l'effectif total JCDecaux s'élevait à 11 209 collaborateurs, soit une hausse de +489 personnes par rapport à 2021 (+4,6%). Cette hausse s'explique principalement par +421 FTE en France dont +301 FTE lié à la fin du plan de chômage partiel entre 2022 et 2021.

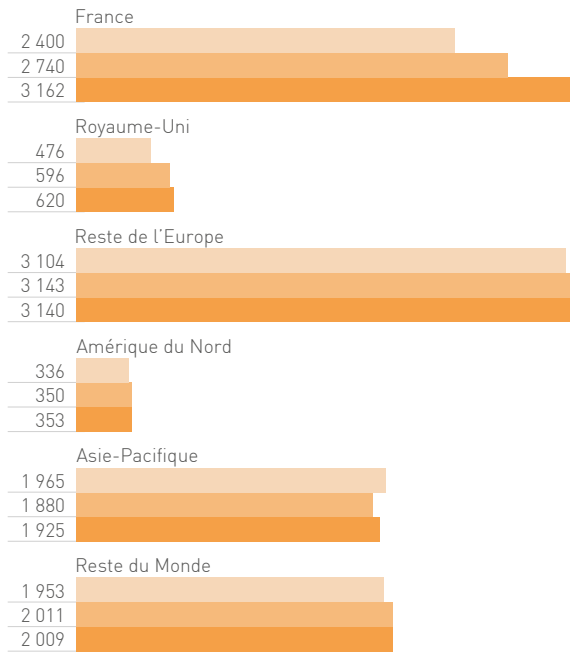
A périmètre constant, l'effectif 2022 est en hausse de 431, soit une augmentation de 4,0% par rapport à 2021. Les effets périmètre entraînent une augmentation de 58 personnes, liée essentiellement aux acquisitions en France de Displayce en septembre 2022 et de Pisoni en décembre 2022.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour une culture de responsabilité de notre écosystème

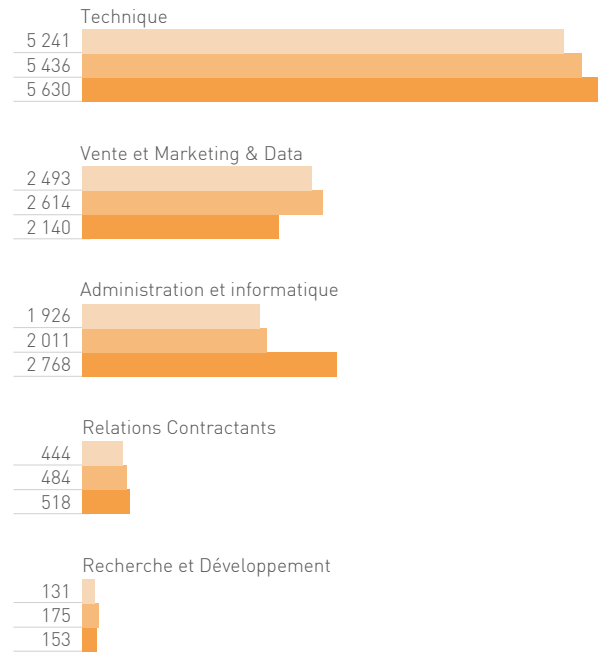
Répartition des effectifs par zone géographique (ETP)⁽¹⁾

Nombre de personnes⁽²⁾ au 31 décembre



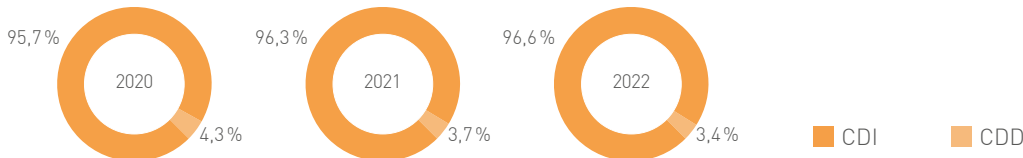
Répartition des effectifs par métier (ETP)⁽¹⁾

Nombre de personnes⁽²⁾ au 31 décembre



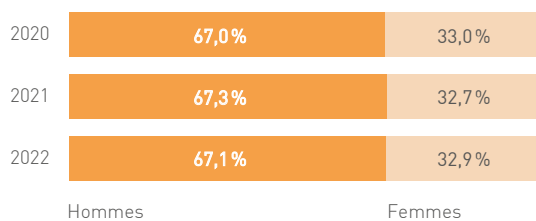
■ 2020 ■ 2021 ■ 2022

Répartition des effectifs par type de contrat

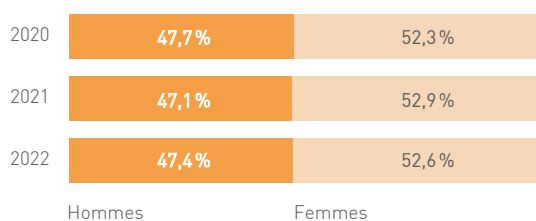


Répartition des effectifs par sexe

Effectif total

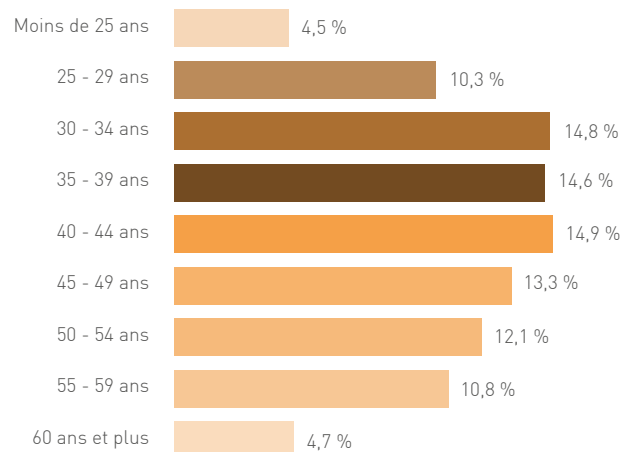


Effectif hors opérationnels



Répartition des effectifs par âge

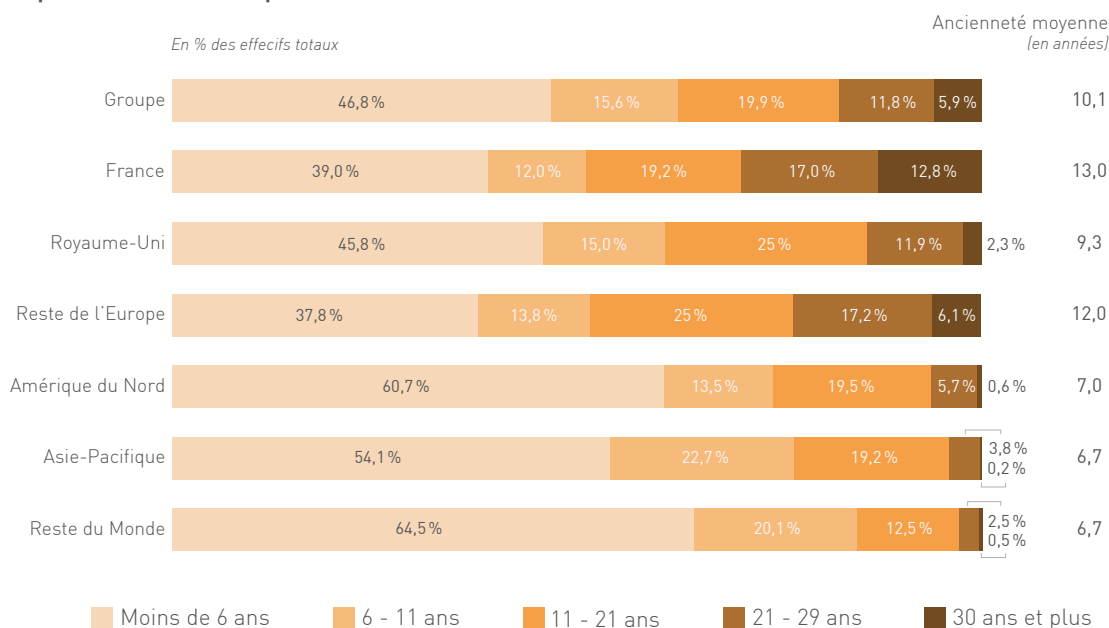
Nombre de personnes⁽²⁾ au 31 décembre



⁽¹⁾ ETP : Équivalent Temps Plein.

⁽²⁾ Les données de répartition des ETP par zone et par métier sont issues du processus de reporting des données financières du Groupe, avec un taux de couverture de 100% des effectifs ETP du Groupe.

Répartition des effectifs par ancienneté



2.4.1.1. Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales

Nos enjeux

Alors que 21% des effectifs du Groupe se situent dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le respect des droits humains et des valeurs fondamentales constitue un enjeu majeur pour JCDecaux.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
100% des pays du Groupe respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe (annuel)	% des pays du Groupe qui respectent les valeurs sociales fondamentales du Groupe	100% ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à auditer l'application de la charte dans les pays et assurer un suivi des plans d'actions liés aux non-alignements Continuer à communiquer régulièrement sur le sujet en interne Vérifier régulièrement le bon fonctionnement du système d'alerte vigilance dans 100% des pays
100% des nouveaux collaborateurs ayant signé leur engagement à respecter la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales	% des nouveaux collaborateurs ayant signé leur engagement à respecter la Charte Int. des Valeurs Sociales Fondamentales	Atteint	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer de la distribution de la Charte aux nouveaux entrants et de leur engagement aux principes qu'elle contient et du suivi de la formation des nouveaux collaborateurs connectés

Nos politiques, actions et résultats

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

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

et lutter contre la corruption) et la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.

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

⁽¹⁾ Résultats de l'enquête de l'année 2019/2020 (enquête bisannuelle), objectif atteint après revue de la mise en place des plans d'actions correctifs.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour une culture de responsabilité de notre écosystème

la Direction du Développement Durable et de la Qualité et la Direction de l'Audit Interne. Le management local de chaque pays est responsable du respect et de la bonne application des principes et des normes énoncés dans les Chartes, de la mise en œuvre des moyens pour garantir leur déploiement et du respect des engagements qu'elles contiennent. Il communique les points de vigilance où il est nécessaire d'effectuer un contrôle plus spécifique. Ces Chartes sont disponibles sur le site internet de JCDecaux et les intranets de chaque pays. Des formations et guides sont mis à disposition des employés pour renforcer leur compréhension et mise en œuvre.

Depuis 2020, tout nouveau salarié intégrant JCDecaux doit systématiquement signer au moment de son embauche une lettre certifiant son engagement à respecter les principes énoncés dans les Chartes. En parallèle, les salariés ayant fait leur entrée dans l'entreprise avant 2020 ont signé leur engagement, sous format papier, pour les salariés non connectés au Système d'Information du Groupe et sous format électronique, pour les salariés «connectés» à travers le parcours de formation «Principes éthiques, sociaux & relations fournisseurs : je m'engage !» sur la plateforme de digital learning JCDecaux Academy, disponible en 13 langues. Au 31 janvier 2022, le taux de complétion de ce parcours de formation par les signataires en ligne était de 100%.



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

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

Une évaluation de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales est effectuée tous les deux ans depuis 2013 sous la forme d'un questionnaire d'enquête. Ce questionnaire demande à chaque filiale des 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'action correctif. Le dernier questionnaire a été déployé en 2021/2022 auprès de 79 pays, son analyse est en cours de finalisation.

Afin de prévenir le risque «Violence et harcèlement», issu de la cartographie des risques du Groupe, la Direction des Ressources Humaines a conçu en 2021 les formations «BePositive : tous acteurs du bien-être au travail» et « Ensemble, luttons contre le harcèlement » à destination de tous les collaborateurs «connectés» du Groupe. Ces parcours de sensibilisation ont été déployés en 15 langues sur la plateforme de Digital Learning JCDecaux Academy respectivement en mai 2021 et janvier 2022. En 2022, 100% des collaborateurs «connectés» ont suivi ces deux formations qui seront dorénavant obligatoires pour tout nouvel arrivant dans le Groupe, dans le cadre de son intégration.

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

Assurer les conditions d'une rémunération équitable

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

À travers sa Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, JCDecaux s'engage 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.

FOCUS « LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION EN FRANCE »

La rémunération des collaborateurs est déterminée en fonction de grilles de salaire qui tiennent compte de critères objectifs tels que le type de poste, le niveau de qualification et l'expérience. Pour les cadres, la politique de rémunération variable associée à des objectifs individuels est généralisée. 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 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⁽¹⁾

En milliers d'euros	2020	2021	2022
Intéressement	0	3 886	3 947
Participation	215	0	213
Abondement ⁽²⁾	0	0	411
TOTAL	215	3 886	4 571

⁽¹⁾ Les accords d'intéressement aux bénéfices de l'entreprise couvrent 100% des salariés.

⁽²⁾ Montant relatif à l'abondement versé par l'entreprise en cas de versement de l'Intéressement Collectif dans le PEE.

Permettre une plus grande flexibilité du temps de travail

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

Répartition des effectifs temps plein/temps partiel

En % des effectifs totaux	2020	2021	2022
Salariés à temps plein	96,1	95,3	95,3

Effectifs travaillant avec des horaires atypiques

En % des effectifs totaux	2020	2021	2022
Salariés travaillant en horaire alternant 2x8 ou 3x8	10,1%	10,3%	9,8%
Salariés travaillant de nuit	7,4%	7,5%	8,2%
Salariés travaillant les week-ends et/ou les jours fériés	4,2%	5,5%	4,4%

En 2022, le Groupe a recours aux horaires alternants dans 37% des pays où il est implanté. Le travail de nuit est pratiqué dans 59% des pays

d'implantation du Groupe et 41% des entités ont recours au travail les weekends et/ ou jours fériés.

Effectifs en télétravail

En % des effectifs totaux	2020	2021	2022
Salariés faisant du télétravail au moins 1 j/semaine	34,5%	33,1%	40,2%

Ainsi, en 2022, le télétravail a été pratiqué dans plus de 44 pays du Groupe. Au total, c'est plus de 40% des effectifs totaux en 2022 qui ont réalisé du télétravail au moins un jour par semaine en comparaison avec 33% en 2021. À noter que les effectifs hors opérationnels («de bureaux») représentent 50% des effectifs globaux du Groupe.

Créer les conditions d'un dialogue social de qualité

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

Représentants du personnel, réunions, accords et conventions

	GROUPE			FRANCE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Au 31/12						
Représentants du personnel (nombre de mandats)	340	348	342	159	150	150
Réunions avec les représentants du personnel	451	472	383	151	171	122
Accords signés dans l'année	79	78	46	9	13	10
Accords en vigueur	275	268	232	92	87	44
% de salariés bénéficiant d'un accord collectif	47%	57%	58%	100%	100%	100%

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays (dans lesquels il n'existe pas toujours une convention collective relative à son secteur d'activité) avec des entités de tailles variées (allant de plus de 3 000 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. Dans le cas où la

liberté d'association ou de négociation collective est restreinte et où les collaborateurs de l'entité n'ont pas de représentants syndicaux, le Groupe s'efforce de permettre et de faciliter la mise en place de solutions alternatives telles que l'organisation d'échanges sur les conditions de travail et préoccupations professionnelles entre les collaborateurs et les membres de la direction locale.

2.4.1.2. Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire

Nos enjeux

En tant qu'afficheur publicitaire et fournisseur de supports de mobiliers, JCDecaux est un employeur de terrain, notamment dans des environnements urbains. C'est pourquoi la Santé et Sécurité au Travail constitue l'une des priorités de JCDecaux sur le volet social de son activité. Plus précisément, le personnel opérationnel et de terrain, qui représente environ 50% de l'effectif total du Groupe en 2022, est le plus exposé aux risques d'accidents et incidents. En effet, ses activités peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipements électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées et le travail dans des lieux à forte densité du public.

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

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
Réduire de 25% le taux de fréquence des accidents (vs. 2019) d'ici 2030	% de réduction du taux de fréquence des accidents (vs. 2019)	-25,9%	ANNUELLEMENT <ul style="list-style-type: none"> • Déployer des actions régulières de sensibilisation en matière de santé et sécurité. • Renforcer les communications locales, l'engagement des équipes managériales en région et en pays et insister sur la formation Santé-Sécurité.

Nos politiques, actions et résultats

Accompagner nos filiales

Assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs, de ses 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 d'éviter de nouveaux accidents
- Assurer la sécurité des mobiliers
- Qualifier les sous-traitants majeurs en phase de sélection
- S'assurer que l'ensemble des sous-traitants a signé un contrat comprenant des clauses santé-sécurité détaillées et intégrer les opérations sous-traitées dans les programmes d'inspection.

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

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

Cette Politique Santé-Sécurité est accompagnée d'un manuel des opérations détaillé avec des exemples concrets. L'ensemble des documents est disponible sur l'intranet du Groupe. Les filiales sont

invitées à adapter et enrichir le contenu pour définir leurs propres manuels en fonction de leurs réglementations locales et de situations pertinentes couramment rencontrées. Certaines filiales ont par ailleurs mis en place une démarche de certification OHSAS 18001 ou ISO 45001. C'est le cas de six filiales du Groupe : la Finlande, Hong Kong, l'Australie, la Nouvelle Zélande, le Royaume-Uni, et l'Irlande. Singapour a reçu la certification Bizsafe qui est un équivalent local s'appuyant sur le standard OHSAS 18001. L'ensemble des filiales certifiées représente 24% des ETP du Groupe en 2022.

Le mode de suivi du système de management de la Santé-Sécurité au sein des entités du Groupe a été amendé au cours de la pandémie pour pouvoir mieux répondre aux problématiques de restriction des déplacements. Le Groupe a utilisé deux outils pour effectuer son suivi en 2022 :

- Des audits des entités

La démarche d'audit des entités lancée en 2014, avait été mise en pause au cours de la pandémie. Elle a repris en 2022 avec la réalisation de 5 audits.
- Des évaluations réalisées en distanciel sur la thématique sous-traitance

Depuis 2021, les entités du Groupe sont également évaluées, en distanciel, sur leur capacité à gérer les aspects de Santé-Sécurité liés à la sous-traitance. Depuis son lancement, 13 filiales ont été évaluées en 2021 et 8 en 2022.

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

Cette année en France, JCDecaux a lancé un parcours de sensibilisation aux gestes qui sauvent, avec pour objectifs de rappeler aux collaborateurs les bases en matière de secourisme (protéger, examiner et alerter en cas d'urgence) et les former aux premiers gestes et soins à dispenser à une victime. Ce parcours, proposé annuellement aux collaborateurs en France, se déploie en deux temps :

- Une formation en ligne sur la JCDecaux Academy
- Une session en présentiel dispensée par des professionnels du secourisme.

Suivre les évolutions des risques professionnels

Accidents du travail

Le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs s'élève en 2022 à 13 accidents par million d'heures travaillées, en baisse par rapport à l'année dernière (14). Ce chiffre est en recul de 26% par rapport à 2019, confirmant ou pouvant conforter l'efficacité de la politique Santé-Sécurité Groupe déployée depuis 2014.

Le taux de gravité, quant à lui, reste stable et s'élève à 0,6 jour par millier d'heures travaillées depuis 3 années.

Accidents du travail avec arrêt

En % des effectifs totaux	TAUX DE FRÉQUENCE ⁽¹⁾			TAUX DE GRAVITÉ ⁽²⁾		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
France	28,9	24,6	23,4	1,5	1,3	1,4
Royaume Uni	4,7	3,8	3,7	0,1	0,0	0,1
Reste de l'Europe	13,6	16,6	15,0	0,5	0,4	0,4
Amérique du Nord	20,7	25,5	6,6	0,8	1,9	1,8
Asie-Pacifique	2,6	2,4	0,8	0,2	0,1	0,0
Reste du Monde	6,7	7,7	10,8	0,1	0,1	0,1
GROUPE	13,1	14,0	13,0	0,6	0,6	0,6

Absentéisme

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

Absentéisme par motif

En % des effectifs	2020	2021	2022
Taux d'absentéisme pour maladies et accidents ⁽³⁾	4,0%	4,5%	5,0%
Taux d'absentéisme pour autres motifs ⁽⁴⁾	1,7%	1,9%	1,0%

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).

2.4.1.3. Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs

Nos enjeux

Dans un contexte général de pénurie des candidatures, JCDecaux doit se montrer attractif sur le marché de l'emploi pour attirer de nouveaux talents d'une part, et performant en tant qu'employeur pour assurer leur rétention d'autre part. À ces effets, le Groupe s'emploie non seulement à créer des conditions de travail favorables à l'épanouissement et à la réalisation des ambitions de chacun de ses collaborateurs, mais aussi à gagner en visibilité, en notoriété et à se démarquer sur le marché de l'emploi grâce au renforcement de sa marque employeur. En 2022, l'«attraction et la rétention des talents» a été identifiée comme un risque majeur. En 2022, les actions ont été déployées sur le périmètre des cadres et des managers, notamment compte tenu des constats réalisés sur les populations informatiques. Le Groupe prévoit d'étoffer et de déployer les actions d'ores et déjà menées à ce sujet, notamment en France, à l'ensemble des collaborateurs à partir de 2023.

⁽¹⁾ Le taux de fréquence représente les accidents de travail avec arrêt (excluant les accidents de trajet domicile travail) par million d'heures théoriques travaillées*.

⁽²⁾ 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*.

⁽³⁾ Inclus les maladies, maladies professionnelles, invalidité, accidents du travail et accidents de trajets.

⁽⁴⁾ Inclus les congés maternité, congés conventionnels, congés parentaux et autres absences.

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

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
100% des pays du Groupe ont un programme d'intégration (onboarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux d'ici 2030	% des pays qui ont un programme d'intégration (onboarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux	N/A	D'ICI 2025 <ul style="list-style-type: none"> • Déployer un socle commun de « onboarding » à l'ensemble des filiales du Groupe • Déployer des outils existants à d'autres filiales pour servir cet objectif (ex : Talmundo pour le pré-onboarding)
100% des pays du Groupe ont un système de gestion des carrières intégrant les sujets de la formation d'ici 2030	% des pays ayant un système de gestion des carrières	86% des pays ont réalisé des entretiens annuels individuels	D'ICI 2025 <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre les travaux sur le développement du capital humain en lien avec la digitalisation • Communiquer un guide de gestion des carrières intégrant les prérequis pour les processus d'entretiens individuels • Définir les modalités et la fréquence des enquêtes de satisfaction, communiquer un guide intégrant les prérequis du Groupe pour les enquêtes de satisfaction et créer et communiquer un format générique de questionnaire • Favoriser la mobilité interne et internationale notamment via des outils tel que Ready To Move et Coopt'in.
100% des collaborateurs ont suivi au moins une formation (annuel)	% des collaborateurs qui ont suivi au moins 1 formation dans l'année	84%	ANNUELLEMENT <ul style="list-style-type: none"> • Garantir l'accès à la plateforme JCDecaux Academy à toutes les filiales • Renforcer la communauté MyCrew –communauté de correspondants locaux de la JCDecaux Academy dans toutes les filiales pour partager et échanger des idées sur des sujets de formations.

Nos politiques, actions et résultats

Attirer les nouveaux talents

Si le Groupe est déjà présent sur les réseaux sociaux, les plateformes d'emploi et lors de salons et forums, l'intensification de sa présence employeur est cruciale pour attirer de nouveaux talents. À ce titre, la campagne Job story, lancée en France en février 2022 et déclinée en affichages extérieurs ainsi que sur LinkedIn, avait pour objectif de valoriser la marque JCDecaux et de la révéler comme une entreprise de demain.



Par ailleurs, le Groupe a publié en France un manifeste mettant en exergue les grands axes de la politique attraction et rétention des talents. Ce manifeste sera traduit et mis à disposition de tous les collaborateurs.

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

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

Diversifier et simplifier nos méthodes de recrutement

Après un recul du recrutement entre 2019 et 2021 imputable à la crise du Covid-19, le taux de recrutement global a rebondi pour venir s'établir à 15% en 2022.

Pour diversifier ses canaux de recrutement, JCDecaux développe en France notamment le recrutement programmatique, en partenariat avec la plateforme spécialisée Golden Bees. Par ailleurs, le Groupe simplifie progressivement ses processus, en proposant par exemple pour certains postes un recrutement sous forme de test et ne nécessitant ni CV, ni lettre de motivation.

Taux de recrutement par zone géographique

	2020	2021	2022
Au 31/12			
France	4,0%	5,1%	10,0%
Royaume-Uni	4,4%	9,6%	23,1%
Reste de l'Europe	5,1%	7,6%	10,1%
Amérique du Nord	10,0%	24,8%	25,5%
Asie-Pacifique	8,1%	16,7%	21,3%
Reste du Monde	5,1%	14,2%	20,6%
GROUPE	5,4%	10,1%	15,0%

Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs

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

Les préconisations relatives à l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs figurant dans le guide de bonnes pratiques sociales déployé en 2016, se sont surtout vues renforcées en 2020 en France par la mise en place d'une plateforme d'intégration numérique « Welcome@JCDecaux - On vous attendait ! » via l'outil Talmundo. Cette plateforme interactive, destinée à l'ensemble des collaborateurs, regroupe les informations utiles à chaque nouvelle recrue, depuis la signature de la promesse d'embauche jusqu'à trois mois après son arrivée. Celle-ci sera déployée à l'international d'ici 2025 et viendra renforcer les parcours d'intégrations déjà disponibles au sein de certaines entités du Groupe (Allemagne, Pays-Bas...).

Nous nous sommes engagés à ce que tous les pays du Groupe soient dotés d'un parcours d'intégration d'ici 2030. Un socle commun à tous les pays sera d'ailleurs mis en place pour garantir nos engagements à partir de 2023.

Fidéliser les talents

Le taux de départ du groupe est stable depuis 2019 (autour de 15%). Cette stabilité est valable pour la plupart des zones géographiques, mis à part le Royaume-Uni, dont le taux de départ a doublé en trois ans, en raison en partie du Brexit mais également de l'évolution du marché du travail suite à la crise Covid-19 et de la restructuration interne de la filiale. En France également, le taux est en hausse en 2022 en raison de la reprise du marché du travail suite à la crise Covid-19.

Sur toutes les autres régions, la stabilité du taux de départ en 2022 s'explique à la fois par l'efficacité des stratégies de rétention des talents menées depuis quelques années dans plusieurs entités du Groupe (exemple : 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 chômage en partie ou totalement rémunéré, télétravail...).

Malgré la relative stabilité du taux de départ, la fidélisation des collaborateurs est un enjeu clé pour JCDecaux, qui englobe notamment le bien-être des collaborateurs, la formation, la mobilité interne et l'accompagnement des cadres et managers.

Taux de départ (démissions et licenciements) par zone géographique

Au 31/12	2020	2021	2022
France	7,8%	6,2%	9,7%
Royaume-Uni	8,4%	35,4%	20,8%
Reste de l'Europe	9,9%	12,0%	11,5%
Amérique du Nord	29,4%	25,7%	22,5%
Asie-Pacifique	18,9%	23,3%	21,3%
Reste du Monde	27,5%	18,5%	19,5%
GROUPE	14,7%	14,7%	14,8%

Le bien-être des collaborateurs

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

Entre 2017 et 2022, 39 pays du Groupe ont réalisé des enquêtes de satisfaction des collaborateurs. Pour mieux comprendre les attentes et ressentis de ses collaborateurs et pour identifier les leviers d'engagement, JCDecaux France s'est doté en 2022 de l'outil « Haiilo Insights » destiné à l'ensemble des collaborateurs. Ce dernier permet de réaliser des enquêtes personnalisées et anonymes auprès des équipes et fournit aux ressources humaines et managers des résultats facilement exploitables, accompagnés de recommandations en termes de management des équipes.

Les facteurs conditionnant la qualité de vie au travail peuvent être de natures très variées : charge de travail, autonomie, rapports sociaux, émotions, sécurité et valeurs. Le Groupe travaille de plus en plus sur les enjeux de qualité de vie au travail. Cela passe par différentes actions menées en local par les filiales qui sont autonomes dans la gestion de leurs ressources humaines (flexibilité des horaires de travail, l'organisation de moments de convivialité, l'aménagement des postes de travail, etc.) mais également par des actions au niveau Groupe comme le déploiement dans toutes ses géographies de « Be Positive - Tous acteurs du bien-être au travail », un parcours digital de sensibilisation aux risques psycho-sociaux destinés au personnel « connecté ».

La formation des collaborateurs

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. JCDecaux, via la plateforme dédiée JCDecaux Academy, déployée auprès de tous nos effectifs, propose une offre de formation :

- Accessible au plus grand nombre de collaborateurs (« connectés »)
- 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.

JCDecaux inscrit de plus en plus ses projets RH dans le contexte de fort développement international du Groupe, comme en témoignent les actions mises en œuvre dès 2019 pour garantir l'engagement et le développement des collaborateurs. Sa plateforme d'apprentissage numérique, la JCDecaux Academy, initialement réservée à la France, est désormais mise à disposition de 10 000 apprenants dans plus de 80 pays. En 2023, en France, cette plateforme destinée au personnel « connecté » sera également déployée pour les agents opérationnels.

Plus de 250 formations sont disponibles sur la JCDecaux Academy. Parmi elles, la moitié de l'offre de formation actuelle ont été créées et diffusées depuis 2020. La plateforme a atteint un taux de connexion record de 95% en 2022, avec 67 139 heures de formation (vs. 25 469 heures en 2021), ce qui témoigne de son succès croissant.

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

- Des formations obligatoires au niveau Groupe sur le RGPD, la cybersécurité, les Chartes, les risques psychosociaux, le harcèlement au travail, l'égalité femmes-hommes, et le développement durable
- Des parcours soft skills autour de thématiques variées (écoute active, gestion du temps, écologie numérique, etc.)
- Des formations métiers construites sur mesure, en format mixte (digital et présentiel) ou délivrées à 100% à distance (ex : Sales Intelligence Sales Campus^[1], Direction des Projets, DataCorp, Santé & Sécurité, Finance, etc.)
- Un espace consacré au télétravail pour accompagner les collaborateurs : ergonomie, manager à distance, s'organiser à distance, etc.

La JCDecaux Academy propose également 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.

Par ailleurs, JCDecaux a mis en place «MyCrew» une communauté d'échange et de partage née de l'ouverture à l'international de notre plateforme digitale de formation, la JCDecaux Academy. La communauté est composée aujourd'hui de 65 membres présents partout dans le monde. MyCrew est aussi un projet visant à :

- Former les collaborateurs JCDecaux souhaitant gagner en autonomie sur la plateforme de formation
- Harmoniser et partager les bonnes pratiques en matière de formation entre les pays
- Tenir informer les membres MyCrew des projets Corporate de la JCDecaux Academy
- Travailler sur des projets communs.

Taux de formation des salariés

GROUPE	2020	2021	2022
Nombre d'heures de formation	77 678	103 603	192 400
dont JCDecaux Academy ^[2]	16%	22%	35%
Taux de formation ^[3]	50% ^[4] 47% ^[5]	68%	84%

Le nombre d'heures de formation Groupe a significativement augmenté en 2022. Plusieurs formations ont particulièrement contribué à cette augmentation : la formation développement durable «JCDecaux, le média utile et durable» (voir p.53 pour plus de détails) et la formation «BePositive : tous acteurs du bien-être au travail».

La gestion des carrières et la mobilité interne

La gestion des carrières 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 2022, 86% des pays du Groupe ont mis en place un système d'évaluation professionnelle. L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel sont des rendez-vous qui permettent aux collaborateurs de faire le bilan de l'année écoulée, d'aborder le développement de ses compétences, ses objectifs et projets, ainsi que ses possibilités d'évolution. Dans certains pays tel qu'en France, ce dispositif vise à la fois les collaborateurs de bureau et de terrain.

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

Conscient de l'importance des opportunités de mobilité pour les collaborateurs, JCDecaux promeut la mobilité interne au sein de ses filiales et entre ses filiales. Dans cette dynamique, le Groupe a lancé en février 2018 un outil simple et efficace de souhait de mobilité internationale appelé «Ready to move» mis à la disposition des filiales via le réseau interne du Groupe (Bee). Depuis le lancement, la plateforme a été visitée par près de 2 500 collaborateurs : 280 d'entre eux se sont déclarés intéressés, permettant ainsi de mener une vingtaine de projets de mobilité internationale. En ce qui concerne la France, environ un tiers des postes «cadre» sont pourvus en mobilité interne.

2.4.1.4. Favoriser la diversité et l'inclusion

Nos enjeux

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

^[1] La création d'un campus digital dédié au Sales Intelligence Hub sur la plateforme JCDecaux Academy est une «success story» emblématique de la période. C'est également le premier campus Groupe de JCDecaux.
^[2] Plateforme de formation digitale lancée en 2019.
^[3] Nombre de personnes ayant reçu au moins une formation dans l'année/ effectifs inscrits. Sont prises en compte les formations en présentiel de plus de 4h et les formations en distanciel (sur et en dehors de la JCDecaux Academy) suivies plus de 15 minutes.
^[4] Taux de formation hors JCDecaux Academy : Nombre de personnes ayant reçu au moins une formation dans l'année/ effectifs inscrits.
^[5] Taux de formation JCDecaux Academy : Nombre de personnes ayant reçu au moins une formation dans l'année/ effectifs inscrits ayant accès à la plateforme JCDecaux Academy.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
40% de femmes au sein des instances dirigeantes d'ici 2027	% de femmes au sein des instances dirigeantes	32,8% de femmes au sein des instances dirigeantes	ANNUEL • S'assurer qu'au moins une candidature féminine est présentée en entretien final pour chaque poste de management pourvu
100% de collaborateurs connectés formés aux stéréotypes et aux préjugés ¹¹ d'ici fin 2022	% de collaborateurs connectés formés aux stéréotypes et aux préjugés	100%	D'ICI 2025 • Développer un programme de formation et de sensibilisation aux stéréotypes et préjugés (incluant des sujets plus larges de diversité et d'inclusion que l'égalité femmes/hommes) sur la JCDecaux Academy tous les 2 ans • Développer des programmes de formation des managers et de l'Executive Management • Ouvrir le Parcours LGBT+ aux pays du Groupe lorsque la législation locale et la culture le permet

Nos politiques, actions et résultats

Promouvoir l'égalité des chances

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

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

Illustrations

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

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

Intégrer les personnes en situation de handicap

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

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

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

En 2022, le Groupe comptait 2% de travailleurs en situation de handicap et notamment 4,5% en France. Le chiffre France communiqué ne correspond pas à la méthode de calcul de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) en France.

FOCUS « LA POLITIQUE HANDICAP EN FRANCE »

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

- La sensibilisation et l'information de tous les collaborateurs concernant l'emploi de personnes en situation de handicap
- 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.

Un accord a été conclu avec 4 des 5 Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES JCDecaux le 26 novembre 2021 pour une durée de 3 ans. Cet accord comprend des dispositions relatives au recrutement et à l'intégration de travailleurs handicapés, au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, aux développements de partenariats avec des entreprises du secteur protégé/adapté, et aux actions de communication et de sensibilisation internes et externes sur le thème du handicap.

Depuis 2019, JCDecaux France participe activement à l'événement national du DuoDay, visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, en leur proposant de découvrir un métier ou se faire connaître d'un employeur lors d'une journée en binôme avec un actif. En 2022, les équipes de JCDecaux en France ont renouvelé leur mobilisation avec 37 collaborateurs volontaires et 10 duos ont été constitués «sur-mesure» afin de répondre aux besoins et attentes spécifiques des personnes accueillies.

Parmi les actions de sensibilisation, une formation en e-learning « Handicap en entreprise : adoptez les bons réflexes » a été déployée en France sur la plateforme de formation digitale « JCDecaux Academy » à l'occasion de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées). Reconnue pour être une entreprise responsable, JCDecaux poursuit ainsi son engagement et ses actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en continuant de sensibiliser et former pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les préjugés.

¹¹ En 2022, cela concerne les formations « Ensemble, luttons contre le harcèlement » et « Ensemble, agissons pour l'égalité femmes-hommes ! ».

Respecter l'égalité Femmes-Hommes

Chez JCDecaux, les femmes représentent 33% de l'effectif total et 53% de l'effectif sédentaire (hors effectifs opérationnels et de terrain) en 2022. L'écart entre les deux taux s'explique par la sous-représentation des femmes dans les métiers opérationnels, techniques et de l'informatique, qui représentent une grande majorité des activités de JCDecaux.

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

Pour faciliter davantage l'accès à l'emploi pour les femmes, JCDecaux soutient le congé familial, le droit à la protection lié à l'arrivée d'un nouvel enfant en ligne avec la Convention de l'OIT No 103 (sur la protection de la maternité) et les mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle-vie privée. C'est d'ailleurs l'un des principes constituant de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe mise en œuvre depuis 2012 (voir section 2.4.1.1).

Dans ce cadre, JCDecaux a mis en place en 2021 à l'échelle du Groupe un plan de féminisation de ses instances dirigeantes. Ce «Plan de Féminisation» agit à la fois sur la culture de l'entreprise et sur la gestion des processus de nomination, afin d'améliorer la représentation des femmes aux plus hauts niveaux de l'entreprise et d'atteindre l'objectif de 40% de femmes au sein des instances dirigeantes d'ici 2027.

Le Plan de Féminisation se structure autour de deux objectifs :

- Atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40% d'ici 2027 à l'échelle du Groupe
- Déployer une politique de féminisation au niveau Groupe structurée autour de deux sous-objectifs :
 - 100% des collaborateurs et managers ayant accès à la JCDecaux Academy sensibilisés aux stéréotypes et préjugés annuellement
 - Présenter une candidature féminine lors de l'entretien final pour chaque poste de management pourvu dès 2021.

Les instances dirigeantes concernées par le Plan sont : le Directoire de JCDecaux S.A., les Comités Exécutifs des directions centrales « Corporate » de JCDecaux SE soutenant les opérations du Groupe à

travers le Monde, les Comités Exécutifs (ou équivalents) des entités des pays qui constituent plus de 80% du CA ajusté du Groupe une année donnée.

À noter que le taux de féminisation des instances dirigeantes de JCDecaux s'élève à 32,8% en 2022, en légère augmentation par rapport à 2021 (32,5%) et que la féminisation des instances dirigeantes est intégrée dès 2021 dans les critères ESG de la rémunération variable des dirigeants.

Dans le cadre de ce plan de féminisation, un guide de bonnes pratiques sur la diversité, l'inclusion et la féminisation répondant également aux enjeux d'attraction, de recrutement et de fidélisation de tous les talents, a été déployé à l'ensemble des pays du Groupe, à destination des directeurs et managers RH en avril 2022.

FOCUS « ÉGALITÉ SALARIALE »

En France en 2019, la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat et crée l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes. Il est calculé chaque année à partir de cinq indicateurs : rémunération, augmentation, promotion, congés maternité, parité du top management. Notre index 2022 est de 93 points sur 100, dépassant l'exigence des 75 points sur 100 fixée par la loi. Pour plus d'information, veuillez consulter <https://jcdecaux.fr/talents/faisons-connaissance#index-%C3%A9galit%C3%A9-femmes-hommes>.

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

2.4.2. ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES

2.4.2.1. Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption



« JCDecaux opère et se doit d'opérer de façon responsable et durable, sur tous les marchés sur lesquels nous sommes présents. Cet engagement vaut vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos clients et fournisseurs, des collectivités locales et territoriales, ainsi que vis-à-vis de nos concurrents. Notre réputation et la confiance de nos partenaires (comprenant nos investisseurs, nos clients et nos fournisseurs) en dépendent. »

Bertrand Allain, Direction Juridique



Nos enjeux

Alors que 33% des effectifs du Groupe se situent dans des pays dont le niveau de corruption est perçu comme étant élevé (indice inférieur à 60 selon l'ONG Transparency International), JCDecaux doit s'assurer de la conduite éthique de ses affaires et continuer à lutter contre les pratiques de corruption.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
100% des nouveaux collaborateurs ont signé leur engagement à respecter la Charte Éthique	% des nouveaux collaborateurs ayant signé leur engagement à respecter la Charte Éthique	100%	<ul style="list-style-type: none"> Relayer la Charte Éthique du Groupe Mettre à jour et diffuser un module de formation dédié aux valeurs éthiques du Groupe, adapté en fonction du public S'assurer du bon fonctionnement des procédures permettant de recueillir les signalements de lanceurs d'alerte et leur protection
100% des fournisseurs clés ¹¹ ont signé le Code de Conduite Fournisseur (annuel)	% des fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur	100%	<p>ANNUUELLEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> S'assurer de la bonne application des procédures pour prévenir et détecter les faits de corruption S'assurer du bon fonctionnement des procédures permettant de recueillir les signalements de lanceurs d'alerte et leur protection Mettre à jour le Code de Conduite Fournisseur dès lors qu'un changement majeur modifie les attentes groupe (parties prenantes).

Nos politiques, actions et résultats

Promouvoir l'éthique avec nos partenaires

La Charte Éthique de JCDecaux a pour objet de formaliser les règles de conduite dans les affaires qui s'imposent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe avec nos clients, concédants et fournisseurs/prestataires. Elle met en avant en particulier trois Règles Éthiques Fondamentales (et des Principes de Bonne Conduite associés) ayant trait à la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, l'interdiction des pratiques anti-concurrentielles et l'obligation d'exactitude et de transparence dans les domaines comptable et financier.

Relayés par la Direction Juridique Groupe et les Directions Juridiques de zone ainsi que les managers de zone, les membres du Directoire de JCDecaux ont la responsabilité directe de la diffusion de la Charte Éthique à travers l'ensemble des filiales et des valeurs qu'elle promeut. Le management local de chaque pays est responsable du respect des règles et principes détaillés dans la Charte et de leur bonne application, au moyen en particulier d'un Code de Bonne Conduite, intégré à la Charte et traitant des relations du Groupe avec les administrations, ses fournisseurs et clients ainsi que des droits et responsabilités des collaborateurs.

Publié initialement en 2001 et disponible sur le site internet public (en français et en anglais) et l'intranet du Groupe (en 19 langues), ce document a été actualisé à plusieurs reprises (dernièrement en 2018), et comporte une procédure d'alerte à la disposition des collaborateurs du Groupe, en conformité avec la réglementation applicable.

Pour s'assurer de sa bonne diffusion et compréhension, la version interne de la Charte Éthique associe chaque Règle Éthique Fondamentale et Principe de Bonne Conduite associé à un Guide pratique, ce, pour une meilleure compréhension opérationnelle par les collaborateurs. La Charte Éthique fait partie du corpus de Chartes de JCDecaux (mentionné en 2.4.1.) auquel 100% des collaborateurs («connectés» via JCDecaux Academy, et «non-connectés» via un dispositif papier) ont été formés à date et que chaque nouveau collaborateur doit valider.

La Charte Éthique est également complétée par plusieurs procédures internes :

- Concernant l'engagement et la gestion des Conseils, qui définit les mesures à prendre afin d'éviter tout acte de corruption ou de trafic d'influence qui pourrait être commis par/avec ces tiers, notamment dans les pays jugés à risque, où la réalisation d'une enquête approfondie avant l'engagement d'un Conseil est obligatoire (par «Conseil», il faut entendre l'ensemble des tiers utilisés pour orienter, 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 anticorruptions requises dans le cadre des processus de fusion-acquisition ;
- Encadrant la signature des contrats, en vue de sécuriser et de normaliser pour l'ensemble du Groupe les process de leur signature et, spécifiquement pour les activités du Groupe sur le marché français, concernant la déclaration des représentations d'intérêts.

¹¹ Un fournisseur clé est un fournisseur qui coche un des 2 critères suivants :

- Il représente une part significative du total des achats (> 500 000\$ sur les 3 dernières années).
- il appartient à une catégorie d'achats pouvant représenter des risques sociaux ou environnementaux tels que « Imprimeurs d'affiches ou de toiles », « Fournisseurs de vêtements de travail », « Fournisseurs de matériaux composites », « Fournisseurs de mobilier d'écran numérique », « Fournisseurs de cartes électroniques (circuits imprimés pour meubles) » ou « Fournisseurs de services de gestion des déchets ».

Instaurer des organes de gouvernance et d'alerte adaptés

Conformément au dispositif anticorruption requis par la réglementation française, le Groupe a mis en place un code de conduite (voir ci-dessus concernant la Charte Éthique Groupe), un dispositif d'alerte, une cartographie des risques, des procédures d'évaluation des clients/fournisseurs de premier rang et intermédiaires, des procédures de contrôles comptables, un dispositif de formation, un régime disciplinaire, ainsi qu'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne.

Un Comité d'Éthique Groupe composé de membres du Conseil de surveillance a été mis en place dès 2001 avec pour principale mission d'examiner toute potentielle violation des Règles Éthiques Fondamentales du Groupe et de faire des recommandations visant à renforcer la politique anticorruption au sein du Groupe. Ses travaux font l'objet deux fois par an d'un rapport devant le Comité d'Audit et le Conseil de surveillance. Depuis 2017 et l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation française visant à lutter contre la corruption et le trafic d'influence (loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II »), le Comité d'Éthique Groupe est désormais chargé de recueillir et d'examiner tout signalement en rapport avec la lutte anticorruption, qui lui serait transmis via le dispositif d'alerte mis en place, dont il est régulièrement rendu compte au Conseil de surveillance (pour plus de détails, voir ci-dessous et se reporter au chapitre « Gouvernance d'entreprise » du présent Document).

Un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs

Depuis 2001, JCDecaux a mis en place un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble de ses collaborateurs. D'abord existant sous la forme d'une ligne téléphonique dédiée, ce dispositif a été modernisé et déployé dans l'ensemble des filiales du Groupe, via l'intranet du Groupe et/ou des filiales/pays ainsi que via le site web du Groupe et/ou des filiales/pays, ce, conformément à la nouvelle réglementation. En 2022, quatre signalements sur des atteintes potentielles aux règles éthiques ont ainsi été enregistrés, deux ont été réorientés vers d'autres instances pour incompétence du Comité, et deux clôturés après instruction et définition d'un plan d'action ad hoc. Pour plus de détails, se reporter au chapitre « Gouvernement d'entreprise » du présent Document.

Une cartographie des risques spécifiques

La Direction de l'Audit interne de JCDecaux établit chaque année depuis 2018 une cartographie des risques et un processus d'évaluation ciblant et détaillant les risques visés spécifiquement par la réglementation anti-corruption, prenant en compte les zones géographiques et les processus métiers concernés. Le processus de cartographie correspondant est présenté en p.208 et suivantes du présent Document.

L'évaluation des fournisseurs de 1^{er} rang, clients & intermédiaires

Des procédures d'évaluation de la situation des fournisseurs de premier rang sont mises en œuvre. Celles-ci sont décrites dans le chapitre « Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale » en p.91-92 du présent Document. Des mesures analogues concernant les clients et intermédiaires sont en cours d'évaluation avant leur déploiement.

Des contrôles comptables rigoureux

Enfin, des contrôles comptables stricts et réguliers visant à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés à des fins de corruption ou de trafic d'influence sont systématiquement réalisés en interne. Cela recouvre notamment des contrôles détaillés sur les postes de coût dits « sensibles » (ex. : lobbying, fiscalité, frais légaux, d'audit, de conseil, de recherche marketing, de maintenance et conseil

informatiques, frais bancaires, location d'équipements et services, honoraires de recrutement, primes d'assurances, souscriptions et abonnements, donations, autres services professionnels et externes).

Lors de la clôture annuelle des comptes, il est demandé par la Direction Juridique Groupe aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers de chaque filiale opérationnelle de signer des lettres de confirmation de la bonne diffusion de la Charte Éthique et des procédures associées auprès des collaborateurs et, à défaut de confirmation, d'en indiquer les raisons.

Le bon respect des procédures Groupe en matière d'Éthique, la ratification de la Charte Éthique par les collaborateurs et la gestion des postes de coût dits « sensibles » sont systématiquement vérifiés par la Direction de l'Audit interne dans le cadre de ses audits pays.

FOCUS « L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES »

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

Plus spécifiquement, JCDecaux s'engage à pratiquer un lobbying responsable à travers sa « Procédure interne sur l'engagement et la gestion des Conseils », qui définit les règles applicables à l'engagement et à la gestion des parties tierces utilisées pour orienter, 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 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II »).

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

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

Encadrer nos relations fournisseurs grâce à notre Code de Conduite Fournisseur

Le Code de Conduite Fournisseur de JCDecaux définit les principes que tout fournisseur travaillant avec JCDecaux doit respecter dans l'ensemble de ses activités et partout dans le monde. Il s'inscrit dans la démarche développement durable du groupe JCDecaux (Extrait du Code de Conduite Fournisseur). Déployé depuis 2014 et mis à jour en 2018 et 2021 pour tenir compte des nouvelles exigences liées aux évolutions réglementaires relatives en particulier au devoir de Vigilance, à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, à la protection des données personnelles et à la stratégie climat du Groupe, il est désormais disponible dans 21 langues. Il précise les attentes de JCDecaux vis-à-vis de ses fournisseurs sur les thématiques sécurité informatique, sociales, éthiques, relatives à la santé, la sécurité et l'hygiène, à la transition écologique et environnementale.

Ce Code s'appuie sur les principaux standards internationaux reconnus – les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, et les huit Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour garantir sa diffusion et son application, le Code est intégré aux Conditions Générales d'Achats du Groupe depuis 2016.

Pour s'assurer du déploiement du Corpus de Chartes dans tous les pays et de la compréhension de celui-ci par les collaborateurs, JCDecaux a mis en place depuis plusieurs années des formations à destination des collaborateurs (voir en section 2.4.1.). Par ailleurs, et afin d'évaluer la bonne application du Code de Conduite Fournisseur, JCDecaux a mis en place en 2022 le processus suivant :

- Un contrôle interne de JCDecaux pour évaluer le degré de conformité des fournisseurs avec ledit Code de Conduite et dans un même temps leur performance en matière de développement durable
- Un audit par JCDecaux ou une tierce partie pour s'assurer du respect des principes du Code.

Aussi, le Groupe se réserve le droit de résilier tout contrat avec un fournisseur qui ne respecterait pas ces principes et refuserait de déployer les efforts nécessaires à son amélioration, conformément à l'article 23 des Conditions Générales d'Achat.

2.4.2.2. Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale



« JCDecaux travaille depuis plusieurs années à l'amélioration de l'empreinte sociale et environnementale de sa chaîne de valeur en s'assurant du respect des valeurs et des Chartes du Groupe tout en garantissant les objectifs stratégiques fixés. Nous avons progressivement inclus des critères sociaux et environnementaux dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs ainsi que dans les cahiers des charges, notamment dans l'optique d'atteindre collectivement la neutralité carbone à horizon 2050. »

Benoît Avril, Directeur des Achats, Stocks et Production



Nos enjeux

Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. JCDecaux a fait le choix de confier une partie de la production de ses produits et solutions à des tiers de confiance.

Chez JCDecaux, les « fournisseurs » produisent des biens et services pour lesquels JCDecaux a souhaité confier la réalisation de tout ou partie de mobiliers non stratégiques (ex : production des sous-ensembles des mobiliers urbains). Les « sous-traitants » fournissent un service pour lequel JCDecaux a le savoir-faire en interne mais une capacité limitée (ex : assemblage de mobiliers digitaux.). La politique de l'entreprise est de recourir à la 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, et ce depuis la création de l'entreprise.

JCDecaux apporte une attention particulière aux pratiques de ses fournisseurs clés, fournisseurs identifiés comme stratégiques (voir la définition de fournisseur clé à la p. 89).

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
100% de fournisseurs clés sont évalués tous les ans	% de fournisseurs clés évalués tous les ans	100 %	Poursuivre la qualification et l'évaluation des fournisseurs clés
30% de critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs en 2022	% critères de développement durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs	Réalisé	Suivre le score spécifique aux critères de développement durable afin de mettre en place les actions nécessaires pour que nos fournisseurs s'inscrivent dans nos objectifs de neutralité carbone
100% des correspondants achats en filiale suivent la formation «achats responsables» (annuel)	% des correspondants achats en filiale suivent la formation	100 %	Former tous les acheteurs des filiales aux achats responsables
100% de fournisseurs clés directs sont audités au moins tous les 5 ans	% de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans	46 %	Suivre la complétion des audits des fournisseurs clés directs au moins tous les ans suite à la crise sanitaire

Nos politiques, actions et résultats

S'approvisionner localement

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

JCDecaux favorise un approvisionnement régional et local quand cela est possible. Pour les mobiliers nouveaux, innovants ou à forte valeur ajoutée (digital, sanitaires, VLS, etc.), JCDecaux bénéficie d'un pôle d'expertise à travers un atelier d'assemblage interne en région parisienne (France), qui travaille en lien direct avec le Bureau d'Études Corporate, 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, JCDecaux fait appel à un réseau de fournisseurs sélectionnés selon plusieurs critères. La plupart sont des PME avec lesquelles le Groupe entretient des liens historiques. Plus de 94% des fournisseurs clés directs Corporate sont basés en France (73% de PME) et en Europe.

Sélectionner attentivement nos fournisseurs

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

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

2.4.2.3. Renforcer la protection des données personnelles



« La protection des données à caractère personnel est devenu un enjeu majeur pour les entreprises. Au-delà de nos engagements de conformité, nous nous devons de traiter ces données dans le cadre d'une démarche éthique et constante, de manière responsable et transparente afin de respecter les droits des individus et de créer la confiance indispensable à la bonne conduite de nos activités. »

Delphine Touboul, Déléguée à la Protection des Données



Nos enjeux

Dans le cadre et pour les besoins de ses différentes activités, les sociétés du Groupe JCDecaux sont amenées à traiter des données à caractère personnel. Ces données concernent à la fois des personnes externes à l'entreprise, notamment les contacts personnes physiques des tiers avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales (clients, prestataires, fournisseurs, bailleurs, concédants, etc.), les usagers des services de vélos en libre-service ou encore les candidats à l'embauche et, en leur qualité d'employeur, leurs salariés et autres membres du personnel.

JCDecaux garantit à l'ensemble des personnes concernées la protection de leur vie privée et de leurs données à caractère personnel ainsi que l'exercice des droits dont elles bénéficient, dans le respect des réglementations applicables.

¹¹ Le plan de vigilance de JCDecaux est disponible dans le chapitre 2.5, p. 116.

¹² Le rapport de JCDecaux UK sur les actions mises en place pour prévenir les atteintes aux droits humains est disponible ici : <https://www.jcdecaux.co.uk/legal>

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2022	PLAN D'ACTION
100% des collaborateurs européens «connectés» suivent la formation digitale RGPD	% des collaborateurs européens «connectés» ayant suivi la formation digitale RGPD	83%	ANNUEL Sensibiliser les nouveaux collaborateurs européens via la formation digitale RGPD
100% des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données personnelles d'ici 2025	% des filiales européennes évaluées sur la gestion et l'utilisation des données personnelles	100% des filiales européennes ont fait l'objet d'une première série d'audits dédiés à la conformité RGPD	D'ICI 2025 <ul style="list-style-type: none"> S'assurer de la mise en œuvre des recommandations effectuées dans le cadre de la première série d'audits Conduire une nouvelle série d'audits sur 100% des filiales européennes
Mettre en place une gouvernance mondiale sur les données à caractère personnel d'ici 2030	Publication d'une gouvernance mondiale sur les données à caractère personnel	N/A	D'ICI 2030 Harmoniser les pratiques dans l'ensemble des filiales du Groupe via une gouvernance mondiale

Nos politiques, actions et résultats

Sur le champ d'application du RGPD

Un programme de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) a été initié dès 2017 dans le but d'adapter les pratiques existantes aux nouvelles exigences et d'assurer la conformité des traitements de données à caractère personnel mis en œuvre.

Une gouvernance dédiée

- Un **Comité de Pilotage RGPD** se réunit de manière régulière (3 à 4 fois par an) afin d'assurer le suivi de la conformité et de statuer sur les nouveaux projets soulevant des problématiques relatives aux données à caractère personnel. Ce comité rassemble des membres des principales directions Groupe concernées (Direction Juridique, Direction des Systèmes d'Information, Direction Data Corp et Direction de l'Audit Interne), le Délégué à la Protection des Données, et est présidé par le Directeur Général Finance, SI et Administration Groupe, membre du Directoire.
- Un **Délégué à la Protection des Données (DPD)** a été désigné en 2018 pour l'ensemble des entités françaises du Groupe. Ce DPD assure également des fonctions au niveau Groupe consistant à sensibiliser, conseiller, assister et coordonner la conformité des autres filiales du Groupe.
- En France, un réseau de Référents RGPD** composé de personnes désignées au sein de chaque Direction assure le relai des sujets relatifs aux données à caractère personnel entre les équipes opérationnelles et le DPD France.
- En Europe, un Délégué à la Protection des Données ou un Privacy Manager** a été désigné dans chaque pays afin de gérer les sujets relatifs aux données à caractère personnel et mettre en œuvre les actions de conformité, à la fois localement et conformément aux directives du Groupe. Le réseau des Délégués à la Protection des Données/Privacy Managers européens est animé par le DPD France.

Des procédures et actions de conformité

Afin d'assurer la conformité au RGPD, différentes politiques, procédures et outils ont été mis en place et font l'objet d'une révision régulière.

Tout nouveau projet qui implique un traitement de données à caractère personnel fait l'objet d'une étude préalable de conformité, suivie de la mise en œuvre des diverses actions requises pour assurer cette conformité. De même, les contrats qui impliquent un traitement de données à caractère personnel intègrent des clauses RGPD et, lorsqu'applicable, un accord de traitement.

Des actions d'évaluation et d'audit des filiales

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

A compter du dernier trimestre 2021 et pendant toute l'année 2022, des missions d'audit dédiées à la conformité RGPD ont été menées par la Direction de l'Audit Interne dans l'ensemble des filiales européennes du Groupe. A la suite de ces audits, des recommandations ont été émises et feront l'objet d'un suivi et de vérifications au cours de l'année 2023. Cette première série d'audits sera complétée pour aboutir à une évaluation complète de l'ensemble des filiales européennes d'ici 2025. Par la suite, les audits dédiés RGPD seront renouvelés tous les 2 ans.

Des actions de formation et de sensibilisation

En termes de communication et de sensibilisation, des actions ont été menées auprès des collaborateurs afin de s'assurer de leur bonne compréhension des enjeux et des risques liés aux données à caractère personnel et de leur transmettre les valeurs et exigences du Groupe sur ce sujet. Un module d'apprentissage numérique consacré au RGPD est obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs «connectés» des filiales européennes du Groupe et plusieurs communications ont été diffusées.

En dehors du champ d'application du RGPD

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

2.5. LE DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE VIGILANCE

2.5.1. UNE DÉMARCHE VIGILANCE ASSOCIANT TOUS LES ACTEURS DU GROUPE

Depuis longtemps soucieux de l'impact humain, social et environnemental de ses activités à l'égard de ses collaborateurs et parties prenantes, JCDecaux déploie une démarche continue de Vigilance, conforme à un cadre légal exigeant et à sa stratégie RSE ambitieuse, renouvelée en 2022.

Cette démarche implique la mobilisation d'acteurs essentiels au sein du Groupe, tant pour sa gouvernance globale à son niveau le plus élevé (2.5.1.1.), que pour son élaboration et son suivi qui mobilisent les fonctions transverses, en s'appuyant sur un référentiel et des structures dédiés (2.5.1.2.).

2.5.1.1. Organes de gouvernance

- Créé en 2018, le Comité de Vigilance Groupe est plus particulièrement en charge de l'élaboration du Plan de Vigilance annuel, du suivi de sa mise en œuvre et du traitement des signalements qui lui sont faits. Il s'assure du suivi des plans d'action en lien avec les risques Extra-Financiers majeurs traités dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière (pour plus de détails, se référer au 2.5.2.2 « Nos outils & moyens » en p. 96 du présent Document).
- Le Directoire de JCDecaux SE entérine chaque année le Plan de Vigilance préparé par le Comité et se tient régulièrement informé de son application, dans le cadre du suivi de la politique de conformité de la Société et du Groupe JCDecaux.
- Le Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en charge du contrôle de la gestion de la Société par le Directoire, est régulièrement informé des principaux enjeux auxquels la Société est confrontée, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

2.5.1.2. Structures & référentiels dédiés

		COMITÉS SPÉCIALISÉS	DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES	FONCTIONS TRANSVERSES	RÉFÉRENTIELS
DROITS HUMAINS	GROUPE		Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux	<ul style="list-style-type: none"> • La Direction Développement Durable & Qualité est co-responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers • La Direction Juridique Groupe est en charge du Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe et du suivi des signalements Vigilance • La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extra-financiers et intègre les enjeux du Développement durable • La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte 	<p>EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact ») (depuis 2015)</p> <p>INTERNE Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018)</p>
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production		<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (2022)</p>
SANTÉ - SÉCURITÉ	GROUPE	Le Comité Santé & Sécurité Groupe , piloté par la Direction des Opérations Internationales, assure depuis 2014 le suivi du déploiement de la Politique Santé-Sécurité du Groupe, via notamment un programme d'audit et de sensibilisation à la santé-sécurité des filiales	Direction des Opérations Internationales	<ul style="list-style-type: none"> • La Direction Développement Durable & Qualité est co-responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers • La Direction Juridique Groupe est en charge du Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe et du suivi des signalements Vigilance • La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extra-financiers et intègre les enjeux du Développement durable • La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte 	<p>INTERNE • Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018) • Priorité « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire » de la Stratégie RSE 2030.</p>
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		<p>FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS Direction Achats, Stocks & Production</p> <p>SOUS-TRAITANTS Direction des Opérations Internationales</p>		<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (2022)</p>
ENVIRONNEMENT	GROUPE	Le Comité Environnement , créé en 2018, a vu sa gouvernance s'enrichir à compter de 2022, dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie Climat Groupe. Il est désormais piloté par la Direction Développement Durable & Qualité et est sponsorisé par le Directeur Général Finance, SI et Administration. Ce Comité coordonne et valide toutes les actions visant à améliorer l'empreinte environnementale du Groupe, avant approbation par le Directoire	<p>Direction du Développement Durable & Qualité</p> <p>Direction Achats - Stocks & Production</p> <p>Direction des Opérations Internationales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Direction Développement Durable & Qualité est co-responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers • La Direction Juridique Groupe est en charge du Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe et du suivi des signalements Vigilance • La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extra-financiers et intègre les enjeux du Développement durable • La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte 	<p>EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact ») (depuis 2015)</p> <p>INTERNE Ambition « Pour une empreinte environnementale optimisée » de la Stratégie RSE 2030.</p>
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production		<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (2022)</p>

2.5.2. BILAN D'EXÉCUTION DU PLAN DE VIGILANCE 2022 & OBJECTIFS DU PLAN DE VIGILANCE 2023

2.5.2.1. Nos réalisations en 2022 et objectifs pour 2023

Conformément à ses engagements annuels, le Groupe JCDecaux a mis en œuvre les diligences nécessaires en vue d'élaborer et rendre public son Plan de Vigilance 2023 dans le présent Document d'Enregistrement Universel 2022, tel qu'inséré dans le rapport de gestion de la Société.

Conforme à la Stratégie de conformité arrêtée par le Groupe et approuvée par le Directoire de la Société, ce Plan fait le bilan détaillé de notre démarche Vigilance en 2022 et recense précisément les objectifs assignés pour 2023, en s'appuyant notamment sur les procédures et les textes de référence en vigueur au sein du Groupe (Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, Pacte Mondial des Nations Unies et Code de Conduite Fournisseur).

Le détail des actions réalisées en 2022 et des objectifs projetés pour 2023 figure en Annexe 1 en p. 98 du présent Document.

Compte-rendu du Plan de Vigilance 2022 : un retour à la normale après la pandémie de la Covid-19

En 2022, un important effort a été fourni pour assurer la réalisation des objectifs Vigilance qui avaient été reportés ou révisés en 2020 et 2021 du fait de l'impact de la crise sanitaire liée à la Covid-19, et pour remplir les objectifs assignés par le Plan 2022.

L'accent a ainsi été porté tout particulièrement sur :

- (i) Le déploiement d'une cartographie des risques encore plus adaptée aux différentes configurations Métiers et Pays
 - par la mise en œuvre du nouvel outil d'information propre à traiter l'ensemble des cartographies des risques Groupe / Métiers et Pays et à assurer ainsi un suivi toujours plus rigoureux des risques majeurs de la D.P.E.F.
 - par la réalisation de cartographies des risques spécifiques par famille d'achats-clés (fonctions Audit Interne / Achats - Stocks & Production / Développement Durable & Qualité).
- (ii) La connaissance et le respect par les filiales des valeurs et principes de la Charte Internationales des Valeurs Sociales Fondamentales, au moyen si nécessaire de plans d'action correctifs menés suite à l'enquête bisannuelle portant sur pour la période 2019-2020, une nouvelle enquête bisannuelle pour la période 2021-2022 permettant l'identification de nouveaux plans d'action correctifs (fonction Ressources Humaines)
- (iii) La diffusion de standards Santé-Sécurité auprès des filiales et sous-traitants, par la reprise en 2022 des audits en présentiel et des réunions du Comité Santé-Sécurité (fonction Opérations Internationales)
- (iv) Le déploiement effectif de la Stratégie RSE 2030 du Groupe, enrichie par une Stratégie Climat ambitieuse
- (v) Le renforcement de la culture Vigilance au sein du Groupe avec :
 - 100% des collaborateurs connectés aux Systèmes d'Information Groupe (soit près de 10 000 collaborateurs) ayant validé en 2022 le module digital de formation Vigilance (fonctions Ressources Humaines / Développement Durable & Qualité / Juridique & Achats - Stocks & Production)
 - 100% des nouveaux collaborateurs (connectés et non-connectés) ayant souscrit à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (fonctions Ressources Humaines & Juridique)
 - 100% des acheteurs Corporate ayant suivi une formation spécifique

aux Achats responsables (fonctions Achats - Stocks & Production / Ressources Humaines / Développement Durable & Qualité).

Plan de Vigilance 2023 : un effort marqué de sensibilisation et d'intégration de la démarche Vigilance et dans les stratégies Groupe

En 2023, le Groupe maintiendra et amplifiera ses efforts, en particulier pour :

- (i) Renforcer, en synergie avec la cartographie des risques, l'analyse des risques climatiques ainsi que l'analyse de double matérialité avec impacts financiers (fonctions Développement Durable & Qualité / Audit Interne)
- (ii) Contrôler la conformité des filiales à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales par une nouvelle enquête bisannuelle (période 2023-2024) et le suivi des plans d'actions correctifs y afférents (fonction Ressources Humaines)
- (iii) Amplifier le plan d'audit des filiales par des missions d'audit sur le terrain plus nombreuses et la réalisation de missions *ad-hoc* Corporate (fonction Audit Interne)
- (iv) Assurer la bonne diffusion de la culture Vigilance au sein du Groupe, en poursuivant un important effort de formation et de sensibilisation interne, en particulier auprès des nouveaux collaborateurs et des fonctions exposées comme les acheteurs et le management opérationnel (fonctions Achats - Stocks & Production / Ressources Humaines)
- (v) Poursuivre la sensibilisation des collaborateurs en filiales sur le système d'alerte vigilance, dans le cadre de sa mise à jour programmée (nouveau cadre légal et réglementaire de protection des lanceurs d'alerte)
- (vi) Mettre en œuvre et suivre le déploiement, initié en 2022, des Stratégies RSE 2030 et Climat du Groupe, avec respectivement le Comité Environnement et le Comité des programmes ESG, nouvellement créés (fonction Développement Durable & Qualité).

En 2023, le Groupe entend poursuivre la mobilisation de ses équipes à travers le monde, en faveur de l'intégration de sa démarche Vigilance dans sa stratégie à l'égard de ses collaborateurs comme de ses fournisseurs, clients et sous-traitants.

2.5.2.2. Nos outils & moyens

Le Comité de Vigilance & le mécanisme d'alerte

Un organe dédié

Afin d'assurer un suivi régulier et rigoureux de l'action du Groupe en matière de Vigilance, un organe de gouvernance interne dédié a été créé en 2018, le Comité de Vigilance Groupe. Composé de représentants des principales fonctions concernées (Achats - Stocks & Production, Audit Interne, Communication, Développement Durable & Qualité, Opérations internationales, Juridique et Ressources Humaines - Projets Internationaux), il est présidé par un membre du Directoire et se réunit au moins trois fois par an.

Son action est complétée par celle de deux Comités spécialisés au niveau du Groupe : le Comité Environnement et le Comité Santé - Sécurité, en charge d'initier et de relayer les plans d'action définis par le Comité de Vigilance dans leur domaine respectif de compétence (pour plus de détails, voir au 2.5.1. en p. 94 du présent Document).

Des responsabilités étendues

Les missions principales du Comité sont : **(i)** élaborer le Plan de Vigilance annuel et vérifier sa mise en œuvre par un bilan d'exécution, **(ii)** suivre les risques majeurs extra-financiers, **(iii)** traiter les signalements reçus via la procédure d'alerte déployée sur l'ensemble des sites intranet du Groupe, et **(iv)** se saisir de toute question en rapport avec la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe et/ou le Pacte Mondial des Nations Unies et/ou le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements et faire à ce sujet au Directoire toute recommandation qu'il juge nécessaire.

Un suivi rigoureux du programme Vigilance

Le Comité de Vigilance s'est réuni à trois reprises en 2022, en début d'année pour arrêter le Plan de Vigilance 2022, en juillet 2022 pour faire un état de situation sur sa mise en œuvre à mi-année, et en fin d'exercice pour faire le bilan final de son exécution et définir les axes du Plan de Vigilance 2023. Il a également été tenu informé par son Secrétariat des signalements parvenus en 2022 et des suites qui y ont été apportées (voir ci-dessous).

Une diffusion satisfaisante de la procédure d'alerte et de recueil des signalements

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace et homogène de la procédure d'alerte dans l'ensemble des filiales du Groupe, en cohérence avec le cadre légal et réglementaire français (et local pour certains pays), cette procédure comporte deux moyens complémentaires d'alerter le Comité de Vigilance *via* son Secrétariat :

(i) Un formulaire de signalement disponible sur les systèmes d'informations des filiales, sécurisé et accessible à l'ensemble des collaborateurs connectés, et **(ii)** une ligne téléphonique Corporate destinée aux collaborateurs dépourvus d'accès internet professionnel.

En 2022, le Comité a ainsi examiné 5 signalements, tous parvenus par la procédure d'alerte électronique, impliquant 5 filiales présentes en Europe, en Amérique latine et en Asie : **(i)** 4 d'entre eux concernaient des situations de potentielle violation des règles Vigilance dans les domaines suivants : discrimination salariale, discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, harcèlement moral. Des enquêtes ont été menées confidentiellement en local et leurs conclusions ont été examinées par le Comité qui les a approuvées, ainsi que les propositions et recommandations y afférentes, leur suivi étant assuré par le Secrétariat du Comité ; **(ii)** un signalement relevait de la compétence de Direction des Ressources Humaines d'une filiale asiatique et lui a été transmis pour traitement. Tous les dossiers ouverts en 2022 sont désormais clos sauf un, toujours suivi localement et pour lequel le Comité est tenu régulièrement informé.

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

Les outils référentiels

Le référentiel JCDecaux en matière de devoir de Vigilance est constitué principalement de 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.

Une Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales référence dans toutes les filiales du Groupe

Mise en place en 2012, cette Charte intègre les standards internationaux que sont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des

Nations Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique pour les entreprises multinationales.

Dans un contexte de développement international continu du Groupe, son Directoire a pris la responsabilité directe de la bonne diffusion de la Charte et de son application au sein du Groupe : il a ainsi manifesté un engagement fort en faveur des droits humains, sociaux et environnementaux, formalisé dans un document qui fournit aux collaborateurs à la fois des lignes directrices et des principes de comportement clairs pour l'exercice de leurs missions au sein du Groupe, tout en respectant la diversité des pratiques et environnements de travail qui coexistent dans nos différentes entités à travers le monde.

Cette Charte s'applique à tous les salariés du Groupe, lesquels la ratifient avec leur contrat de travail dès leur entrée chez JCDecaux ; ils s'engagent également à promouvoir l'application par toutes leurs parties prenantes des valeurs qui y sont promues, à savoir la Société et ses filiales, ainsi que leurs fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Les engagements ainsi souscrits concernent en particulier les domaines suivants : le droit à la négociation collective et la liberté d'association, la condamnation de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'absence de discrimination au travail, la santé et la sécurité des collaborateurs, la durée du temps de travail, le droit à un salaire décent, le droit aux congés payés, le droit à la formation, la condamnation de toute forme de harcèlement ou de violence, le respect de la vie privée et du droit à la protection des données à caractère personnel, le droit de participer à la vie publique, le droit à la sécurité sociale, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Traduite en 19 langues, la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales JCDecaux est accessible via le Système d'Information JCDecaux de chaque filiale, ou sur demande auprès du Département des Ressources Humaines concerné. Elle fait également l'objet d'un module de formation spécifique, validé depuis le 31 janvier 2022 par 100% des collaborateurs en poste et connectés aux Systèmes d'Information Groupe, et est intégrée au module de formation obligatoire dédié aux nouveaux collaborateurs.

Un Code de Conduite Fournisseur exigeant

Le Groupe assure également la diffusion auprès de ses fournisseurs d'un Code de Conduite renvoyant notamment aux engagements et principes décrits dans la Charte Éthique JCDecaux et dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, document sur lequel les fournisseurs et sous-traitants doivent s'engager formellement.

Révisé en 2021, ce Code intègre désormais une mise à jour concernant les réglementations sur la protection des données personnelles pour les pays hors-Union européenne ainsi qu'une sensibilisation à la Stratégie Climat Groupe.

Au 31 décembre 2022, 100% des fournisseurs-clés avaient ratifié le Code de Conduite Fournisseur (édition 2022).

L'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis 2015, le Groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies (dit « Global Compact »), et en particulier à ses principes 7, 8 et 9, lesquels visent les problématiques tenant à la protection de l'environnement (principe de précaution, initiatives de promotion d'une plus grande responsabilité environnementale et recours à des technologies respectueuses de l'environnement).

Par cette ratification, le Groupe JCDecaux engage publiquement ses filiales et collaborateurs, et entend être une référence sur son marché à l'égard de ses partenaires et parties prenantes.

ANNEXE 1 : BILAN D'EXÉCUTION DU PLAN DE VIGILANCE 2022 ET PLAN DE VIGILANCE 2023

Chaque année depuis 2018, en application de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le Groupe JCDecaux mobilise ses ressources internes afin d'élaborer son Plan de Vigilance.

Publié dans le Rapport de Gestion de la Société figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2022, le Plan 2023 s'inscrit dans la stratégie Conformité du Groupe. Approuvé par le Directoire, il fait le bilan de notre démarche Vigilance en 2022 et recense précisément les objectifs assignés pour 2023, en s'appuyant sur la Stratégie RSE 2030 du Groupe, ainsi que sur les procédures et les textes de référence en vigueur au sein du Groupe (en particulier la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, le Pacte Mondial des Nations Unies et le Code de Conduite Fournisseur).

Le détail ci-après des actions réalisées en 2022 et des objectifs assignés pour 2023 s'articule autour des domaines d'action suivants :

- (1) La cartographie des risques
- (2) L'évaluation des filiales, sous-traitants & fournisseurs
- (3) Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves
- (4) Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements
- (5) Le dispositif de suivi des mesures mises en œuvre.

Organes de Gouvernance

- Créé en 2018, le **Comité de Vigilance Groupe** est plus particulièrement en charge de l'élaboration du Plan de Vigilance annuel, du suivi de sa mise en œuvre et du traitement des signalements qui lui sont faits. Il s'assure du suivi des plans d'action en lien avec les risques Extra-Financiers majeurs traités dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière (pour plus de détails, se référer au 2.5.2.2 « Nos outils & moyens » en p. 96 du présent Document).
- Le **Directoire de JCDecaux SE** entérine chaque année le Plan de Vigilance préparé par le Comité et se tient régulièrement informé de son application, dans le cadre du suivi de la politique de conformité de la Société et du Groupe JCDecaux.
- Le **Conseil de surveillance de JCDecaux SE**, en charge du contrôle de la gestion de la Société par le Directoire, est régulièrement informé des principaux enjeux auxquels la Société est confrontée, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

Structures & référentiels dédiés

		COMITÉS SPÉCIALISÉS	DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES	FONCTIONS TRANSVERSES	RÉFÉRENTIELS
DROITS HUMAINS	GRUPE		Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux	<ul style="list-style-type: none"> La Direction Développement Durable & Qualité est co-responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers La Direction Juridique Groupe est en charge du Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe et du traitement des signalements Vigilance 	<p>EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact») (depuis 2015)</p> <p>INTERNE Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (édition 2020)</p>
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production	<ul style="list-style-type: none"> La Direction de l'Audit interne coordonne l'établissement de la cartographie des risques Groupe, qui inclut les risques extra-financiers et intègre les enjeux du développement durable La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure le développement et la maintenance des outils d'alerte 	<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (édition 2022)</p>
SANTÉ - SÉCURITÉ	GRUPE	Le Comité Santé & Sécurité Groupe, piloté par la Direction des Opérations Internationales, assure depuis 2014 le suivi du déploiement de la Politique Santé-Sécurité du Groupe, via notamment un programme d'audit et de sensibilisation à la Santé-Sécurité des filiales	Direction des Opérations Internationales	<ul style="list-style-type: none"> La Direction Développement Durable & Qualité est co-responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers La Direction Juridique Groupe est en charge du Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe et du traitement des signalements Vigilance 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 	<p>INTERNE</p> <ul style="list-style-type: none"> Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2020) Priorité « Pour une culture de responsabilité de notre écosystème » de notre Stratégie RSE 2030
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		<p>FOURNISSEURS Direction Achats, Stocks & Production</p> <p>SOUS-TRAITANTS Direction des Opérations Internationales</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure les développements et la maintenance des outils d'alerte 	<p>INTERNE</p> <ul style="list-style-type: none"> Code de Conduite Fournisseur (édition 2022) Priorité « Pour une culture de responsabilité de notre écosystème » de notre Stratégie RSE 2030
ENVIRONNEMENT	GRUPE	Le Comité Environnement créé en 2018, a vu sa gouvernance s'enrichir à compter de 2022, dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie Climat Groupe. Il est désormais piloté par la Direction Développement Durable & Qualité et est sponsorisé par le Directeur Général Finance, SI et Administration. Ce Comité coordonne et valide toutes les actions visant à améliorer l'empreinte environnementale du Groupe, avant approbation du Directoire	<p>Direction Achats, Stocks & Production</p> <p>Direction des Opérations Internationales</p> <p>Direction Développement Durable & Qualité</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Direction Développement Durable & Qualité est co-responsable avec les Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers La Direction Juridique Groupe est en charge du Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe et du suivi des signalements Vigilance 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 	<p>EXTERNE Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact») (depuis 2015)</p> <p>INTERNE Priorité « Pour une empreinte environnementale optimisée » de notre Stratégie RSE 2030</p>
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production	<ul style="list-style-type: none"> La Direction des Systèmes d'Information Groupe assure le développement et la maintenance des outils d'alerte 	<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (édition 2022)</p>

(1) CARTOGRAPHIE DES RISQUES

DROITS HUMAINS	
<p>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 «Politique de maîtrise des risques» - partie «Identification des risques».</p> <p>• Description</p> <p>Présent dans près de 80 pays, avec 21 % des ETP se situant dans des pays n'ayant pas ratifié tout ou partie des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, le Groupe a identifié le risque lié au non-respect des droits humains fondamentaux de ses collaborateurs comme un risque significatif. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre «Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales».</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022 & PLAN 2023 Audit Interne / Développement Durable / Finance</p> <p>RÉALISÉ 2022 Un nouvel outil de gestion des risques Groupe, développé en 2021, a été déployé en 2022, permettant une mise à jour régulière de la cartographie des risques Groupe pour les risques liés aux Droits Humains, en collaboration étroite avec les différentes Fonctions opérationnelles.</p> <p>OBJECTIFS 2023 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance).</p> <p>Une analyse de double matérialité avec impacts financiers sera mise en œuvre (processus et synergies avec la cartographie des risques Groupe).</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au chapitre «Politique de maîtrise des risques» (p. 208), Partie 1 «Identification des risques» et Partie 2 «Facteurs de risques» (p. 209) - À la partie «D.P.E.F.» [chapitre «Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales»] (p. 79) 	<p>FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS</p> <p>• Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance, et en particulier les risques spécifiques par famille d'achats-clés considérés comme stratégiques ou particulièrement à risque, sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre «Politique de maîtrise des risques» - partie «Identification des risques».</p> <p>• Description</p> <p>Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. Une partie d'entre eux est située dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans les chapitres «Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption» et «Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale».</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022 & PLAN 2023 Audit Interne / Achats</p> <p>RÉALISÉ 2022 Un nouvel outil de gestion des risques Groupe, développé en 2021, a été déployé en 2022, permettant la mise à jour de la cartographie des risques Groupe, et en particulier, concernant les risques liés aux Droits Humains, une nouvelle approche par famille d'achats-clés ou particulièrement à risque (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail, impression).</p> <p>OBJECTIFS 2023 La famille Achats «Gestion des déchets» sera intégrée dans la cartographie des risques dans le cadre de sa mise à jour annuelle, en complément des familles mentionnées ci-dessus.</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au chapitre «Politique de maîtrise des risques» (p. 208), Partie 1 «Identification des risques» et Partie 2 «Facteurs de risques» (p. 209) - À la partie «D.P.E.F.» [chapitre «Améliorer avec nos fournisseurs-clés leur empreinte environnementale et sociale»] (p. 91)
SANTÉ-SÉCURITÉ	
<p>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 «Politique de maîtrise des risques» - partie «Identification des risques».</p> <p>• Description</p> <p>Le personnel opérationnel et de terrain de JCDecaux représente environ 50 % de l'effectif total du Groupe en 2022. Ces collaborateurs sont plus exposés aux risques d'accidents et d'incidents, de par leurs activités qui peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipement électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre «Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire».</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022 & PLAN 2023 Audit Interne / Développement Durable / Finance</p> <p>RÉALISÉ 2022 Un nouvel outil de gestion des risques Groupe, développé en 2021, a été déployé en 2022, permettant une mise à jour régulière de la cartographie des risques Groupe pour les risques liés à la Santé-Sécurité, en collaboration étroite avec les différentes Fonctions opérationnelles.</p> <p>OBJECTIFS 2023 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance).</p> <p>Une analyse de double matérialité avec impacts financiers sera mise en œuvre (processus et synergies avec la cartographie des risques Groupe).</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au chapitre «Politique de maîtrise des risques» (p. 208), Partie 1 «Identification des risques» et Partie 2 «Facteurs de risques» (p. 209) - À la partie «D.P.E.F.» [chapitre «Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire»] (p. 81). 	<p>FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS</p> <p>• Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance, et en particulier les risques spécifiques par famille d'achats-clés considérés comme stratégiques ou particulièrement à risque, sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre «Politique de maîtrise des risques» - partie «Identification des risques».</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 «Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire».</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022 & PLAN 2023 Audit Interne / Achats</p> <p>RÉALISÉ 2022 Un nouvel outil de gestion des risques Groupe, développé en 2021, a été déployé en 2022, permettant une mise à jour régulière de la cartographie des risques Groupe et, concernant les risques liés à la Santé-Sécurité, une nouvelle approche de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés ou particulièrement à risque (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail, impression), en collaboration étroite avec les différentes Fonctions opérationnelles.</p> <p>OBJECTIFS 2023 La famille Achats «Gestion des déchets» sera intégrée dans la cartographie des risques dans le cadre de sa mise à jour annuelle, en complément des familles mentionnées ci-dessus.</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au chapitre «Politique de maîtrise des risques» (p. 208), Partie 1 «Identification des risques» et Partie 2 «Facteurs de risques» (p. 209) - À la partie «D.P.E.F.» [chapitre «Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire»] (p. 81).

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 «Politique de maîtrise des risques» - partie «Identification des risques».</p> <p>• Description</p> <p>Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie RSE 2030 (cf. section «Notre Engagement Environnemental»), mais non-identifiés comme risque principal (cf. section «Pour une empreinte environnementale optimisée»)</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022 & PLAN 2023 Audit Interne / Développement Durable / Opérations intern.</p> <p>RÉALISÉ 2022 Un nouvel outil de gestion des risques Groupe, développé en 2021, a été déployé en 2022, permettant une mise à jour régulière de la cartographie des risques Groupe pour les risques liés à l'Environnement, en collaboration étroite avec les différentes Fonctions opérationnelles.</p> <p>OBJECTIFS 2023 La cartographie des risques Groupe sera mise à jour et présentée aux organes de gouvernance concernés (Comité d'Audit, Directoire et Conseil de surveillance).</p> <p>L'analyse sera renforcée concernant le risque climatique (TCFD).</p> <p>Une analyse de double matérialité avec impacts financiers sera mise en œuvre (processus et synergies avec la cartographie des risques Groupe).</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au chapitre «Politique de maîtrise des risques», Partie 1 «Identification des risques» (p. 208) - Au chapitre «Pour une empreinte environnementale optimisée» (p. 64). 	<p>• Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance, et en particulier les risques spécifiques par famille d'achats-clés considérés comme stratégiques ou particulièrement à risque, sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre «Politique de maîtrise des risques» - partie «Identification des risques».</p> <p>• Description</p> <p>Les enjeux environnementaux dans notre chaîne d'approvisionnement sont pleinement intégrés à la priorité «Améliorer avec nos fournisseurs-clés leur empreinte environnementale et sociale» mais non-identifiés comme risque principal (cf. section «Pour une empreinte environnementale optimisée»)</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022 & PLAN 2023 Audit Interne / Développement Durable / Opérations intern.</p> <p>RÉALISÉ 2022 Un nouvel outil de gestion des risques Groupe, développé en 2021, a été déployé en 2022, permettant une mise à jour régulière de la cartographie des risques Groupe et, concernant les risques liés à l'Environnement, une nouvelle approche de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés ou particulièrement à risque (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail, impression), en collaboration étroite avec les différentes Fonctions opérationnelles.</p> <p>OBJECTIFS 2023 La famille Achats «Gestion des déchets» sera intégrée dans la cartographie des risques dans le cadre de sa mise à jour annuelle, en complément des familles mentionnées ci-dessus.</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au chapitre «Politique de maîtrise des risques», Partie 1 «Identification des risques» (p. 208) - Au chapitre «Pour une empreinte environnementale optimisée» (p.64) - Au chapitre «Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale» (p.91).

(2) ÉVALUATION DES FILIALES, FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS

Le Groupe JCDecaux met en œuvre, en particulier sur le fondement des données fournies par sa cartographie des risques, des procédures d'évaluation régulière de la situation de ses filiales, ainsi que de celle de ses fournisseurs et sous-traitants avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

DROITS HUMAINS	
GRUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>• Conformité des Filiales avec les principes de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales Ressources Humaines</p> <p>Elle est évaluée au moyen d'une enquête bisannuelle réalisée auprès de l'ensemble des filiales.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Les besoins d'ajustements identifiés grâce à l'enquête bisannuelle 2019/2020 ont été traités au moyen de 28 plans d'action correctifs menés dans les 17 filiales/pays concernés. En outre, les résultats de l'enquête bisannuelle 2021/2022 sont en cours de finalisation, à ce jour 27 plans d'action correctifs dans 24 pays ont été identifiés.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Les plans d'action correctifs identifiés en 2022 seront poursuivis en 2023 et suivis au moyen d'une nouvelle procédure en ligne.</p> <p>• Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable</p> <p>Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant (OTI), le cabinet EY, renouvelé pour 3 ans à compter de 2021 ; ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2022. Les objectifs ESG (Environnementaux, Sociaux & de Gouvernance) sont désormais intégrés au processus budgétaire financier, avec pour objectif de les définir en local avec les besoins financiers associés.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable. Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 sera automatisé en 2023.</p> <p>• Auto-évaluation annuelle des Filiales Audit Interne</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/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 75 filiales ont rempli et retourné les formulaires d'auto-évaluation et 37 contrôles ont été menés par la Direction de l'Audit interne.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 75 filiales seront à nouveau concernées en 2023.</p> <p>Il est prévu de mettre à jour la checklist de contrôle interne, en intégrant notamment les nouveaux contrôles ESG.</p> <p>• Audits sur site des Filiales Audit Interne</p> <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du bon déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Du fait de la poursuite de la crise sanitaire liée à la Covid-19 dans certains pays, un mix missions terrain / contrôles à distance a été appliqué : 13 missions de contrôle Pays ont été réalisées (dont 7 sur place et 6 à distance) ; en outre 18 missions spécifiques aux données personnelles ont été menées ainsi que 2 missions de contrôle et 1 enquête Groupe.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2022 sera poursuivie en 2023, avec 12 missions de contrôle Pays sur place, 6/8 missions de remote controls, 5 missions spécifiques aux données personnelles ainsi que des missions ad hoc (dont une mission d'analyse du dispositif anti-corruption « Sapin II »).</p>	<p>• Conformité des Fournisseurs-clés* avec le Code de Conduite Fournisseur Achats</p> <p>Les Fournisseurs-clés* font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site, tous les 3 ans pour les Fournisseurs-clés 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/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 100% des Fournisseurs-clés* ont signé le Code de Conduite Fournisseur (dont 80 % la version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe).</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le Code de Conduite Fournisseur modifié (version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100% des Fournisseurs-clés* l'ayant signé à fin 2023.</p> <p>• Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable</p> <p>Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant (OTI), le cabinet EY, renouvelé pour 3 ans à compter de 2021 ; ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2022.</p> <p>Les objectifs ESG (Environnementaux, Sociaux & de Gouvernance) sont désormais intégrés au processus budgétaire financier, avec pour objectif de les définir en local avec les besoins financiers associés.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</p> <p>Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 sera automatisé en 2023.</p> <p>• Audits sur site des Filiales Audit Interne</p> <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du bon déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Du fait de la poursuite de la crise sanitaire liée à la Covid-19 dans certains pays, un mix missions terrain / contrôles à distance a été appliqué : 13 missions de contrôle Pays ont été réalisées (dont 7 sur place et 6 à distance) ; en outre 18 missions spécifiques aux données personnelles ont été menées ainsi que 2 missions de contrôle et 1 enquête Groupe.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2022 sera poursuivie en 2023, avec 12 missions de contrôle Pays sur place, 6/8 missions de remote controls, 5 missions spécifiques aux données personnelles ainsi que des missions ad hoc (dont une mission d'analyse du dispositif anti-corruption « Sapin II »).</p>
<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Pour une empreinte environnementale optimisée »] (p. 64) - Au point (1) « Cartographie des risques » supra - Au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra. 	<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au chapitre « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption » (p. 88) - Au point (1) « Cartographie des risques » supra - Au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra.

SANTÉ-SÉCURITÉ	
<p>GROUPE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme d'audit Santé-Sécurité des Filiales Opérations Internationales <p>Il a pour objet d'évaluer la maturité des filiales au regard des exigences Santé-Sécurité du Groupe.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Du fait de la persistance de la crise sanitaire liée à la Covid-19 dans plusieurs régions du globe, une reprise progressive des audits des filiales en présentiel a été menée (5 missions en présentiel et 2 en distanciel).</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Les missions d'audit Santé-Sécurité en filiale seront menées intégralement sur site sous réserve du maintien des conditions sanitaires actuelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable <p>Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant (OTI), le cabinet EY, renouvelé pour 3 ans à compter de 2021 ; ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2022.</p> <p>Les objectifs ESG (Environnementaux, Sociaux & de Gouvernance) sont désormais intégrés au processus budgétaire financier, avec pour objectif de les définir en local avec les besoins financiers associés.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</p> <p>Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 sera automatisé en 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audits sur site des Filiales Audit Interne <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du bon déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Du fait de la poursuite de la crise sanitaire liée à la Covid-19 dans certains pays, un mix missions terrain / contrôles à distance a été appliqué : 13 missions de contrôle Pays ont été réalisées (dont 7 sur place et 6 à distance) ; en outre 18 missions spécifiques aux données personnelles ont été menées ainsi que 2 missions de contrôle et 1 enquête Groupe.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2022 sera poursuivie en 2023, avec 12 missions de contrôle Pays sur place, 6/8 missions de remote controls, 5 missions spécifiques aux données personnelles ainsi que des missions ad hoc (dont une mission d'analyse du dispositif anti-corruption « Sapin II »).</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À la partie « D.P.E.F. » [chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire »] (p.81) - Au point (1) « Cartographie des risques » supra - Au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra. 	<p>FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS</p> <p>Sous-traitants d'exploitation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmes d'inspection des Sous-Traitants réalisés localement par les Filiales Opérations Internationales <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 8 audits spécifiques de gestion de la sous-traitance ont été menés à distance via un questionnaire, du fait de la persistance de la crise sanitaire dans plusieurs régions du globe.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le programme d'audits spécifiques sur la question de la sous-traitance sera poursuivi, à distance ou en présentiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable <p>Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant (OTI), le cabinet EY, renouvelé pour 3 ans à compter de 2021 ; ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2022.</p> <p>Les objectifs ESG (Environnementaux, Sociaux & de Gouvernance) sont désormais intégrés au processus budgétaire financier, avec pour objectif de les définir en local avec les besoins financiers associés.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</p> <p>Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 sera automatisé en 2023.</p> <p>Fournisseurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conformité des Fournisseurs-clés* avec le Code de Conduite Fournisseur Achats <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 locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 100% des Fournisseurs-clés* ont signé le Code de Conduite Fournisseur (dont 80% la version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe).</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le Code de Conduite Fournisseur modifié (version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100% des Fournisseurs-clés* l'ayant signé à fin 2023.</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire »] (p.81) - Aux chapitres « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption » et « Améliorer avec nos Fournisseurs-clés leur empreinte environnementale et sociale » [respectivement p.88 et p.91] - Au point (1) « Cartographie des risques » supra - Au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra.

* Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel, éthique, social et/ou environnemental).

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Annexe 1 : bilan d'exécution du Plan de Vigilance 2022 et Plan de Vigilance 2023

ENVIRONNEMENT	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>• Performance Extra-Financière Groupe Développement Durable</p> <p>Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le process de reporting extra-financier du Groupe a été audité par un Organisme Tiers Indépendant (OTI), le cabinet EY, renouvelé pour 3 ans à compter de 2021 ; ce dernier a émis un rapport sans réserve ni commentaire au titre de l'exercice 2022.</p> <p>Les objectifs ESG (Environnementaux, Sociaux & de Gouvernance) sont désormais intégrés au processus budgétaire financier, avec pour objectif de les définir en local avec les besoins financiers associés.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</p> <p>Le processus budgétaire relatif aux objectifs ESG initié en 2022 sera automatisé en 2023.</p> <p>• Audits sur site des Filiales Audit Interne</p> <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du bon déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Du fait de la poursuite de la crise sanitaire liée à la Covid-19 dans certains pays, un mix missions terrain / contrôles à distance a été appliqué : 13 missions de contrôle Pays ont été réalisées (dont 7 sur place et 6 à distance) ; en outre 18 missions spécifiques aux données personnelles ont été menées ainsi que 2 missions de contrôle et 1 enquête Groupe.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2022 sera poursuivie en 2023, avec 12 missions de contrôle Pays sur place, 6/8 missions de remote controls, 5 missions spécifiques aux données personnelles ainsi que des missions ad hoc (dont une mission d'analyse du dispositif anti-corruption « Sapin II »).</p>	<p>• Conformité des Fournisseurs-clés* avec le Code de Conduite Fournisseur Achats</p> <p>Les Fournisseurs-clés* font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site, tous les 3 ans pour les Fournisseurs-clés 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/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 100% des Fournisseurs-clés* ont signé le Code de Conduite Fournisseur (dont 80% la version 2022 avec mise à jour avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe).</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le Code de Conduite Fournisseur modifié (version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100% des Fournisseurs-clés* l'ayant signé à fin 2023.</p>
<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au chapitre « Contribuer activement à la neutralité carbone de la Planète » (p. 64) - Au chapitre « Maîtriser nos autres impacts environnementaux » (p. 73) - Au point (1) « Cartographie des risques » supra - Au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra. 	<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux chapitres « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption » et « Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale » (respectivement p. 88 et p. 91) - Au point (1) « Cartographie des risques » supra - Au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra.

* Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel, éthique, social et/ou environnemental).

(3) ATTÉNUATION DES RISQUES & PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES

Le Groupe JCDecaux met en œuvre des actions d'atténuation ou de prévention des risques, en particulier ceux identifiés dans la cartographie des risques et/ou dans le cadre de l'évaluation de ses filiales, fournisseurs et sous-traitants.

DROITS HUMAINS	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>• Lettre d'affirmation des Directeurs Pays Juridique</p> <p>Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales par leurs collaborateurs.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2022.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront avoir signé la lettre d'affirmation 2023.</p> <p>• Formation Ressources Humaines</p> <p>Une formation en <i>digital learning</i> (incluant la présentation de la Charte Internationale des Valeurs Sociales et le Code de Conduite Fournisseur) est à disposition de l'ensemble des collaborateurs connectés aux Systèmes d'Information Groupe.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le module (disponible en 13 langues) a été intégralement déployé et 100% des collaborateurs connectés ont validé cette formation en 2022.</p> <p>En outre, 100% des nouveaux collaborateurs suivent désormais ce module de formation.</p> <p>Le développement d'un module adapté aux collaborateurs non-connectés a été mis à l'étude.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Un module adapté aux collaborateurs non-connectés, déjà à l'étude, sera finalisé pour une mise en œuvre progressive, d'abord en France en 2023, puis dans l'ensemble des Pays du Groupe à partir de 2024.</p> <p>Le pilotage et le suivi du module de formation réservé aux nouveaux entrants dans le Groupe (module « <i>Onboarding</i> ») seront poursuivis.</p>	<p>• Code de Conduite Fournisseur JCDecaux Achats</p> <p>Les Fournisseurs-clés* font l'objet d'une évaluation annuelle et 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/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 100% des Fournisseurs-clés* ont signé le Code de Conduite Fournisseur (dont 80% la version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe).</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le Code de Conduite Fournisseur modifié (version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100% des Fournisseurs-clés* l'ayant signé à fin 2023.</p> <p>100% des Fournisseurs-clés* devront avoir été évalués à fin 2023.</p> <p>• Lettre d'affirmation des Directeurs Pays Juridique</p> <p>Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2022.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront avoir signé la lettre d'affirmation 2023.</p> <p>• Formation aux Achats responsables Achats / Ressources Humaines / Développement Durable</p> <p>Le Groupe a déployé dès 2019 une formation aux Achats responsables des équipes Achats, intégrant les objectifs de la Stratégie RSE du Groupe dans les processus Achats, dont les Droits Humains.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le module de formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats, désormais disponible en 3 langues, a été validé par 100% des acheteurs en 2022.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 100% des nouveaux acheteurs devront valider ce module, de manière à garantir le maintien d'une bonne vigilance des équipes Achats.</p>

* Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel, éthique, social et/ou environnemental).

SANTÉ-SÉCURITÉ

GROUPE

• Le Comité Santé-Sécurité Groupe **Opérations Internationales**

Il est piloté par la Direction des Opérations Internationales et réunit les Responsables Santé-Sécurité Régionaux ou locaux et le Responsable Développement Durable QSSE et/ou la Directrice Développement Durable & Qualité. Le Comité a pour mission de définir et suivre les objectifs et plans d'action Groupe, les résultats des audits Pays et les bilans trimestriels sur les accidents du travail.

BILAN/COMPTE-RENDU 2022

RÉALISÉ 2022 Le Comité s'est réuni à 4 reprises en 2022, et a maintenu l'effort de sensibilisation du Groupe (voir ci-dessous « Campagne de sensibilisation à la Santé-Sécurité »).

PLAN 2023

OBJECTIFS 2023 4 réunions sont prévues, avec la poursuite des actions au niveau du Groupe pour améliorer la sécurité au travail.

• Lettre d'affirmation des Directeurs Pays **Juridique**

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales par leurs collaborateurs.

BILAN/COMPTE-RENDU 2022

RÉALISÉ 2022 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2022.

PLAN 2023

OBJECTIFS 2023 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront avoir signé la lettre d'affirmation 2023.

• Campagne de sensibilisation à la Santé-Sécurité

Opérations Internationales

Une campagne de sensibilisation à la santé-sécurité est mise en œuvre à destination des Responsables de zones et de Pays.

BILAN/COMPTE-RENDU 2022

RÉALISÉ 2022 Le bon suivi de la formation en ligne lancée en 2021 visant les Directeurs Généraux de Zones/Pays et le management opérationnel de 26 filiales sur 46 (francophones, anglophones et hispanophones) a été mené à bien en 2022.

En outre, ce parcours est désormais disponible en Allemand, Chinois et Portugais.

OBJECTIFS 2023 L'objectif est d'atteindre un taux de couverture de 100% des Directeurs Généraux et du management opérationnel des entités françaises en 2023.

Le module de sensibilisation sera également lancé dans sa version allemande, chinoise et portugaise.

De plus, un partage des « Best Practices » sur le bien-être au travail sera mené en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux.

• Campagne « Safety Out Of Home - Safety Home »

Opérations Internationales

Une campagne à destination de l'ensemble des collaborateurs (« Safety Out Of home, Safety Home ») est diffusée depuis avril 2017.

BILAN/COMPTE-RENDU 2022

RÉALISÉ 2022 Après un report partiel intervenu en 2021 du fait du contexte sanitaire, la campagne a été relancée en 2022 avec la poursuite du programme « Quiz » et la diffusion d'un 1^{er} épisode d'une série vidéo dédiée.

PLAN 2023

OBJECTIFS 2023 Le programme déployé en 2022 sera poursuivi avec le maintien du programme Quiz et la réalisation de plusieurs épisodes nouveaux pour la série vidéo.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Sous-traitants d'exploitation

• Diffusion & Audit des clauses Santé-Sécurité **Opérations Internationales / Ressources Humaines**

L'ensemble des sous-traitants d'exploitation doivent signer un contrat comprenant des clauses santé-sécurité détaillées.

BILAN/COMPTE-RENDU 2022

RÉALISÉ 2022 La diffusion des clauses contractuelles types santé-sécurité auprès des filiales, renforcées par la mise en place d'un process de qualification des sous-traitants majeurs, est désormais assurée, complétée par un contrôle via la réalisation de 8 audits-cibles à distance.

PLAN 2023

OBJECTIFS 2023 Le programme déployé en 2022 sera poursuivi en 2023.

• Formation aux Achats Responsables

Achats / Ressources Humaines / Développement Durable

Le Groupe a déployé dès 2019 une formation aux Achats responsables des équipes Achats, intégrant les objectifs de la Stratégie RSE du Groupe dans les processus Achats, dont la politique Santé-Sécurité.

BILAN/COMPTE-RENDU 2022

RÉALISÉ 2022 Le module de formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats, désormais disponible en 3 langues, a été validé par 100% des acheteurs en 2022.

PLAN 2023

OBJECTIFS 2023 100% des nouveaux acheteurs devront valider ce module, de manière à garantir une bonne vigilance des équipes Achats.

Fournisseurs

• Code de Conduite Fournisseur JCDecaux **Achats**

Les Fournisseurs-clés* font l'objet d'une évaluation régulière et d'un audit sur site, tous les 3 ans pour les Fournisseurs-clés 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.

BILAN/COMPTE-RENDU 2022

RÉALISÉ 2022 100% des Fournisseurs-clés* ont signé le Code de Conduite Fournisseur (dont 80% la version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe).

PLAN 2023

OBJECTIFS 2023 Le Code de Conduite Fournisseur modifié (version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100% des Fournisseurs-clés* l'ayant signé à fin 2023.

100% des Fournisseurs-clés* devront avoir été évalués à fin 2023.

• Lettre d'affirmation des Directeurs Pays **Juridique**

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs.

BILAN/COMPTE-RENDU 2022 & PLAN 2023

RÉALISÉ 2022 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2022.

PLAN 2023

OBJECTIFS 2023 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront avoir signé la lettre d'affirmation 2023.

ENVIRONNEMENT	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>• Le comité environnement groupe Opérations Internationales / Développement Durable</p> <p>Créé en 2018, il est piloté par la Direction des Opérations Internationales 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 des recommandations quant à l'animation des priorités environnementales de la Stratégie RSE 2030 de JCDecaux.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Il s'est réuni à deux reprises, et 3 groupes de travail ont activement participé au déploiement de la Stratégie RSE 2030 du Groupe sur les thèmes de la sobriété énergétique, du retraitement des déchets et de la politique eau/biodiversité.</p> <p>Il a également contribué à l'enrichissement de la Stratégie Climat du groupe alignée avec les engagements de l'Accord de Paris, une lettre d'engagement étant déposée auprès du SBTi.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le Comité Environnement se réunira à près de 6 reprises.</p> <p>Le déploiement de la Stratégie RSE 2030 sera poursuivi, avec notamment la trajectoire de réduction carbone.</p> <p>• Formation Ressources Humaines</p> <p>Une formation en <i>digital learning</i> (incluant la présentation de la Charte Internationale des Valeurs Sociales et le Code de Conduite Fournisseur) a été mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs connectés aux Systèmes d'Information Groupe.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le module (disponible en 13 langues) a été intégralement déployé et 100% des collaborateurs connectés ont validé cette formation en 2022.</p> <p>En outre, 100% des nouveaux collaborateurs suivent désormais ce module de formation.</p> <p>Le développement d'un module adapté aux collaborateurs non-connectés a été mis à l'étude.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Un module adapté aux collaborateurs non-connectés, déjà à l'étude, sera finalisé pour une mise en œuvre progressive, d'abord en France en 2023, puis dans l'ensemble des Pays du Groupe à partir de 2024.</p> <p>Le pilotage et le suivi du module de formation réservé aux nouveaux entrants dans le Groupe (module «<i>Onboarding</i>») seront poursuivis.</p>	<p>• Code de conduite Fournisseur JCDecaux Achats</p> <p>Les Fournisseurs-clés* font l'objet d'une évaluation annuelle et 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/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 100% des Fournisseurs-clés* ont signé le Code de Conduite Fournisseur (dont 80% la version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe).</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 Le Code de Conduite Fournisseur modifié (version 2022 avec intégration des équivalences RGPD concernant le traitement des données personnelles et une sensibilisation à la stratégie Climat Groupe) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 100% des Fournisseurs-clés* l'ayant signé à fin 2023.</p> <p>100% des Fournisseurs-clés* devront avoir été évalués à fin 2023.</p> <p>• Lettre d'affirmation des Directeurs Pays Juridique</p> <p>Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Généraux et les Directeurs Financiers Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de Conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/bonne diffusion du Code de Conduite Fournisseur par leurs collaborateurs.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2022.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 100% des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays devront avoir signé la lettre d'affirmation 2023.</p> <p>• Formation aux Achats Responsables Achats / Ressources Humaines / Développement Durable</p> <p>Le Groupe a déployé dès 2019 une formation aux Achats responsables des équipes Achats, intégrant les objectifs de la Stratégie RSE du Groupe dans les processus Achats, dont la politique Santé-Sécurité.</p> <p>BILAN/COMPTE-RENDU 2022</p> <p>RÉALISÉ 2022 Le module de formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats, désormais disponible en 3 langues, a été validé par 100% des acheteurs en 2022.</p> <p>PLAN 2023</p> <p>OBJECTIFS 2023 100% des nouveaux acheteurs doivent valider ce module, de manière à garantir une bonne vigilance des équipes Achats.</p>

* Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel, éthique, social et/ou environnemental).

(4) LE MÉCANISME D'ALERTE & DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation de risques est déployé depuis 2018 sur l'ensemble des filiales du Groupe, dans le cadre de la mise en œuvre de notre stratégie de Conformité.

PRINCIPES & MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

• Référentiel JCDecaux

Le référentiel du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements est constitué, outre la réglementation applicable en France en matière de Vigilance, de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe JCDecaux (disponible en 19 langues) et des principes du Pacte Mondial des Nations Unies (dit « Global Compact ») auquel le Groupe JCDecaux a adhéré en 2015.

• Déploiement

Juridique / Systèmes d'Information

Depuis 2018, le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements peut être activé par l'ensemble des collaborateurs du Groupe, soit par un formulaire disponible en 11 langues sur l'intranet JCDecaux (Groupe et/ou filiales) et sur le site web JCDecaux (Groupe et/ou filiales), soit par téléphone, soit directement auprès du Secrétariat du Comité de Vigilance au siège de la Société, soit localement au niveau de chaque filiale, notamment lorsqu'une réglementation locale le requiert.

• Modalités

Juridique / Systèmes d'Information

Ce mécanisme de signalement permet d'alerter soit sa hiérarchie, soit directement le Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe.

L'auteur du signalement bénéficie de toutes les garanties légales de protection et de confidentialité applicables aux lanceurs d'alerte.

LE COMITÉ DE VIGILANCE GROUPE

• Composition

Membres

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 - Stocks & Production
- Audit Interne
- Communication
- Développement Durable & Qualité
- Opérations Internationales
- Juridique
- Ressources Humaines.

Président

Il est présidé par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, membre du Directoire de JCDecaux SE.

• Missions & fonctionnement

Missions

Il a trois missions principales :

- Élaborer/arrêter le Plan de Vigilance annuel et faire un bilan d'exécution du Plan de Vigilance de l'année précédente, avant de les soumettre au Directoire dans le cadre du rapport de gestion annuel de la Société, et de les présenter au Conseil de surveillance de JCDecaux SE
- Identifier et piloter les risques majeurs identifiés dans le cadre de la D.P.E.F
- Examiner les signalements qui lui sont présentés après instruction par le Secrétariat du Comité, et faire toute recommandation à leur sujet ou sur toute matière en lien avec le devoir de Vigilance.

Fonctionnement

Il se réunit au moins trois fois/an, et autant que de besoin. Son Président rend compte de ses travaux au Directoire, au Conseil de surveillance et au Comité d'Audit.

• Secrétariat

Juridique

Son Secrétariat est assuré par le Directeur Juridique Groupe, qui tient un registre des signalements, lequel recense l'ensemble des signalements parvenus au Comité, directement ou indirectement, ainsi que leur traitement (enquêtes menées localement et/ou au niveau du siège de la Société, réponses apportées à leurs auteurs, suivi juridique et opérationnel).

BILAN DU PLAN 2022 & OBJECTIFS DU PLAN 2023

BILAN DU PLAN 2022

• Réunions

RÉALISÉ 2022 Comme prévu au Plan de Vigilance, le Comité de Vigilance s'est réuni à trois reprises en 2022, en janvier pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2021, en mars pour arrêter le Plan de Vigilance 2022 avant publication du rapport de gestion de la Société, puis en juillet pour faire un point d'étape à mi-année sur son exécution.

• Signalements

Juridique / Systèmes d'Information

RÉALISÉ 2022 Le bon fonctionnement du mécanisme de signalement fait l'objet d'une maintenance constante, dans la mesure où il dépend des Systèmes d'information présents dans l'ensemble de nos filiales, dans des zones très diverses. En 2022, ce fonctionnement a été satisfaisant, et a permis que les signalements parviennent rapidement et confidentiellement au Secrétariat du Comité.

En 2022, le Comité a ainsi examiné 5 signalements, tous parvenus par la procédure d'alerte électronique, impliquant 5 filiales présentes en Europe, en Amérique latine et en Asie : (i) 4 d'entre eux concernaient des situations de potentielle violation des règles de Vigilance dans les domaines suivants : discrimination salariale, discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, harcèlement moral. Des enquêtes ont été menées confidentiellement en local et leurs conclusions ont été examinées par le Comité qui les a approuvées, ainsi que les propositions et recommandations y afférentes, leur suivi étant assuré par le Secrétariat du Comité ; (ii) un signalement relevait de la compétence de Direction des Ressources Humaines d'une filiale asiatique et lui a été transmis pour traitement. Tous les dossiers ouverts en 2022 sont désormais clos sauf un, toujours suivi localement et pour lequel le Comité est tenu régulièrement informé.

OBJECTIFS DU PLAN 2023

• Réunions

OBJECTIFS 2023 Le Comité de Vigilance se réunira à 3 reprises en 2023, comme en 2022, en janvier pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2022, en mars pour arrêter le Plan de Vigilance 2023 avant publication du rapport de gestion de la Société, puis en juillet pour faire un point d'étape à mi-année sur son exécution.

• Signalements

Juridique / Systèmes d'Information

OBJECTIFS 2023 Tout comme en 2022, le Comité de Vigilance veillera, dans le cadre légal et réglementaire en vigueur en France (loi sur le devoir de Vigilance) et dans certaines filiales, au bon fonctionnement du mécanisme de signalement dans les filiales et à son accessibilité pour l'ensemble des collaborateurs, via l'intranet du Groupe et/ou des filiales/pays ainsi que via le site web du Groupe et/ou des filiales/pays.

Outre sa mission d'élaboration et de suivi de l'exécution du Plan de Vigilance annuel, et d'identification et de pilotage des risques majeurs dans le cadre de la D.P.E.F, il s'assurera du bon traitement des signalements par le Secrétariat du Comité et formulera si nécessaire des recommandations qui seront transmises au Directoire.

(5) DISPOSITIF DE SUIVI & D'ÉVALUATION DES MESURES MISES EN ŒUVRE

JCDecaux SE assure un suivi et une évaluation réguliers des mesures mises en œuvre dans le cadre du Plan de Vigilance annuel, en s'appuyant sur des mécanismes de contrôle, d'enquête et de reporting à tous les niveaux du Groupe.

CONTRÔLES & ENQUÊTES

• Contrôle

RÉALISÉ 2022 Un contrôle sur site et/ou sur pièces est exercé par chaque Direction opérationnelle concernée dans le cadre de la mise en œuvre des différentes mesures du Plan de Vigilance annuel :

- Par la **Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux**, auprès des filiales (plans correctifs suite à l'enquête bisannuelle 2021-2022)
- Par la **Direction des Opérations Internationales** auprès des filiales (5 audits sur site) et des sous-traitants d'exploitation (8 audits à distance)
- Par la **Direction Achats - Stocks & Production** auprès des filiales et des Fournisseurs-clés du Groupe (évaluations et audits sur site ou à distance)
- Par la **Direction Juridique Groupe** (lettres d'affirmation annuelles des Directeurs Généraux et Directeurs Financiers Pays)
- Par la **Direction du Développement Durable & Qualité** auprès des filiales, notamment à travers le pilotage de la performance extra-financière et l'audit annuel mené par un Organisme Tiers Indépendant (le Cabinet EY), lequel n'a fait aucune réserve ni commentaire sur la D.P.E.F. au titre de l'exercice 2022
- Par la **Direction de l'Audit interne** (auto-évaluations annuelles de 75 filiales et réalisation de 13 missions d'audit en 2022, dont 7 sur place et 6 à distance, ainsi que 18 missions consacrées spécifiquement au traitement des données personnelles) et 2 missions de contrôle/1 enquête Groupe
- Par le **Directoire** qui prend connaissance, après chaque réunion du Comité, des travaux de ce dernier qui lui sont présentés par le Président et le Secrétaire du Comité, et en particulier des signalements et de leur traitement.

• Enquêtes

RÉALISÉ 2022 Des enquêtes sont menées si nécessaire, suite aux contrôles exercés (voir ci-contre), par les Directions et instances en charge de superviser la mise en œuvre du Plan de Vigilance :

- Par la **Direction de l'Audit Interne** dans le cadre de ses missions d'audit dans des pays ou zones-cibles ou à distance
- Par la **Direction Juridique Groupe** et les Directions Juridiques de Zone, interlocuteurs privilégiés des Directeurs Pays des filiales, dans le cadre de la signature chaque année de lettres d'affirmation par les Directeurs Généraux et Directeurs Financiers Pays et l'établissement deux fois par an de la revue des litiges et risques consolidée au niveau du Groupe
- Par le **Comité de Vigilance Groupe**, dans le cadre de l'instruction des éventuels signalements et de sa capacité d'autosaisie en cas d'information le conduisant à initier une enquête
- Par le **Comité d'Audit**, dans le cadre de ses travaux d'analyse de la situation du Groupe
- Par le **Directoire**, lequel peut initier une enquête suite en particulier à l'examen des travaux du Comité.

REPORTING

• Travaux du Comité de Vigilance Groupe Juridique

RÉALISÉ 2022 Après chaque réunion du Comité, son Président et son Secrétaire ont rendu compte de ses travaux au Directoire et au Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en particulier en ce qui concerne le contenu et la mise en œuvre du Plan de Vigilance annuel.

OBJECTIFS 2023 Cette restitution des travaux du Comité auprès des principaux organes de gouvernance du Groupe sera assurée en 2023, tout comme en 2022.

• Travaux du Comité d'Audit Audit Interne

RÉALISÉ 2022 Son Directeur a rendu compte à quatre reprises au Conseil de surveillance de ses travaux en lien avec le devoir de Vigilance (missions d'audit des filiales et cartographie des risques).

OBJECTIFS 2023 Le Directeur de l'Audit interne rendra compte en 2023, comme en 2022, de ses missions d'audit et des risques identifiés en matière de Vigilance dans la cartographie des risques Groupe.

• Revue des Litiges & Risques Groupe Juridique / Finance

RÉALISÉ 2022 Le Directeur Juridique Groupe a présenté à deux reprises, en juillet 2022 et en janvier 2023, la revue des litiges et risques Groupe aux Commissaires aux Comptes, au Comité d'Audit et au Directoire. Cette revue est élaborée avec les Directions fonctionnelles intéressées (Finance, Ressources Humaines, Fiscal notamment), et permet d'identifier les principaux risques et litiges au niveau du Groupe (dont ceux ayant trait au devoir de Vigilance) et de contrôler les diligences effectuées.

OBJECTIFS 2023 Le Directeur Juridique Groupe réalisera les mêmes diligences qu'en 2022 concernant l'identification des principaux risques et litiges au niveau du Groupe (dont ceux ayant trait au devoir de Vigilance) et les contrôles correspondants.

• Développement Durable & pilotage de la Performance Extra-Financière Développement Durable

RÉALISÉ 2022 La Direction du Développement Durable & Qualité a rendu compte chaque trimestre de ses travaux au Directoire et une fois dans l'année au Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en particulier en ce qui concerne la Stratégie RSE 2030 et la D.P.E.F.

OBJECTIFS 2023 La Direction du Développement Durable & Qualité rendra compte, comme en 2022, de ses travaux au Directoire et une fois dans l'année au Conseil de surveillance de JCDecaux SE, en particulier en ce qui concerne la Stratégie RSE 2030 et la D.P.E.F.

ANNEXE 2 : TABLEAUX RÉGLEMENTAIRES TAXINOMIE VERTE

CHIFFRE D'AFFAIRES

Données IFRS	Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Do No Significant Harm)							Part de chiffre d'affaires alignée sur la taxinomie, année N-1	Part de chiffre d'affaires alignée sur la taxinomie, année N	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)		
	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Oui/Non	Oui/Non					Oui/Non	Oui/Non
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																				
Codes	Chiffre d'affaires absolu	Part du chiffre d'affaires	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Garanties minimales	Part de chiffre d'affaires alignée sur la taxinomie, année N	Part de chiffre d'affaires alignée sur la taxinomie, année N-1			
	m€	%	%	%	%	%	%	%	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	%	%	H	T	
6.1	69	2,3%	100						Oui	NA	NA	Oui	Oui	NA	Oui	2,3%				T
6.3	238	7,8%	100						Oui	NA	NA	Oui	Oui	NA	Oui	7,8%				T
6.4	32	1,0%	100						Oui	NA	NA	Oui	Oui	NA	Oui	1,0%				
6.15	1 188	38,6%	100						Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	38,6%			H	
	1 528	49,7%	100						Oui	NA	NA	Oui	Oui	NA	Oui	49,7%				
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
6.1	34	1,1%																		
6.3	47	1,5%																		
	81	2,6%																		
TOTAL A (A.1. + A.2.)	1 609	52,3%																		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																				
	1 465	47,7%																		
TOTAL A + B	3 074	100,0%																		

CAPEX

Données IFRS	Critères de contribution substantielle										Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Do No Significant Harm)									
	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Garanties minimales	Part de CapEx alignée N	Part de CapEx alignée N-1	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)			
Codes	CapEx absolu	Part du CapEx	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	Oui/Non	%	%			
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																				
6.1	38	4,4%	100													4,4%		T		
6.3	138	16,0%	100													16,0%		T		
6.4	5	0,6%	100													0,6%				
6.5	2	0,2%	100													0,2%		T		
6.15	196	22,7%	100													22,7%		H		
7.4	0,1	0,0%	100													0,0%		H		
7.7	1	0,1%	100													0,1%				
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) [A.1]																				
381 44,0%																				
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																				
6.1	51	5,9%																		
6.3	6	0,6%																		
6.5	18	2,1%																		
7.7	29	3,3%																		
CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) [A.2]																				
104 12,0%																				
TOTAL A (A.1. + A.2.)																				
484 56,0%																				
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																				
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie (B)																				
381 44,0%																				
TOTAL A + B																				
865 100,0%																				

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Annexe 2 : tableaux réglementaires taxinomie verte

OPEX

Données IFRS	Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Do No Significant Harm)							Catégorie (activité transitoire)		
	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Garanties minimales	Part des OpEx alignés sur la taxinomie, année N		Part des OpEx alignés sur la taxinomie, année N-1	H
Codes	OpEx absolu	m€	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Oui/Non	Oui/Non	%	%		
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																	
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																	
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	6.1	1	100											0,4%	0,4%		T
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	4	100											1,9%	1,9%		T
Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologique	6.4	1	100											0,5%	0,5%		
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	153	100											66,9%	66,9%	H	
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) [A.1]		160	100											69,7%	69,7%		
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)																	
Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	6.1	0															
Transports urbains et suburbains, transports routiers de voyageurs	6.3	1															
OpEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) [A.2]		1												0,6%			
TOTAL A (A.1. + A.2.)		161	70,3%											70,3%			
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																	
OpEx des activités non éligibles à la taxinomie [B]		68															
TOTAL A + B		229	100,0%														

GRILLE DE CONCORDANCE GRI-G4 (OPTION CRITÈRES ESSENTIELS)

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

JCDecaux a choisi d'adopter l'approche de reporting «Critères essentiels» qui définit les éléments généraux et les éléments spécifiques d'informations à publier. Le tableau ci-dessous fait état de ces deux types d'informations pour le Groupe JCDecaux et permet d'apprécier la concordance entre les indicateurs GRI et les informations publiées dans le cadre de notre exercice 2022.

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION			
GRI G4 - indicateurs		Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Vérification externe
STRATÉGIE ET ANALYSE			
G4-1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation sur la pertinence du Développement Durable pour l'organisation et sur sa stratégie pour y contribuer	Pages 6-7	
PROFIL DE L'ORGANISATION			
G4-3	Nom de l'organisation	Page de couverture	
G4-4	Principales marques et principaux produits et services	Pages 22-27	
G4-5	Lieu où se trouve le siège de l'organisation	Page 220	
G4-6	Nombre de pays dans lesquels l'organisation est implantée et préciser le nom de ceux où l'organisation exerce d'importantes activités, ou qui sont particulièrement concernés par les thèmes de Développement Durable abordés dans le rapport	Page 32, et voir pages 383-385 du DEU	
G4-7	Mode de propriété et la forme juridique	Page 220	
G4-8	Marchés desservis (incluant la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires)	Pages 22-27	
G4-9	Taille de l'organisation	Page de couverture	
G4-10	Nombre total de salariés (par type de contrat de travail et par sexe)	Pages 77-79	
G4-11	Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	Page 81	
G4-12	Description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation	Page 36	
G4-13	Changements substantiels de taille, de structure, de capital ou de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation survenus au cours de la période de reporting	Voir pages 12-13 du DEU	
G4-14	Démarche ou le principe de précaution est pris en compte par l'organisation	Pages 94-109, 208-217	
G4-15	Répertorier les chartes, principes et autres initiatives en matière économique, environnementale et sociale, développés en externe et auxquels l'organisation a souscrit ou donné son aval	Pages 36, 49, 79-81, 88-91, 94-109, 208-217	
G4-16	Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	Page 49	
ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS			
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation	Voir pages 383-385 du DEU	
G4-18	Processus de contenu et du Périmètre des Aspects	Pages 37-44	
G4-19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	Pages 37-44	
G4-20	Périmètre de chacun des Aspects pertinents au sein de l'organisation	Pages 37-44	
G4-21	Périmètre de chacun des Aspects pertinents en dehors de l'organisation	Pages 37-44	
G4-22	Raisons et les conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs	N/A	
G4-23	Changements substantiels concernant le Champ d'étude et le Périmètre des Aspects, par rapport aux précédentes périodes de reporting	Voir pages 12-13 du DEU, 52-54	Pages 117-119
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES			
G4-24	Liste des Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Pages 36, 54-63, 88-93	
G4-25	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Pages 37-44, 49, 54-63, 88-93	

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels)

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION			
GRI G4 - indicateurs		Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés	Vérification externe
G4-26	Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	Pages 36, 54-63, 88-93	
G4-27	Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'entreprise y répond	Pages 30-44, 49, 54-63, 88-93	
PROFIL DU RAPPORT			
G4-28	Période de reporting pour les informations fournies	Page 53	Pages 117-119
G4-29	Date du dernier rapport publié	Pages 53-54	Pages 117-119
G4-30	Cycle de reporting	Pages 53-54	Pages 117-119
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	Page 219	
G4-32	Option de « conformité » choisie par l'organisation, Index du contenu GRI pour l'option choisie et référence au Rapport de vérification externe	Pages 30, 113, 117	
G4-33	Politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport	Pages 54, 117	
GOUVERNANCE			
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	Pages 124-151	
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 18-20, 79-81, 88-91, 94-109, 208-217	

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 64-72				
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Pages 68-69 et voir notre réponse au CDP				Pages 117-119
G4-EN6	Réduction de la consommation énergétique	Pages 68-69 et voir notre réponse au CDP				
ASPECT PERTINENT : ÉMISSIONS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 64-72 et voir notre réponse au CDP				
G4-EN15	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Page 66 et voir notre réponse au CDP				Pages 117-120
G4-EN16	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	Page 66 et voir notre réponse au CDP				Pages 117-120
G4-EN17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 3)	Page 66 et voir notre réponse au CDP				Pages 117-120
G4-EN18	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	Voir notre réponse au CDP				
G4-EN19	Réduction des émissions de gaz à effet de serre	Pages 64-70 et voir notre réponse au CDP				Pages 117-120

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 73-74				
G4-EN23	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	Pages 73-74				
ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 91-92				
G4-EN32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	Page 91				
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 81-83				Pages 117-120
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 81-83	Information non reportée par sexe	L'information est actuellement non disponible		Pages 117-120
ASPECT PERTINENT : FORMATION ET ÉDUCATION						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 83-86				
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	Page 86	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 78-79, 86-88				
G4-LA12	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité	Pages 78-79	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 91-92				
G4-LA14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	Page 91				

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels)

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 91-92				Pages 117-120
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	Page 91				
SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ						
ASPECT PERTINENT : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 79-80, 89-91				Pages 117-120
G4-S04	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Pages 48, 79-80, 89-91				

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2022

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

(ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient au directoire :

- De sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations
- 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte)
- Ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce
- La sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- Le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale)
- La sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte)
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre septembre 2022 et février 2023 pour une durée totale d'intervention de douze semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené six entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions RSE, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du même code
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour l'ensemble des risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : JCDecaux Espagne, JCDecaux Mexique, JCDecaux États-Unis.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration

- 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 ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 11 % et 12 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (11 % des consommations électriques du mobilier, 12 % des effectifs, 11 % des fournisseurs clés).
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 15 mars 2023

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés

Eric Mugnier
Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

INFORMATIONS SOCIALES

Informations quantitatives
(incluant les indicateurs clé de performance)

- Les taux de fréquence des accidents du travail
- Le taux de gravité des accidents du travail.

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 plans 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 des clauses santé-sécurité aux contrats avec les sous-traitants et les programmes d'inspection
- Le déploiement de processus de gestion du risque attraction et de rétention des talents pour les cadres et managers.

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, scope 3 et émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable).

Informations qualitatives
(actions ou résultats)

Les leviers d'action composant la stratégie climat de l'entreprise sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3.

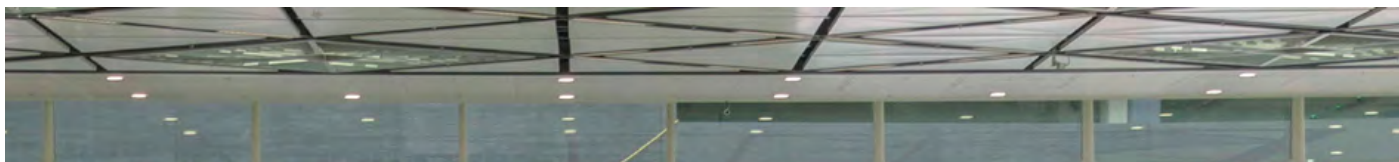
INFORMATIONS SOCIÉTALES

Informations quantitatives
incluant les indicateurs clé de performance)

Le pourcentage de fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur

Informations qualitatives
(actions ou résultats)

- Le processus d'évaluation bisannuelle de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte
- Le processus de cartographie des risques liés aux droits humains dans les achats
- L'identification des fournisseurs clés
- Le déploiement du Code de Conduite Fournisseur
- Le déploiement de la politique de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale
- Le déploiement des processus de gestion du risque de piratage des mobiliers digitaux.



BUCCELLATI
MILANO DAL 1919

PRINCE'S BUILDING
HARBOUR CITY



DIGITAL
Aéroport de Hong Kong
HONG-KONG SAR (CHINE)

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1. Présentation de la gouvernance 124

- 3.1.1. Mode de gouvernance **124**
- 3.1.2. Code de gouvernement d'entreprise **125**

3.2. Le Directoire 125

- 3.2.1. Composition **125**
- 3.2.2. Mandats des membres du Directoire **126**
- 3.2.3. Mission, fonctionnement et travaux **131**

3.3. Le conseil de surveillance 132

- 3.3.1. Composition **132**
- 3.3.2. Mandats des membres du conseil de surveillance **137**
- 3.3.3. Mission, fonctionnement et travaux **143**
- 3.3.4. Assiduité des membres du conseil **145**

3.4. Les comités 146

- 3.4.1. Comité d'audit **146**
- 3.4.2. Comité des rémunérations et des nominations **147**
- 3.4.3. Comité d'éthique **148**

3.5. Évolution de la composition du conseil et des comités 149

3.6. Mixité au sein des instances dirigeantes 150

- 3.6.1. Politique de mixité **150**
- 3.6.2. Résultat en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité **150**

3.7. Déontologie des membres du Directoire et du conseil de surveillance 150

3.8. Rémunérations et avantages 152

- 3.8.1. Politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de Surveillance **152**
- 3.8.2. Rémunérations et avantages versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice **161**

Le présent Chapitre constitue le Rapport sur le Gouvernement d'Entreprise arrêté par le Conseil de surveillance, après avoir été soumis au Comité des rémunérations et des nominations ainsi qu'aux Commissaires aux comptes. Ce rapport est joint au rapport de gestion.

Les diligences mises en œuvre pour l'élaboration de ce rapport sont fondées sur les travaux réalisés par la Direction Juridique du Groupe JCDecaux.

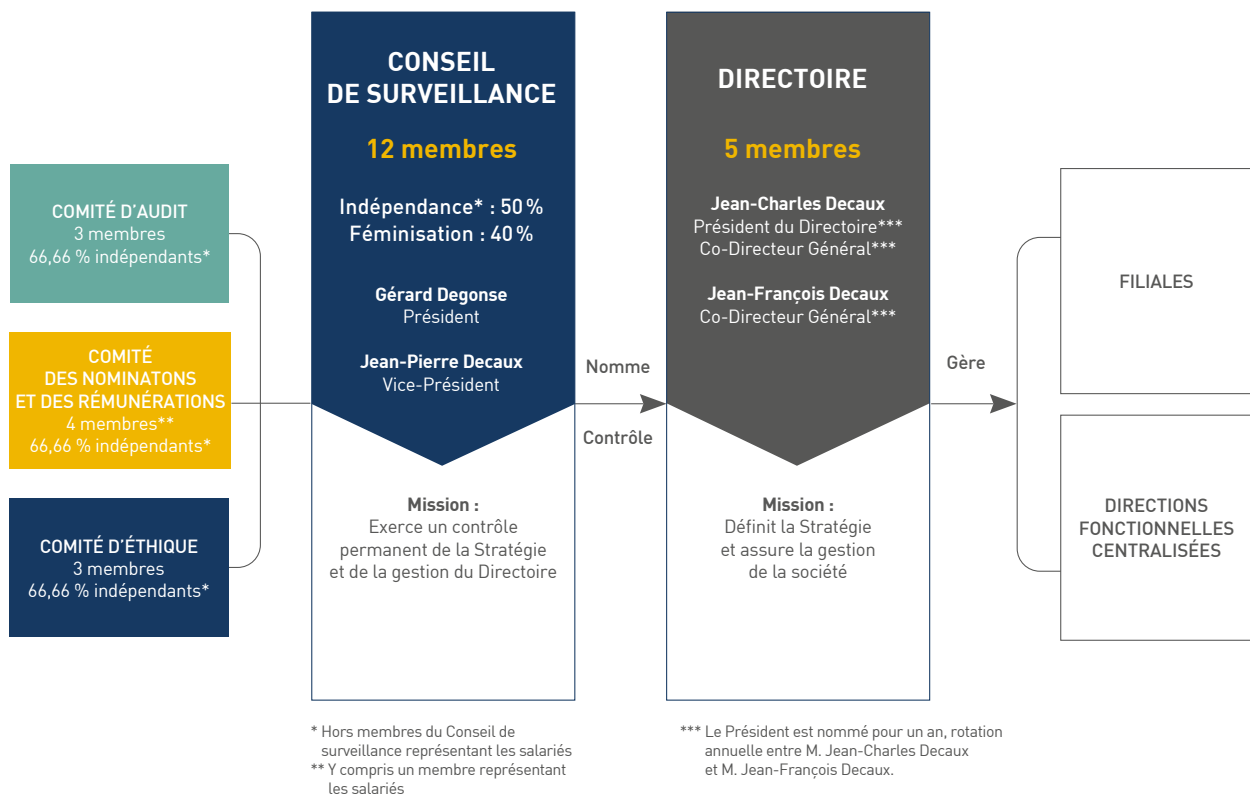
3.1. PRÉSENTATION DE LA GOUVERNANCE

3.1.1. MODE DE GOUVERNANCE

La Société est organisée sous forme de Société Anonyme à Directoire et Conseil de surveillance depuis 2000. Le choix de la structure dualiste s'est imposé préalablement à l'introduction en bourse de la Société afin d'organiser au mieux, comme dans toute société familiale, la passation de pouvoirs entre M. Jean-Claude Decaux, fondateur de la Société, et ses fils, MM. Jean-François Decaux, Jean-Charles Decaux et Jean-Sébastien Decaux. Le choix de cette structure a également été préféré à la structure moniste, notamment afin de conférer au Directoire de la Société les capacités et la réactivité nécessaires pour diriger la marche du Groupe et pour répondre aux nombreux appels d'offres lancés, tout au long de l'année, par les administrations, les collectivités publiques et les autorités de transport. L'adaptation de cette structure de gouvernance aux réalités du Groupe, et l'efficacité de sa flexibilité ont été pleinement

confirmées par l'expérience, notamment dans la conduite de ses activités dans les nombreux pays dans lesquels le Groupe est implanté.

La transformation de JCDecauxSA en Société Européenne, approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2020, a pris effet le 27 septembre 2022, jour de son immatriculation en tant que Société Européenne au Registre du Commerce et des Sociétés. Ce nouveau statut juridique permet de refléter plus fortement la dimension européenne d'un Groupe mondial auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. JCDecauxSA est désormais dénommée JCDecauxSE. La législation applicable, la gouvernance, le lieu de cotation boursière et le siège social de la Société restent inchangés.



3.1.2. CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise AFEP- MEDEF révisé en décembre 2022.(le « Code AFEP-MEDEF »).

En application du principe «Appliquer ou Expliquer» prévu à l'article L. 22-10-10 du Code de commerce et par le Code AFEP-MEDEF, la Société précise, qu'au cours de l'exercice 2022, elle applique l'ensemble des recommandations du Code AFEP-MEDEF.

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

3.2. LE DIRECTOIRE

3.2.1. COMPOSITION

Au 31 décembre 2022, 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.

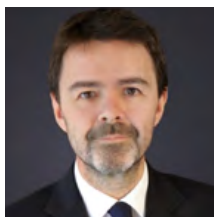
Le Président est nommé pour un an (rotation annuelle entre M. Jean-Charles Decaux et M. Jean-François Decaux décidée lors du Conseil de surveillance consécutif à l'Assemblée Générale annuelle). De par les statuts, le Directeur Général a les mêmes pouvoirs de représentation que le Président du Directoire.



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



Jean-François Decaux
Co-Directeur Général



David Bourg
Directeur Général Finance,
Systèmes d'Information
et Administration



Emmanuel Bastide
Directeur Général Asie



Daniel Hofer
Directeur Général Allemagne,
Autriche, Europe Centrale
et Orientale, et Asie Centrale

3.2.2. MANDATS DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

La quasi-totalité des mandats ou fonctions exercés en 2022 par les membres du Directoire le sont dans des filiales directes ou indirectes de JCDecauxSE ou dans des sociétés du domaine de la communication extérieure dans lesquelles le Groupe détient une participation significative. Les autres mandats ou fonctions sont exercés dans des sociétés inactives dans le domaine de la communication extérieure.



M. JEAN-CHARLES DECAUX

Président du Directoire

53 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

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

9 octobre 2000

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D' ACTIONS :

1 465 275 actions (dont 1 752 actions détenues en nue-propriété)

M. Jean-Charles Decaux a rejoint le Groupe en 1989. Il a créé et développé la filiale espagnole, puis l'ensemble des autres filiales implantées en France, Belgique, Israël, Europe du Sud, Asie, Amérique Latine, Moyen-Orient et Afrique.

Président du Directoire depuis le 11 mai 2022 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2023 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022), conformément au principe d'alternance des fonctions de direction générale appliqué dans la Société (rotation annuelle avec M. Jean-François Decaux).

SOCIÉTÉS	FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS
Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe	
Mérobis (France)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 18 novembre 2005)
JCDecaux France (France)	• Président (1 ^{ère} nomination : 31 décembre 2011)
JCDecaux Bolloré Holding (France)	• Membre du Conseil Exécutif (1 ^{ère} nomination : 24 mai 2011)
Média Aéroports de Paris (France)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 7 septembre 2011)
JCDecaux España S.L.U	• Président du Conseil d'administration (1 ^{ère} nomination : 14 mars 2003) • Administrateur (1 ^{ère} nomination : 14 mars 2003)
IGPDecaux Spa (Italie)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 1 ^{er} décembre 2001) JCDecaux Small Cells Limited
JCDecaux Small Cells Limited (Royaume-Uni)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 3 avril 2014)
Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe	
Eurazeo (société cotée) (France)	• Président du Conseil de surveillance (depuis le 28 avril 2022) • Président du Comité financier (depuis le 28 avril 2022)
JCDecaux Holding (SAS) (France)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 22 juin 1998) • Directeur Général (depuis le 1 ^{er} avril 2021)
Decaux Frères Investissements (SAS) (France)	• Directeur Général (1 ^{ère} nomination : 24 octobre 2007) • Administrateur (1 ^{ère} nomination : 24 octobre 2007)
SCI du Mare (France)	• Gérant (1 ^{ère} nomination : 14 décembre 2007)
HLD (SCA) (France)	• Représentant permanent de Decaux Frères Investissements, membre du Conseil de surveillance (1 ^{ère} nomination : 25 mars 2011)
SCI Clos de la Chaîne (France)	• Gérant (1 ^{ère} nomination : 1 ^{er} août 2013)
SCI Troisjean (France)	• Gérant (1 ^{ère} nomination : 1 ^{er} août 2013)
Apolline Immobilier (SAS) (France)	• Directeur Général (1 ^{ère} nomination : 27 novembre 2015)
BDC SAS (France)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 27 juillet 2016)
Médiavision et Jean Mineur (France)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 22 septembre 2016)
Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe	
JCDecaux Holding (SAS) (France)	• Président (jusqu'au 1 ^{er} avril 2021) • Président (jusqu'au 5 avril 2018) • Directeur Général (jusqu'au 3 avril 2020)
Eurazeo (société cotée) (France)	• Vice-Président du Conseil de Surveillance (jusqu'au 28 avril 2022) • Vice-Président du Comité financier (jusqu'au 28 avril 2022)



M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX

Directeur Général

63 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

27 Sale Place, London, W2 1YR
(Royaume-Uni)

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

9 octobre 2000

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE MEMBRE DU DIRECTOIRE :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS :

572 396 actions (dont 1 752 détenues en nue-propriété)

M. Jean-François Decaux a rejoint le Groupe en 1982 et a créé et développé la filiale allemande. Il a également assuré le développement du Groupe au Royaume-Uni, de l'ensemble des filiales de l'Europe du Nord et de l'Est et a ensuite réalisé l'implantation du Groupe en Amérique du Nord, en Asie Centrale ainsi qu'en Australie.

Directeur Général depuis le 11 mai 2022 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2023 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022), conformément au principe d'alternance des fonctions de direction générale appliqué dans la Société (rotation annuelle avec M. Jean-Charles Decaux).

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Media Frankfurt GmbH (Allemagne)

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

JCDecaux UK Limited. (Royaume-Uni)

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

AFA JCDecaux A/S (Danemark)

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

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 22 juin 1998)
- Directeur Général (jusqu'au 31 mars 2022)
- Président (depuis le 31 mars 2022)

SCI Congor (France)

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

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

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

DF Real Estate (Luxembourg)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 17 décembre 2007)

Apolline Immobilier (SAS) (France)

- Directeur Général (1^{ère} nomination : 27 novembre 2015)

Médiavision et Jean Mineur (France)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 22 septembre 2016)

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

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Président jusqu'au 3 avril 2020)
- Directeur Général (jusqu'au 4 avril 2019)



M. EMMANUEL BASTIDE

Membre du Directoire

54 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

JCDecaux Asia (S) Pte Ltd 8 Temasek
Boulevard #33-02
Suntec City Tower 3
SINGAPORE 038988

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

1^{er} septembre 2014

DATE DU DERNIER RENOUELEMENT :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS :

4 878 actions

M. Emmanuel Bastide est diplômé de l'Ecole des Mines de Paris (ENSMSP).

M. Emmanuel Bastide a commencé sa carrière comme Ingénieur Travaux chez Saur en 1994, puis rejoint JCDecaux en 1998 comme Directeur Régional adjoint Ile-de-France-Est. En 1999, il est nommé Responsable du Développement pour l'Asie du Nord hors Japon, poste basé à Hong Kong.

Promu en 2001 Senior Vice-Président de MCDecaux au Japon (société commune de JCDecauxSE et Mitsubishi Corporation dont JCDecaux détient 60%), il en devient le Président en 2002.

M. Emmanuel Bastide occupe depuis le 1^{er} janvier 2007, les fonctions de Directeur Général Asie de JCDecaux avec notamment, la responsabilité des pays suivants : Chine (y compris Hong Kong et Macao), Birmanie, Corée, Japon, Mongolie, Singapour, Thaïlande, Vietnam etc.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Nanjing Metro JCDecaux Advertising Co., Ltd. (Chine)	• Director (1 ^{ère} nomination : 6 janvier 2011)
Chengdu MPI Public Transportation Advertising Co., Ltd. (Chine)	• Director (1 ^{ère} nomination : 7 décembre 2011)
Chongqing MPI Public Transportation Advertising Co., Ltd. (Chine)	• Director (1 ^{ère} nomination : 1 ^{er} juin 2011)
Suzhou JCDecaux Metro Advertising Ltd. (Chine)	• Director (1 ^{ère} nomination : 9 novembre 2012)
JCDecaux (China) Holding Ltd. (Hong Kong)	• Director (1 ^{ère} nomination : 7 mai 2007)
JCDecaux Pearl & Dean Ltd. (Hong Kong)	• Director (1 ^{ère} nomination : 23 janvier 2007)
JCDecaux Cityscape Ltd. (Hong Kong)	• Director (1 ^{ère} nomination : 23 mai 2005)
JCDecaux Cityscape Hong Kong Ltd. (Hong Kong)	• Director (1 ^{ère} nomination : 23 mai 2005)
JCDecaux Innovate Ltd. (Hong Kong)	• Director (1 ^{ère} nomination : 14 mars 2007)
JCDecaux Digital Vision (HK) Ltd. (Hong Kong)	• Director (1 ^{ère} nomination : 8 mai 2007)
JCDecaux Vietnam Holding Ltd. (Hong Kong)	• Director (1 ^{ère} nomination : 17 septembre 2008)
MCDecaux, Inc. (Japon)	• Director (1 ^{ère} nomination : 24 avril 2014)
Cyclocity®, Inc (Japon)	• Director (1 ^{ère} nomination : 5 octobre 2009)
JCDecaux Korea, Inc. (Corée du Sud)	• Director (1 ^{ère} nomination : 26 octobre 2001)
JCDecaux Macau Ltd. (Macao)	• Director (1 ^{ère} nomination : 14 juin 2007)
JCDecaux Mongolia LLC (Mongolie)	• Director (1 ^{ère} nomination : 28 avril 2014)
JCDecaux Asia (S) Pte. Ltd. (Singapour)	• Director (1 ^{ère} nomination : 26 février 2007)
JCDecaux Singapore Pte. Ltd. (Singapour)	• Director (1 ^{ère} nomination : 26 février 2007)
JCDecaux Out of Home Pte. Ltd. (Singapour)	• Director (1 ^{ère} nomination : 26 février 2007)
MNCDecaux Media Utama (Indonésie)	• Director (1 ^{ère} nomination : 17 décembre 2015)
FMIDecaux Co., Ltd. (Myanmar)	• Director (1 ^{ère} nomination : 21 juillet 2017)

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Néant

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

Néant



M. DAVID BOURG

Membre du Directoire

53 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

15 janvier 2015

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS :

2 025 actions

M. David Bourg est diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris et titulaire d'un Master et d'un DEA d'Économie de Paris Dauphine.

Il a débuté sa carrière au sein du cabinet Deloitte & Touche en exerçant diverses responsabilités, dont Audit Superviseur à Buenos Aires et Audit manager à Paris. Il a rejoint JCDecaux en 2001 en qualité de Responsable du Développement, avec

pour principales responsabilités les projets de fusion et d'acquisition au sein du Groupe. Il est nommé Directeur Financier Régional Asie en 2005, puis Directeur Général Moyen-Orient en 2011.

M. David Bourg est Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe depuis le 15 janvier 2015.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

JCDecaux Finland Oy (Finlande)

- Président du Conseil d'Administration (1^{ère} nomination : 30 septembre 2022)

JCDecaux AdTech (France)

- Président (1^{ère} nomination : 13 juillet 2022)

JCDecaux Bolloré Holding (France)

- Membre du Conseil Exécutif (1^{ère} nomination : 15 janvier 2015)

Média Aéroports de Paris (France)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 28 janvier 2015)

IGP Decaux Spa (Italie)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 10 mars 2015)

JCDecaux Small Cells Limited (Royaume-Uni)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 15 janvier 2015)

JCDecaux Subsaharan Africa Holdings (PTY)
LTD (Afrique du Sud)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 18 juin 2015)

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Néant

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

Néant



M. DANIEL HOFER

Membre du Directoire

59 ANS - NATIONALITÉ SUISSE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

Giesshübelstrasse 4,
CH-8045 Zürich (Suisse)

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

1^{er} septembre 2014

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2024 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D'ACTIONS :

5 000 actions

M. Daniel Hofer est titulaire d'un MBA obtenu à l'Université de Rochester (New York) et d'un Doctorate of Business Administration de l'Université d'Australie du Sud (UniSA) à Adélaïde.

M. Daniel Hofer a occupé différentes fonctions de direction dans le secteur des médias avant de rejoindre NZZ Group (Neue Zuercher Zeitung), l'une des sociétés de médias leaders en Suisse, comme membre du Directoire de 2006 à 2010.

M. Daniel Hofer a occupé, à partir du 1^{er} octobre 2010, les fonctions de Directeur Général d'APG|SGA, le leader de la communication extérieure en Suisse. Il en est, depuis le 21 mai 2014, le Président du Conseil d'administration.

Depuis le 1^{er} septembre 2014, M. Daniel Hofer occupe les fonctions de Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe Centrale et Orientale et Asie Centrale de JCDecaux.

SOCIÉTÉS	FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS
Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe	
APG SGA SA (société cotée) (Suisse)	• Président du Conseil d'administration (1 ^{ère} nomination : 21 mai 2014)
JCDecaux Corporate Services GMBH (Suisse)	• Gérant (1 ^{ère} nomination : 20 août 2014)
Gewista WerbeGesellschaft mbH (Autriche)	• Vice-Président du Conseil de surveillance (1 ^{ère} nomination : 26 septembre 2014)
JCDecaux Bulgaria holding B.V. (Pays-Bas)	• Administrateur type A (1 ^{ère} nomination : 23 décembre 2014)
JCDecaux (Hongrie)	• Membre du Conseil de surveillance (1 ^{ère} nomination : 12 décembre 2014)
VBM (Hongrie)	• Membre du Conseil de surveillance (1 ^{ère} nomination : 24 mai 2017)
RTS Decaux JSC (Kazakhstan)	• Membre du Conseil d'administration (1 ^{ère} nomination : 11 septembre 2014)
Big Board Ukraine (BIG BOARD BV) (Ukraine)	• Membre du Conseil d'administration (1 ^{ère} nomination : 26 septembre 2014)
JCDecaux Central Eastern Europe Holding GMBH (Autriche)	• Gérant (1 ^{ère} nomination : 12 novembre 2015)
Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe	
Néant	
Mandats ayant expiré au cours des cinq dernières années dans des sociétés hors groupe	
Néant	

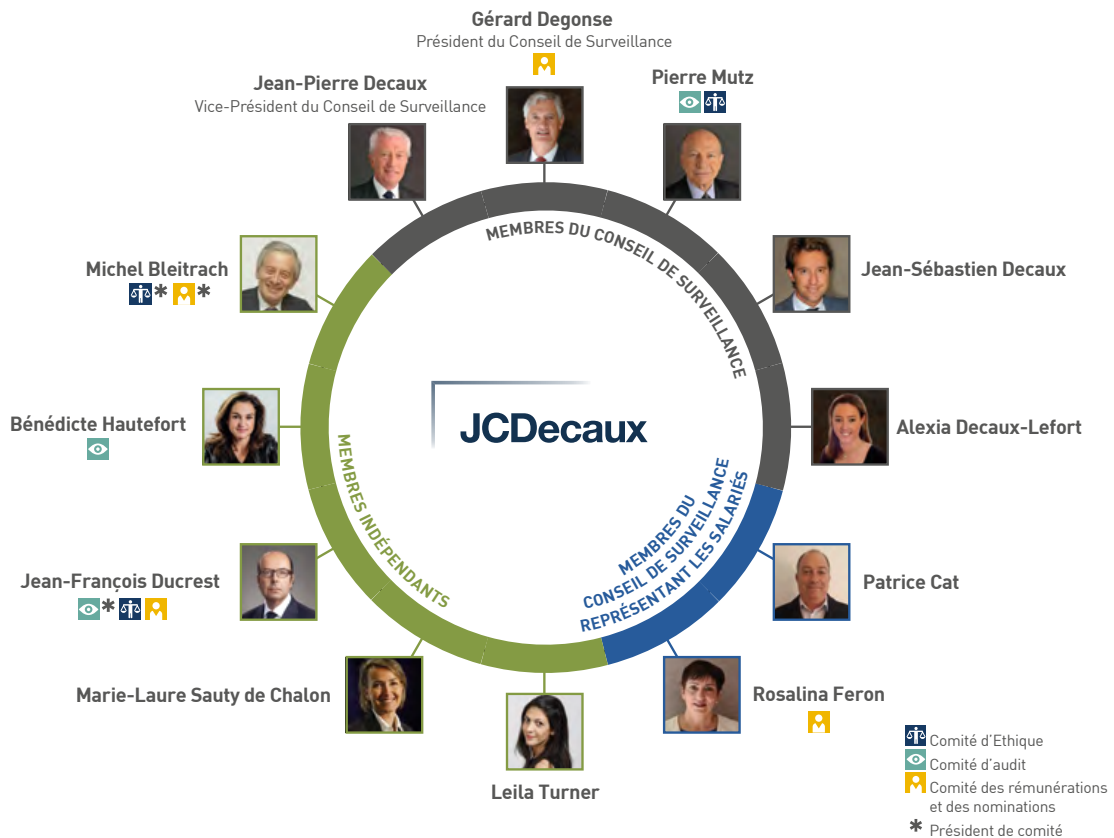
3.2.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

<h2 style="margin: 0;">DIRECTOIRE</h2>	<p style="margin: 0;">NOMBRE DE RÉUNIONS</p> <h1 style="margin: 0;">14</h1>	<p style="margin: 0;">TAUX D'ASSIDUITÉ</p> <h1 style="margin: 0;">98,6%</h1>
<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> <h3 style="margin: 0;">MISSIONS</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <h3 style="margin: 0;">FONCTIONNEMENT</h3> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Le Directoire se réunit au moins une fois par mois, pendant au moins une journée complète. Ce dernier peut également se réunir de façon ad hoc et par conférence téléphonique. • Chaque séance du Directoire donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire couvrant l'essentiel des points à l'ordre du jour. Des collaborateurs ou des tiers peuvent être invités à participer aux séances du Directoire, si besoin. Les Commissaires aux comptes sont également entendus lors des séances d'examen des comptes semestriels et annuels. Les réunions du Directoire font l'objet de relevés de décisions. Le Directoire rend compte trimestriellement au Conseil de surveillance. • Il n'existe pas de règlement intérieur du Directoire. <p>Plateforme digitale dédiée et sécurisée</p> <p>Les membres du Directoire ont accès à une plateforme de gouvernance digitale sécurisée sur laquelle ils retrouvent l'intégralité de la documentation en lien avec la prochaine réunion mais également l'historique de la documentation des réunions précédentes.</p>	<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> <h3 style="margin: 0;">TRAVAUX</h3> </div> <p>En 2022, le Directoire s'est réuni 14 fois avec un taux de présence de 98,6% de ses membres.</p> <p>Les travaux du Directoire ont notamment porté sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La marche des affaires de la Société (niveau de l'activité commerciale, perspectives pour l'année et évolution des résultats) • Le suivi des perspectives financières de la société et l'étude des comptes dont le financement du Groupe, l'autorisation d'émission d'obligations, l'arrêt des comptes semestriels et annuels, la conduite des tests de dépréciation, le budget, la communication financière et les revues des travaux et des conclusions des Commissaires aux comptes • Les projets et opérations de développement interne ou externe • Les nouveaux appels d'offres • La stratégie du groupe et son déploiement en matière digitale (notamment le programmatique, la data et les systèmes d'information), commerciale et R&D • La stratégie de Développement Durable (notamment la stratégie développement durable 2030 incluant la stratégie climat, la taxonomie verte, la Déclaration de Performance Extra-Financière) • La stratégie informatique, la stratégie commerciale, la stratégie en aéroports, les projets de recherche et développement, l'évolution du secteur des technologies de l'information, la transformation digitale et le développement du programmatique, la plateforme programmatique VIOOH, la stratégie Data, la plateforme technologique DSP Displayce • La revue semestrielle des risques et des litiges du Groupe, la revue de l'audit interne, la revue du portefeuille des droits de propriété intellectuelles, l'évolution de la gouvernance au sein de la Société et de ses filiales, la constatation de la transformation de JCDecaux SA en Société européenne, la politique de conformité (notamment les travaux du Comité de vigilance), la politique Cadeaux du Groupe, les conditions de rémunération des cadres dirigeants du Groupe, les nouveaux programmes de formation développés sur JCDecaux Academy, la préparation de l'ensemble des documents établis en vue de l'Assemblée Générale des actionnaires, la tenue de l'Assemblée Générale • Dans le contexte de sobriété énergétique actuelle, le Directoire a également suivi de très près les mesures de sobriété énergétique sur l'ensemble de ses sites en France. 	

3.3. LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.3.1. COMPOSITION

Au 31 décembre 2022, 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), Mme Rosalina Feron (nommée membre représentant les salariés par le Comité Social et Economique le 15 octobre 2020) et M. Patrice CAT (nommé membre représentant les salariés par le Comité Social et Économique le 30 septembre 2021).



Nombre de membres	Taux d'indépendance*	Taux d'assiduité	Taux de féminisation*	Âge moyen	Ancienneté moyenne
12	50%	100%	40%	59 ans	7,5 ans

Les Comités du Conseil de Surveillance



* Hors membres du Conseil de surveillance représentant les salariés

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DECEMBRE 2022

	INFORMATIONS PERSONNELLES				EXPÉRIENCE	Indépendance	POSITION AU SEIN DU CONSEIL			PARTICIPATION À DES COMITÉS DE CONSEIL
	Age au 31/12/2022	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions			Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Date initiale de nominations	Échéance du mandat	
Gérard Degonse (Président)	75 ans	M	Française	17 056	Néant	X	15/05/2013	AG 2023	9 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Jean-Pierre Decaux (Vice-Président)	78 ans	M	Française	1 574	Néant	X	09/10/2000	AG 2023	22 ans	Non
Michel Bleitrach	77 ans	M	Française	1 000	1	✓	15/05/2013	AG 2023	9 ans	Président du Comité d'Éthique et Président du Comité des rémunérations et des nominations
Alexia Decaux-Lefort	37 ans	F	Française	1 000	Néant	X	15/05/2013	AG 2025	9 ans	Non
Bénédicte Hautefort	54 ans	F	Française	1 000	1	✓	11/05/2017	AG 2023	5 ans	Membre du Comité d'audit
Pierre Mutz	80 ans	M	Française	1 000	1	X	13/05/2009	AG 2023	13 ans	Membre du Comité d'audit et Membre du Comité d'Éthique
Jean-Sébastien Decaux	46 ans	M	Française	3 752*	Néant	X	14/05/2020	AG 2023	2 ans	Non
Jean-François Ducrest	57 ans	M	Française	45 000	Néant	✓	14/05/2020	AG 2024	2 ans	Président du Comité d'audit Membre du Comité d'Éthique Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Marie-Laure Sauty de Chalon	60 ans	F	Française	1 000	2	✓	11/05/2017	AG 2023	5 ans	Non
Leila Turner	40 ans	F	Française	1 000	Néant	✓	11/05/2017	AG 2023	5 ans	Non
Rosalina Feron (membre du Conseil représentant les salariés)	55 ans	F	Française	0	Néant	NA	15/10/2020	15/10/2023	2 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Patrice Cat (membre du Conseil représentant les salariés)	54 ans	M	Française	0	Néant	NA	30/09/2021	30/09/2024	1 an	Non

Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance satisfait et X représente un critère d'indépendance non-satisfait.
NA : non-applicable.

*dont 1 752 actions détenues en nue-propriété sous l'usufruit de Mme Danielle Decaux. M. Jean-Sébastien Decaux détient également 466 950 actions au travers de la société Holding des Dhuits.

INDÉPENDANCE DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Pour l'appréciation de l'indépendance de ses membres, le Conseil de surveillance a retenu les critères du Code AFEP-MEDEF (article 10.5), à savoir :

Critère 1 : Salarié, mandataire social au cours des 5 années précédentes	Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes : <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 sur le gouvernement d'entreprise.
Critère 4 : Lien familial	Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.
Critère 5 : Commissaire aux comptes	Ne pas avoir été commissaire aux comptes de la Société au cours des 5 années précédentes.
Critère 6 : Durée de mandat supérieure à 12 ans	Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date anniversaire des douze ans.
Critère 7 : Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif	Un dirigeant mandataire social non-exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du groupe.
Critère 8 : Statut de l'actionnaire important	Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société-mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10% en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité des rémunérations et des nominations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Le tableau ci-après présente la situation de chaque membre du Conseil de surveillance au cours de l'exercice 2022 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	✓	✓	✓	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.

Le Conseil de surveillance a constaté en 2022 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 10.3 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. Jean-François Ducrest, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon et Mme Leila Turner.

Concernant M. Gérard Degonse, même si son mandat de Directeur Général Délégué de JCDecaux Holding est arrivé à échéance depuis le 30 juin 2017, le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations a décidé de continuer à le considérer comme non-indépendant et renforce ainsi les critères du code Afep-Medef, en considérant que «les anciens salariés ou dirigeants de la société ne peuvent être considérés comme indépendants même si la cessation de leurs fonctions remonte à plus de cinq ans.

Formation des membres du Conseil de surveillance

Chaque membre du Conseil de surveillance bénéficie, lors de sa nomination, d'une présentation de la Société et de son groupe, de ses métiers et de ses secteurs d'activités.

De même, en cours de mandat, les membres du Conseil de surveillance bénéficient régulièrement, lors des réunions du Conseil, de présentations variées portant notamment sur l'activité de la Société, l'évolution des normes IFRS et les évolutions légales et réglementaires applicables à la Société ainsi que les grandes problématiques du moment (digital, vente programmée, Développement Durable, conformité, RGPD, 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) réalisée(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.

Politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance

La politique de diversité du Conseil de surveillance de JCDecauxSE, revue par le Conseil de surveillance le 9 mars 2022, 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 8 mars 2023 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 2023.

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 2022, le Conseil est composé de douze membres, en ce compris deux membres du Conseil représentant les salariés.

Ce format donne pleine satisfaction; le nombre de membres n'est pas trop important afin de faciliter les échanges entre ces derniers, lesquels demeurent cependant suffisamment nombreux pour permettre une pluralité d'expériences et des échanges enrichissants.

> En termes d'âge

Conformément à la Loi, la société peut fixer une limite d'âge pour les membres du Conseil de surveillance dans les statuts.

Ainsi, l'article 16.1 des statuts de la société prévoit que le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans ne peut pas être supérieur au tiers des membres en fonctions.

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

Quatre membres du Conseil de surveillance sur douze, à savoir M. Pierre Mutz, M. Jean-Pierre Decaux, M. Michel Bleitrach et M. Gérard Degonse ont eu 75 ans respectivement en 2017, en 2019, en 2020 et en 2022.

Conformément aux statuts, l'Assemblée Générale renouvelle le mandat des membres du Conseil ayant atteint l'âge de 75 ans tous les ans. Elle peut ainsi décider chaque année de l'opportunité de renouveler leur mandat.

M. Pierre Mutz n'a pas sollicité le renouvellement de son mandat qui arrivera à expiration à l'issue de l'Assemblée Générale 2023.

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.

Le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans représente le tiers des membres en fonction au 31 décembre 2022.

> 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. En pratique, les membres représentant les salariés ont été nommés pour une durée de trois ans. Ainsi, Mme Rosalina Feron et M. Patrice Cat ont été nommés par le Comité Social et Economique pour une durée de trois ans.

Dans le cadre d'une meilleure gouvernance, il a en effet été de pratique constante de limiter la durée des mandats à trois ans et

de mettre en place un échelonnement de ces mandats de façon à favoriser un renouvellement harmonieux des membres du Conseil de surveillance et à éviter un renouvellement en bloc. Cette dernière disposition donne au Conseil plus de flexibilité pour adapter sa composition aux besoins de la Société et à l'évolution de ses marchés.

Cette pratique est jugée satisfaisante par l'ensemble des membres du Conseil de surveillance.

Une indépendance marquée des membres du Conseil

Il convient de rappeler que la Société JCDecauxSE 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 2022, cinq membres du Conseil de surveillance sur dix (hors membres représentant les salariés) sont indépendants, soit 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 [article 10.3 : « Dans les sociétés contrôlées, la part des administrateurs indépendants doit être d'au moins un tiers ».], ainsi que de la façon dont les membres indépendants assument leur mission.

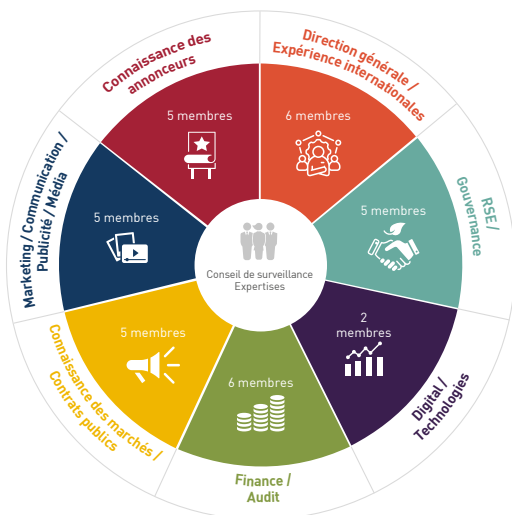
Cette indépendance très marquée du Conseil de surveillance lui donne la possibilité d'ajuster si besoin le nombre de ses membres indépendants.

Une diversité des expériences et des domaines d'expertise

La diversité des compétences des membres du Conseil de surveillance, leur capacité à appréhender les enjeux du Groupe et les intérêts des parties prenantes, notamment des actionnaires et salariés, leur intégrité et leur engagement personnel, sont des gages de la qualité des délibérations du Conseil de surveillance.

Certains membres du Conseil de surveillance connaissent le Groupe de l'intérieur pour y avoir exercé diverses fonctions salariées ou dirigeantes et sont ainsi familiers avec ses activités. D'autres membres ont une bonne connaissance de la sphère publique et/ ou des contrats publics, des marchés financiers ou du domaine des médias et du digital, essentiels aux activités de la Société.

Les profils présents au Conseil sont jugés diversifiés (hors membres du Conseil représentant les salariés). Leurs compétences recouvrent les domaines suivants :



Une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Au 31 décembre 2022, 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 une femme et un homme en qualité de membres du Conseil de surveillance représentant les salariés.

Le Conseil de surveillance s'estime pleinement satisfait de la parité existante au sein du Conseil, mais n'hésiterait pas à considérer la nomination de plus de femmes si les conditions étaient réunies.

Modalités de mise en œuvre pour atteindre / conserver ses objectifs

Afin de s'assurer que ces objectifs sont/restent atteints, le Comité des rémunérations et des nominations puis le Conseil de surveillance examinent chaque année la taille et la composition du Conseil afin de pouvoir adapter sa composition à l'évolution des besoins de la Société. Le Comité et le Conseil examinent également la satisfaction par chacun des membres du Conseil de surveillance des critères d'indépendance ainsi que la représentation des femmes en son sein.

Par ailleurs, le Conseil de surveillance, dans le cadre des propositions de nomination ou de renouvellement faites à l'Assemblée Générale, s'assure de la diversité de ses membres, tant en matière de qualifications, d'âge, de genre, de nationalité, d'ancienneté au sein du Conseil que d'expérience professionnelle.

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

Résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé

La composition du Conseil lui a paru pleinement satisfaisante pour exercer sa mission au cours de l'exercice 2022 et le Conseil ne s'est fixé aucun nouvel objectif en matière de diversité à court terme.

3.3.2. MANDATS DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

M. GÉRARD DEGONSE Président du Conseil de surveillance



Président du Conseil de surveillance depuis le 15 mai 2013, le Conseil de surveillance du 11 mai 2022 l'a reconduit dans cette fonction pour la durée de son mandat de membre du Conseil (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022).

M. Gérard Degonse est diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

M. Gérard Degonse a occupé le poste de Directeur Général Délégué de JCDecaux Holding jusqu'au 30 juin 2017. M. Gérard Degonse a également occupé le poste de Directeur Général Finance et Administration du Groupe JCDecaux, dont il a été membre du Directoire, de 2000 à 2010. Avant de rejoindre le Groupe JCDecaux, M. Gérard Degonse était Directeur du Financement et de la Trésorerie du Groupe Elf Aquitaine. Auparavant, il avait été Vice President Treasurer et Company Secretary d'Euro Disney.

M. Gérard Degonse est également membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 15 mai 2013.

75 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION EN QUALITÉ DE MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 15 mai 2013

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 11 mai 2022

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

NOMBRE D'ACTIONS : 17 056 actions

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Decaux Frères Investissements (SAS) (France) • Administrateur (jusqu'au 15 décembre 2022)

SCI CARO DES PINS (France) • Gérant (1^{ère} nomination : 22 mars 2018)

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

Octo Technology (France) • Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 27 septembre 2019)

JCDecaux Holding (SAS) (France) • Directeur Général délégué (jusqu'au 30 juin 2017)

Lendix (France) • Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 30 juin 2017)

BDC (France) • Administrateur (jusqu'au 30 juin 2017)

HLD E (Luxembourg) • Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 30 juin 2017)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

M. JEAN-PIERRE DECAUX Vice-Président du Conseil de surveillance



Vice-Président du Conseil de surveillance depuis le 9 octobre 2000, le Conseil de surveillance du 11 mai 2022 l'a reconduit dans cette fonction pour la durée de son mandat de membre du Conseil (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022).

Tout au long de sa carrière au sein du Groupe, qu'il a rejoint dès son origine en 1964, M. Jean-Pierre Decaux a exercé de nombreux mandats. Il a notamment été

Président-Directeur Général de la Société S.O.P.A.C.T. (Société de Publicité des Atribus® et des Cabines Téléphoniques) de 1975 à 1988, Président-Directeur Général de la Société R.P.M.U. (Régie Publicitaire de Mobilier Urbain) de 1980 à 2001, Directeur Général de Decaux SA (devenue JCDecaux SA) de 1989 à 2000 et Président-Directeur Général de la Société S.E.M.U.P. (Société d'Exploitation du Mobilier Urbain Publicitaire) de 1995 à 2001.

78 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

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

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

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 11 mai 2022

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 574 actions

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

SCI Bagavi • Gérant (1^{ère} nomination : nc)

SCI Crluca • Gérant (1^{ère} nomination : nc)

SCI JPJM • Gérant (1^{ère} nomination 15 janvier 2016)

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

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

M. MICHEL BLEITRACH Membre (indépendant) du Conseil de surveillance * 



77 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

15 mai 2013

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :

11 mai 2022

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 000 actions

Ancien élève de l'Ecole Polytechnique (X65) et de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées, M. Michel Bleitrach est également titulaire d'une licence de Sciences Economiques et d'un Master Of Business Administration (Berkeley).

Il est Administrateur et Président du Comité des rémunérations et des nominations de SPIE SA. M. Michel Bleitrach est Président honoraire de l'Union des Transports Publics et Ferroviaires. Il est Président du Conseil de surveillance d'INDIGO.

M. Michel Bleitrach était précédemment Président Exécutif de SAUR. Auparavant, il a occupé les fonctions de Président du Directoire de KEOLIS.

M. Michel Bleitrach est également Président du Comité d'Éthique depuis le 5 décembre 2018 et Président du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 20 mai 2021.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

INDIGO (France)

- Président du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination : 2 juillet 2014)

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

SPIE SA (France) (société cotée)

- Administrateur (jusqu'au 14 mai 2021)

SOCOTEC (France)

- Administrateur (jusqu'au 31 décembre 2019)

ALBIOMA (France) (société cotée)

- Vice-Président du Conseil d'administration (jusqu'au 30 mai 2018)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

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

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



54 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE :

30 septembre 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

30 septembre 2024

NOMBRE D'ACTIONS :

Ne détient aucune action

M. Patrice Cat a rejoint le Groupe en 1994 en qualité d'Agent Technique d'affichage (ATA) puis a occupé à partir du 2004 les fonctions d'ATA mobile. Depuis juin 2009, il occupe le poste de chargé de mission au sein du service de déclarations d'intentions de commencement de travaux (DICT) qui est en lien avec les services techniques de la ville de Paris.

M. Patrice Cat a été nommé membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Économique le 30 septembre 2021 pour une durée de 3 ans. Conformément à la loi, M. Patrice Cat a renoncé à ses mandats de représentants du personnel au sein de l'UES JCDecaux.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Néant

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

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

MME ALEXIA DECAUX-LEFORT Membre du Conseil de surveillance



37 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION : 15 mai 2013

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :
11 mai 2022

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2025 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 000 actions

Mme Alexia Decaux-Lefort est diplômée de l'Université de Warwick (Royaume-Uni).

Mme Alexia Decaux-Lefort a occupé le poste de Marketing Manager High Jewellery & Exceptional Creations chez Piaget, au sein du Groupe Richemont

International, dans lequel elle a commencé sa carrière en 2008. Depuis août 2022, elle occupe désormais le poste de Marketing Head of High Jewellery & Exceptional Creations chez Piaget.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Néant

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

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

M. JEAN-SÉBASTIEN DECAUX Membre du Conseil de surveillance



46 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

14 mai 2020

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

NOMBRE D'ACTIONS :

3 752 actions (dont 1 752 détenues en nue-propriété) et 466 950 actions au travers de la société Holding des Dhuits

M. Jean-Sébastien Decaux a rejoint JCDecaux en 1998 au Royaume-Uni.

En 2001, à l'issue de l'accord entre IGP (famille du Chêne de Vère), Rizzoli Corriere della Sera et JCDecaux, il a été nommé Directeur Général du Mobilier Urbain ainsi que Directeur Commercial de la Société italienne IGPDecaux.

À partir de 2004, il prend également la direction des filiales belge et luxembourgeoise. En 2010, M. Jean-Sébastien Decaux est nommé Directeur Général Europe du Sud, poste créé afin de regrouper les activités de l'Espagne, du Portugal et de l'Italie au sein d'une même entité régionale.

Du 1^{er} mars 2013 au 31 décembre 2019, M. Jean-Sébastien Decaux était Directeur Général Europe du Sud, Belgique et Luxembourg, Directeur Général Afrique et Israël et membre du Directoire de JCDecaux SA.

M. Jean-Sébastien Decaux a constitué le fonds de dotation Terre & Fils qui a pour ambition de valoriser les richesses des territoires et soutenir les savoir-faire historiques. Ce fonds de dotation mène des recherches et soutient des associations qui entretiennent des savoir-faire locaux.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

IGPDecaux Spa (Italie)

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

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Directeur Général (depuis le 31 mars 2022)
- Président (jusqu'au 31 mars 2022)
- Administrateur (1^{ère} nomination : 22 juin 2009)

Decaux Frères Investissements (SAS) (France)

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

Holding des Dhuits (Belgique)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 30 juillet 2009)

Apolline Immobilier (SAS) (France)

- Directeur Général (1^{ère} nomination : 27 novembre 2015)

Terre & Fils Investissement SAS (France)

- Président (1^{ère} nomination : 3 juillet 2019)

Galatée Films (SAS) (France)

- Président du Comité stratégique (depuis le 28 octobre 2022)

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

Bouygues Telecom (France)

- Représentant permanent de JCDecaux Holding
- Administrateur (jusqu'au 11 avril 2017)

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Président (jusqu'au 4 avril 2019)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

M. JEAN-FRANÇOIS DUCREST Membre (indépendant) du Conseil de surveillance 



57 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

14 mai 2020

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2024 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

NOMBRE D' ACTIONS : 45 000 actions

Citoyen français et diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris, M. Jean-François Ducrest vit aux États-Unis depuis de nombreuses années.

Gestionnaire de fonds et entrepreneur à succès, ayant de nombreuses relations au niveau international, il fait également preuve d'un intérêt marqué pour les actions philanthropiques. Co-fondateur d'une société de gestion d'actifs située à Boston, il possède une expérience de plus de 30 ans dans le secteur financier.

Il débute sa carrière dans le domaine du courtage en 1988 en tant qu'analyste au sein de Cheuvreux, courtier européen basé à Paris. Il y a couvert de multiples secteurs d'activités, notamment dans les domaines industriels, des produits de consommation et des services.

À partir de 1995 et jusqu'en 2001, il occupe le poste de Directeur au sein de l'activité de ventes institutionnelles de Cheuvreux aux États-Unis, au service des clients institutionnels investissant en Europe.

En 2002, M. Jean-François Ducrest a rejoint le Groupe Northern Cross en tant qu'analyste, et devient en 2003, co-fondateur et portfolio manager de Northern Cross, LCC (Boston).

Il dirige actuellement un «Family Office» qu'il a créé en janvier 2019 et a rejoint le Conseil d'Administration de Lytica Therapeutics en 2022.

M. Jean-François Ducrest est également Président du Comité d'audit et membre du Comité d'Éthique depuis le 14 mai 2020 et membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 20 mai 2021.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Lytica Therapeutics (USA)

- Administrateur (depuis le 13 juin 2022)

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

Northern Cross LLC (USA)

- Principal (jusqu'au 31 décembre 2018)

Dimension Capital Management (USA)

- Advisor to the Board (jusqu'en mars 2017)

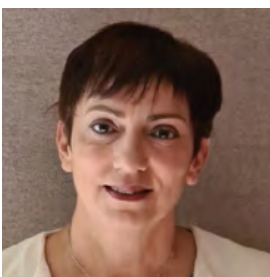
TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

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

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

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

MME ROSALINA FERON Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés 



55 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

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

15 octobre 2020

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

15 octobre 2023

NOMBRE D' ACTIONS :

Ne détient aucune action

Mme Rosalina Feron a rejoint le Groupe en 1989. Depuis, le 1^{er} mars 2015, elle est Gestionnaire Approvisionnement informatique au sein de la DSI.

Mme Rosalina Feron a été nommée membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité Social et Economique du 15 octobre 2020 pour une durée de 3 ans. Conformément à la loi, Mme Rosalina Feron

a renoncé à ses mandats de représentants du personnel au sein de l'UES JCDecaux.

Mme Rosalina Feron a été désignée membre du Comité des rémunérations et des nominations par le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Néant

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

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

MME BÉNÉDICTE HAUTEFORT (Membre indépendant) Membre du Conseil de surveillance



54 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

11 mai 2017

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :

14 mai 2020

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

NOMBRE D' ACTIONS : 1 000 actions

Diplômée d'HEC, Bénédicte Hautefort est la fondatrice d'EquityStories, agence de communication financière, et co-fondatrice de Scalens, première fintech européenne dédiée aux sociétés cotées.

Elle a eu auparavant un parcours d'auditeur (Arthur Andersen) et de direction financière et stratégique d'entreprise (Péchiney), avant de créer en 2003 une première agence de communication financière, InvestorSight, puis d'intégrer Havas Paris en 2011.

Elle est également depuis 2013 administratrice du Groupe Flo et Présidente de son Comité d'audit.

Mme Bénédicte Hautefort est également membre du Comité d'audit depuis le 11 mai 2017.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Groupe Flo (société cotée)

- Administrateur (1^{ère} nomination : 1^{er} mai 2013)

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

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

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

M. PIERRE MUTZ Membre du Conseil de surveillance



80 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

13 mai 2009

DATE DU DERNIER RENOUVELLEMENT :

11 mai 2022

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

NOMBRE D' ACTIONS : 1 000 actions

Diplômé de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr, M. Pierre Mutz a débuté sa carrière dans l'armée en 1963, puis a rejoint le Corps Préfectoral en 1980 au sein duquel il a notamment été chef du cabinet du Préfet de police de Paris, Administrateur civil, sous-directeur du personnel de la Préfecture de police et Préfet, Directeur du cabinet du Préfet de police de Paris.

Il a également été Préfet de l'Essonne de 1996 à 2000, Préfet de la région Limousin et Préfet de la Haute-Vienne (hors classe) de 2000 à 2002, Directeur Général de la Gendarmerie Nationale de 2002 à 2004 ainsi que Préfet de police de Paris de 2004 à 2007.

Puis il a exercé les fonctions de Préfet de la région Île-de-France et Préfet de Paris entre mai 2007 et octobre 2008.

M. Pierre Mutz est Préfet de Région Honoraire.

M. Pierre Mutz est également membre du Comité d'audit depuis le 13 mai 2009 et membre du Comité d'Éthique depuis le 5 décembre 2018. M. Pierre MUTZ a également été Président et membre du Comité des rémunérations et des nominations jusqu'au 20 mai 2021.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Eiffage (société cotée) (France)

- Conseiller du Président (1^{ère} nomination : 1^{er} décembre 2008)

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

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

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

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

MME MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON Membre (indépendant) du Conseil de surveillance



60 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

11 mai 2017

DATE DU DERNIER RENOUELEMENT :

14 mai 2020

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 000 actions

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon détient une maîtrise en droit et est diplômée de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

Après une carrière dans diverses régies publicitaires au sein de la presse et de la télévision, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon a pris la Direction générale de Carat Interactive en 1997.

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

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

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

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon était également membre de l'Autorité de la concurrence entre 2014 et 2021.

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon est Présidente de la société Factor K (dans laquelle le groupe NRJ détient une participation minoritaire) depuis juillet 2018 et Présidente du Conseil d'administration de l'Institut pour le financement du cinéma et des industries culturelles (IFCIC) depuis janvier 2022.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

LVMH (France) (société cotée)

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

Carrefour (France) (société cotée)

• Administrateur (1^{ère} nomination : 1^{er} juillet 2017)

Coorpacademy (France)

• Administrateur (jusqu'à mars 2022)

FACTOR K (France)

• Président (1^{ère} nomination : 18 juillet 2018)

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

Au féminin SA (France) (société cotée)

• Présidente-directrice générale (jusqu'au 27 avril 2018)

SARL Au féminin Productions (France)

• Gérante (jusqu'au 27 avril 2018)

goFeminin.de GmbH (Allemagne)

• Co-gérant (jusqu'au 27 avril 2018)

soFeminine.co.uk Ltd.(Royaume-Uni)

• Director (jusqu'au 27 avril 2018)

SAS Marmiton (France)

• Président (jusqu'au 27 avril 2018)

SAS Etoile Casting (France)

• Président (jusqu'au 27 avril 2018)

SAS Les Rencontres au féminin (France)

• Président (jusqu'au 27 avril 2018)

My Little Paris (France)

• Membre du Conseil de surveillance (jusqu'au 27 avril 2018)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

MME LEILA TURNER Membre (indépendant) du Conseil de surveillance



40 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

11 mai 2017

DATE DU DERNIER RENOUELEMENT :

14 mai 2020

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2023 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 000 actions

Mme Leila Turner est diplômée de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et titulaire d'un Master en relations internationales de Columbia University à New York. Après quelques années à San Francisco consacrées au rapprochement des grands groupes et des start-ups, Leila Turner rejoint FABERNOVEL à Paris en 2011 pour participer au lancement d'une activité dédiée au développement de la culture et des pratiques d'innovation des leaders d'entreprise.

Elle prend en 2015 la responsabilité de CEO de FABERNOVEL INNOVATE, l'agence d'innovation du Groupe FABERNOVEL dont elle devient Partner.

Mme Leila Turner rejoint la maison CHANEL et s'installe à New York en 2018 pour participer au lancement de la Direction innovation au sein de laquelle elle dirige les expérimentations de nouvelles expériences ou de services. Elle occupe depuis septembre 2022, le rôle de Directrice de l'Innovation de l'Expérience Client de Chanel Mode et est de nouveau basée à Paris.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2022 dans des sociétés hors groupe

Néant

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

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

3.3.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

<p style="text-align: center;">CONSEIL DE SURVEILLANCE</p>	<p style="text-align: center;">NOMBRE DE RÉUNIONS 4</p>	<p style="text-align: center;">TAUX D'ASSIDUITÉ 100%</p>
<p style="text-align: center;">MISSIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> Le rôle du Conseil de surveillance est d'exercer un contrôle permanent de la stratégie et de la gestion de la Société par le Directoire. <p style="text-align: center;">FONCTIONNEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Conseil se réunit aussi souvent que l'exige l'intérêt de la Société et au moins quatre fois par an. Chaque séance du Conseil donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire couvrant l'essentiel des points à l'ordre du jour et mis à disposition plusieurs jours avant la réunion sur une plateforme digitale dédiée et sécurisée. Lors de ces séances, une présentation détaillée des points à l'ordre du jour est réalisée par le Président du Directoire, le Directeur Général et le membre du Directoire en charge des finances. Les Commissaires aux comptes sont également entendus lors des séances d'examen des comptes. Les présentations font l'objet de questions et sont nourries d'un débat avant mise au vote des décisions, le cas échéant. Les réunions du Conseil de surveillance font l'objet d'un procès-verbal écrit, soumis à l'approbation de ses membres lors de la réunion suivante. Par ailleurs, conformément à l'article 19.3 du Code AFEP-MEDEF, lors de la présentation du compte-rendu des travaux du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil délibère sur les éléments de rémunération des membres du Directoire hors la présence de ceux-ci. <p>Réunion hors la présence des mandataires exécutifs :</p> <p>Conformément au Règlement intérieur du Conseil de surveillance et à l'article 12.3 du Code AFEP-MEDEF, les membres du Conseil de surveillance peuvent également se réunir périodiquement hors la présence des membres du Directoire. En décembre 2022, une réunion du Conseil de surveillance s'est tenue hors la présence des membres du Directoire. Au cours de cette réunion, les sujets suivants ont pu être abordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le déroulement des séances du Conseil de de surveillance : les évolutions à mettre en œuvre pour continuer à gagner en efficacité ; faciliter et enrichir les échanges et la liste des sujets à aborder en 2023 L'examen de certains sujets de succession La composition du Conseil de surveillance. <p>Plateforme digitale dédiée et sécurisée</p> <p>Les membres du Conseil de surveillance et des comités ont accès à une plateforme de gouvernance digitale sécurisée sur laquelle ils retrouvent l'intégralité de la documentation en lien avec la prochaine réunion mais également l'historique de la documentation des réunions précédentes. Ils ont également accès à un panel de documents concernant la gouvernance du groupe (statuts, règlement intérieur, document d'enregistrement universel...).</p>	<p style="text-align: center;">TRAVAUX</p> <p>En 2022, le Conseil de surveillance s'est réuni 4 fois, conformément aux dispositions légales et statutaires, avec un taux d'assiduité de 100% de ses membres.</p> <p>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.</p> <p>Ont par ailleurs été abordés les sujets suivants :</p> <p>Sujets récurrents</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 stratégie et les réalisations en matière de RSE dont la stratégie climat La nomination du Président du Directoire et du Directeur Général Les nominations et les renouvellements de mandats au sein des comités Les comptes rendus oraux des réunions du Comité d'audit, du Comité des rémunérations et des nominations et du Comité d'Éthique <p>Sujets ponctuels</p> <ul style="list-style-type: none"> La mise à jour du Règlement intérieur du Conseil suite à la transformation de la Société en Société européenne La présentation de la région Europe du Sud et de l'Amérique Latine La présentation sur le digital (VIOOH et Displayce). 	

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.

Ce Règlement intérieur peut être consulté sur le site internet de la Société (<https://www.jcdecaux.com/fr/investisseurs/gouvernance#statuts-et-reglement-interieur>).

Le règlement intérieur a été modifié pour la dernière fois le 1^{er} décembre 2022 suite à la transformation de la Société en société européenne.

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 est divisé selon les thématiques suivantes :

- (1) L'évaluation de la composition et du fonctionnement du Conseil de surveillance
- (2) L'évaluation de la composition et du fonctionnement de chacun des Comités du Conseil; ainsi, une section spécifique propre à chaque Comité, permet aux membres de ces Comités d'évaluer leur fonctionnement
- (3) L'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.

Le questionnaire comporte des questions ouvertes permettant aux membres du Conseil de surveillance d'explicitier leurs réponses et de faire des suggestions d'améliorations.

Tous les membres du Conseil de surveillance ont rempli le questionnaire portant sur l'exercice 2022.

Par rapport à 2021 et conformément à la demande de certains membres du Conseil de surveillance suite à l'évaluation faite en 2021, la Société a digitalisé son questionnaire d'évaluation qui est désormais disponible sur la plateforme dédiée au fonctionnement du Conseil et des Comités. Ils ont souligné leur grande satisfaction quant à la digitalisation de ce questionnaire.

Les résultats ont ensuite été présentés et débattus au sein du Comité des rémunérations et des nominations puis du Conseil de surveillance.

Les résultats de l'évaluation 2022 ont mis en relief une appréciation globalement très favorable du fonctionnement du Conseil au sein duquel la liberté d'expression est soulignée comme une force. Le Conseil travaille dans un esprit de coopération et de collégialité, dans le respect des bonnes pratiques recommandées par le Code Afep-Medef.

Ils ont également indiqué être satisfaits du système d'évaluation existant, et la majorité des membres ne jugent pas nécessaire l'intervention d'un organisme extérieur.

Pour l'avenir, le Conseil de surveillance suggère de :

- > Poursuivre l'aménagement du déroulement du Conseil de surveillance afin de favoriser les échanges et le dialogue au sein du Conseil
- > Transformer le Comité d'Éthique en Comité d'Éthique et de la RSE en 2023 pour renforcer l'engagement du Conseil de surveillance sur les sujets ayant trait à la RSE.



Au cours de l'exercice 2022, il a été décidé de mettre en œuvre les suggestions faites par les membres du Conseil lors de l'évaluation 2021.

En effet, le Conseil de surveillance a poursuivi l'adaptation continue de ses méthodes de travail afin de maintenir l'équilibre entre :

- > D'une part, les contrôles inhérents à ses missions de contrôle et de surveillance dans un contexte réglementaire de plus en plus dense et
- > D'autre part, s'assurer que les Dirigeants de la Société identifient les évolutions futures de son environnement qui peuvent être anticipées et mettent en œuvre les moyens nécessaires pour assurer sa croissance et son développement dans un cadre respectueux de ses obligations sociales et environnementales.

3.3.4. ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL

Assiduité des membres du Conseil de surveillance au cours de l'exercice 2022

Assiduité moyenne	ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE	ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS	ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT	ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE	NATURE DE LA PARTICIPATION	
					 (1)	 (2)
GÉRARD DEGONSE (PRÉSIDENT)	NA	100 %	NA	100 %	75 %	25 %
JEAN-PIERRE DECAUX (VICE-PRÉSIDENT)	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
MICHEL BLEITRACH	NA	100 %	100 %	100 %	75 %	25 %
PATRICE CAT	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
JEAN-SEBASTIEN DECAUX	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
JEAN-FRANÇOIS DUCREST	100 %	100 %	100 %	100 %	75 %	25 %
ALEXIA DECAUX-LEFORT	NA	NA	NA	100 %	50 %	50 %
ROSALINA FERON	NA	NA	NA	100 %	100 %	0 %
BÉNÉDICTE HAUTEFORT	100 %	NA	NA	100 %	100 %	0 %
PIERRE MUTZ	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %
MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON	NA	NA	NA	100 %	75 %	25 %
LEILA TURNER	NA	NA	NA	100 %	50 %	50 %




⁽¹⁾ Physique.

⁽²⁾ Visioconférence.

NA : non-applicable.

3.4. LES COMITÉS

3.4.1. COMITÉ D'AUDIT

MEMBRES				NOMBRE DE RÉUNIONS 4	TAUX D'ASSIDUITÉ 100%
	M. Jean-François Ducrest	Mme Bénédicte Hautefort	M. Pierre Mutz		
	Président - membre indépendant	Membre indépendant			

COMPOSITION

Au 31 décembre 2022, 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.

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 au paragraphe 3.3.2).

Les deux tiers des membres du Comité sont indépendants.

La durée du mandat des membres du Comité coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil de surveillance.

MISSIONS

Le Comité d'audit assure un suivi des processus d'élaboration de l'information financière et 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 liés 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, IT et Administration Groupe, le Directeur des Services Financiers Corporate, le Directeur de la Consolidation, le Directeur Juridique Groupe, le Directeur de l'Audit interne et/ou les Commissaires aux comptes, et fait l'objet d'un débat. Les réunions du Comité d'audit font l'objet de comptes rendus écrits. Un compte rendu oral des activités du Comité d'audit est effectué par son Président au Conseil de surveillance suivant chaque réunion du Comité.

TRAVAUX

En 2022, le Comité d'audit s'est réuni quatre fois, avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- L'examen des comptes sociaux annuels et des comptes consolidés annuels et semestriels ainsi que l'examen des méthodes comptables retenues
- L'examen de l'évolution financière du Groupe
- Le plan d'audit externe des Commissaires aux comptes et l'examen de leur rapport complémentaire
- L'examen de l'indépendance des Commissaires aux comptes
- Le renouvellement des mandats des commissaires aux comptes en 2024
- La revue des litiges et des risques juridiques significatifs
- Le plan des interventions et des actions de l'Audit interne, la cartographie des risques et le contrôle interne
- L'approche du Groupe en matière de protection de données
- L'examen des contrats et accords en cours avec l'actionnaire de contrôle et de la procédure interne de qualification des conventions réglementées et courantes
- L'approbation de la fourniture des services autres que de certification des comptes
- La revue de la politique d'Assurance du Groupe
- La revue des principaux indicateurs de performance extra-financière ainsi que les initiatives du Groupe en matière RSE.

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.

3.4.2. COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS

MEMBRES					NOMBRE DE RÉUNIONS 2	TAUX D'ASSIDUITÉ 100%
	M. Michel Bleitrach	M. Jean-François Ducrest	M. Gérard Degonse	M^{me} Rosalina Feron		
	Président - membre indépendant	Membre indépendant		Membre du Conseil de surveillance représentant les salariés		

COMPOSITION

Au 31 décembre 2022, le Comité des rémunérations et des nominations est composé de quatre membres : M. Michel Bleitrach (Président-membre indépendant), M. Jean-François Ducrest (membre indépendant), M. Gérard Degonse et Mme Rosalina Feron (membre du Conseil de surveillance représentant les salariés).

Conformément aux exigences du Code AFEP-MEDEF, ce Comité ne comporte aucun dirigeant mandataire social et est composé pour deux tiers de membres indépendants.

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, IT et Administration Groupe, le cas échéant, lesquels présentent au Comité des rémunérations et des nominations les atteintes par chacun des autres membres du Directoire de leurs objectifs qualitatifs et quantifiables, ainsi que les propositions d'évolution éventuelle de la rémunération fixe et variable pour l'exercice suivant, aucun autre membre du Directoire n'assiste à la réunion du Comité qui traite des rémunérations.

Les réunions du Comité des rémunérations et des nominations font l'objet de comptes rendus écrits. Un compte rendu oral des activités du Comité des rémunérations et des nominations est effectué par son Président au Conseil de surveillance suivant chaque réunion du Comité. En 2022 et en application de l'article 19.3 du Code AFEP-MEDEF, les membres du Conseil de surveillance ont débattu des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ceux-ci.

TRAVAUX

Au cours de l'année 2022, le Comité s'est réuni deux fois avec un taux d'assiduité de 100% de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- L'examen de l'indépendance des membres du Conseil de surveillance
- La digitalisation du questionnaire relatif à l'évaluation du fonctionnement du Conseil de surveillance et des Comités
- L'examen de la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale
- L'examen de la composition du Conseil de surveillance et des Comités
- L'examen de la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance
- L'examen des objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes
- L'examen des écarts de représentation entre les femmes et les hommes au sein des cadres dirigeants et des membres des instances dirigeantes
- L'information sur la politique de rémunération des principaux dirigeants non-mandataires sociaux
- L'examen de la politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance
- Les rémunérations fixe et variable des membres du Directoire
- La rémunération des membres du Conseil de surveillance et des Comités
- La revue du plan de succession des membres du Directoire.

3.4.3. COMITÉ D'ÉTHIQUE

MEMBRES				NOMBRE DE RÉUNIONS 2	TAUX D'ASSIDUITÉ 100%
	M. Michel Bleitrach	M. Pierre Mutz	M. Jean-François Ducrest		
	Président - membre indépendant		Membre indépendant		

COMPOSITION

Au 31 décembre 2022, le Comité d'Éthique est composé de trois membres : M. Michel Bleitrach (Président -membre indépendant), M. Pierre Mutz 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 Éthique 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 Éthiques Fondamentales définies dans la Charte Éthique 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 Éthiques 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 Éthique 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.

En séance, chaque point à l'ordre du jour fait l'objet d'un exposé et donne lieu à débat.

Dans le cadre de ses attributions, le Comité peut entendre, s'il le juge nécessaire, les membres du Directoire, le Directeur Juridique Groupe es-qualités, le Directeur de l'Audit interne ou toute autre personne qu'il désignera.

TRAVAUX

Au cours de l'année 2022, le Comité s'est réuni deux fois avec un taux d'assiduité de 100% de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- Examen des signalements parvenus via les systèmes d'alerte auprès du Groupe ou des filiales
- Examen des cas de violations potentielles des règles Éthiques Fondamentales édictées par la charte Éthique Groupe
- Articulation entre le Plan de Conformité de JCDecaux SE et celui de JCDecaux Holding
- Le Comité a ainsi examiné deux signalements mettant en cause des collaborateurs en Europe et en Océanie : un a fait l'objet d'un classement sans suite après enquête interne, et un autre a fait l'objet d'un plan d'action spécifique après une enquête rigoureuse
- En outre, deux signalements ne relevant pas de la compétence du Comité ont été réorientés soit vers le management local, soit vers le contrôle interne, faute d'objet en rapport avec les missions du Comité d'Éthique.

3.5. ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Processus de sélection des membres du Conseil de surveillance nommés par l'Assemblée Générale

Le Conseil de surveillance fixe chaque année les objectifs d'évolution de sa composition et ce, conformément à sa politique de diversité établie conformément à l'article 7.2 du Code AFEP MEDEF combiné à l'article L.22-10-10 du code de commerce.

Le Comité des rémunérations et de nominations identifie les profils correspondants aux objectifs fixés par le Conseil de surveillance et peut se faire aider par un cabinet de conseil en recrutement.

Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux Président du Directoire et Directeur Général et le Président du Conseil de surveillance font une première sélection de candidats.

Les candidats retenus s'entretiennent ensuite avec les autres membres du Comité des rémunérations et des nominations.

Enfin, le Comité des rémunérations et des nominations soumet ses recommandations au Conseil de surveillance qui proposera la nomination d'un nouveau membre du Conseil de surveillance à l'Assemblée Générale.

Processus de sélection des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés

Les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés sont désignés par le Comité social et économique.

Évolution de la composition du Conseil de surveillance et de ses Comités au cours de l'exercice 2022

SITUATION ARRÊTÉE LE 31 DÉCEMBRE 2022	DÉPART	NOMINATION	RENOUVELLEMENT
CONSEIL DE SURVEILLANCE			M. Gérard DEGONSE en qualité de Président (le 11 mai 2022 pour un an) M. Michel BLEITRACH (le 11 mai 2022 pour un an) M. Jean-Pierre DECAUX (le 11 mai 2022 pour un an) Mme Alexia DECAUX-LEFORT (le 11 mai 2022 pour trois ans) M. Pierre MUTZ (le 11 mai 2022 pour un an)
COMITÉ D'AUDIT			M. Pierre MUTZ (le 11 mai 2022 pour un an)
COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS			M. Michel BLEITRACH en qualité de Président (le 11 mai 2022 pour un an) M. Gérard DEGONSE (le 11 mai 2022 pour un an)
COMITÉ D'ÉTHIQUE			M. Michel BLEITRACH en qualité de Président (le 11 mai 2022 pour un an) M. Pierre MUTZ (le 11 mai 2022 pour un an)

Les mandats de membres du Conseil de surveillance de MM. Gérard Degonse, Michel Bleitrach, Jean-Pierre Decaux, Pierre Mutz, Jean-Sébastien Decaux et Mmes Bénédicte Hautefort, Marie-Laure Sauty de Chalon et Leila Turner arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.

M. Pierre Mutz n'a pas sollicité le renouvellement de son mandat.

Conformément à la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance, il sera proposé à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023, le renouvellement des mandats suivants :

- > M. Gérard Degonse, pour une durée d'un an*
- > M. Michel Bleitrach, pour une durée d'un an*
- > M. Jean-Pierre Decaux, pour une durée d'un an*
- > Mme Bénédicte Hautefort, pour une durée de trois ans
- > M. Jean-Sébastien Decaux, pour une durée de trois ans
- > Mme Marie-Laure Sauty de Chalon, pour une durée de trois ans
- > Mme Leila Turner, pour une durée de trois ans.

* MM. Gérard Degonse, Michel Bleitrach et Jean-Pierre Decaux ayant 75 ans ou plus, la durée de leur mandat est annuelle, conformément à l'article 16 des statuts).

3.6. MIXITÉ AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

3.6.1. POLITIQUE DE MIXITÉ

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

Le Plan de Féminisation, concret et pragmatique, déployé à partir de 2021, agit à la fois sur la culture de l'entreprise et sur la gestion des processus de nomination, afin d'améliorer la représentation des femmes aux plus hauts niveaux de l'entreprise.

Le Plan de Féminisation déployé à l'échelle du Groupe afin d'assurer une approche globale cohérente est aussi composé de leviers d'action adaptés à un niveau local afin de garantir l'adaptation aux pratiques des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Le Plan de Féminisation se structure autour de deux objectifs :

- Atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40% d'ici 2027 à l'échelle du Groupe

- Déployer une politique de féminisation au niveau Groupe structurée autour de deux sous-objectifs :

- (1) 100% des collaborateurs et managers ayant accès à la JCDecaux Academy sensibilisés aux stéréotypes et préjugés annuellement
- (2) Présenter une candidature féminine, dès que cela est possible, pour chaque poste de management à pourvoir.

Les instances dirigeantes concernées par le Plan sont collectivement : le Directoire de JCDecauxSE, les Comités Exécutif des directions centrales « Corporate » de JCDecauxSE soutenant les opérations du Groupe à travers le Monde, les Comités Exécutifs (ou équivalents) des entités des pays qui constituent plus de 80% du chiffre d'affaires ajusté du Groupe une année donnée.

À noter que le taux de féminisation des instances dirigeantes de JCDecaux s'élève à 32,8% en 2022, et est stable par rapport à 2021.

La féminisation des instances dirigeantes a été intégrée dès 2021 dans les critères « ESG » de la rémunération variable des dirigeants.

3.6.2. RÉSULTAT EN MATIÈRE DE MIXITÉ DANS LES 10% DE POSTES À PLUS FORTE RESPONSABILITÉ

Concernant les 10% de postes à plus forte responsabilité, la Société a retenu comme référence l'ensemble des bénéficiaires du dernier plan d'actions de performance attribué en 2021 (en dehors des membres du Directoire) sur 44 des 80 pays ou opère JCDecaux. Il en est ressorti une proportion de femmes de 28,7% c'est-à-dire 87 femmes parmi les 303 collaborateurs toujours bénéficiaires au 31 décembre 2022.

Pour rappel, en 2021, la Société avait également retenu comme référence l'ensemble des bénéficiaires d'actions de performance (en dehors des membres du Directoire) et la proportion de femmes était de 29,2% (93 femmes parmi les 318 bénéficiaires).

3.7. DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU DIRECTOIRE ET DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Conflits d'intérêts

Le Règlement intérieur du Conseil de surveillance contient des dispositions détaillées en vue de la prévention des conflits d'intérêts. Il prévoit que :

- Les membres du Conseil de surveillance établissent chaque année, en vue de prévenir les conflits d'intérêts, une « déclaration sur l'honneur » relative à l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts, même potentielle
- Les membres du Conseil de surveillance doivent, par ailleurs, informer le Conseil de tout conflit d'intérêts dans lequel ils pourraient être impliqués à l'occasion de chaque vote et indépendamment de leur déclaration annuelle
- Dans les cas où les membres du Conseil de surveillance ne peuvent éviter de se trouver en conflit d'intérêts, ils s'abstiennent d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante
- Les Comités interviennent spécifiquement pour prévenir tout conflit d'intérêts : le Comité des rémunérations et des nominations a notamment pour mission de formuler des recommandations concernant la composition du Conseil de surveillance, en particulier au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la Société et de l'existence de conflits d'intérêts potentiels. Lors de l'examen des comptes, le Comité d'audit se penche, si besoin, sur les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts.

Par ailleurs, à la connaissance de la Société et au jour de l'établissement du présent document :

- Il n'existe aucun conflit d'intérêt entre les devoirs de chacun des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance à l'égard de la Société et leurs intérêts privés et/ou autres devoirs
- Il n'existe pas d'arrangement ou accord conclu avec les principaux actionnaires, des clients ou des fournisseurs en vertu duquel l'un des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance a été sélectionné en tant que membre de cet organe de Direction ou de Surveillance
- Il n'existe aucune restriction acceptée par les membres du Directoire ou du Conseil de surveillance concernant la cession de leur participation dans le capital de la Société.

Nature des liens familiaux entre les membres du Directoire et du Conseil de surveillance

M. Jean-Pierre Decaux, Vice-Président du Conseil de surveillance, est l'oncle de MM. Jean-Charles Decaux, Président du Directoire, et de Jean-François Decaux, Directeur Général.

M. Jean-Sébastien Decaux, membre du Conseil de surveillance, est le frère de MM. Jean-Charles et Jean-François Decaux.

Mme Alexia Decaux-Lefort, membre du Conseil de surveillance, est la fille de M. Jean-François Decaux.

Condamnations

Les membres du Conseil de surveillance déclarent chaque année à la Société les condamnations dont ils ont pu faire l'objet au cours des cinq dernières années.

À la connaissance de la Société, au cours des cinq dernières années, aucun des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance :

- N'a subi de condamnation pour fraude
- N'a été mis en cause ou n'a subi de sanction publique officielle prononcée par une quelconque autorité réglementaire ou statutaire
- N'a été déchu par un tribunal du droit d'exercer la fonction de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'une société
- N'a été associé, en qualité de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance, à la faillite, mise sous séquestre, liquidation ou au placement d'entreprises sous administration judiciaire.

Déontologie boursière

Le Groupe JCDecaux dispose d'une Charte interne approuvée par le Directoire ayant pour objet de mettre en exergue l'importance de la réglementation relative aux initiés, les sanctions administratives ou pénales attachées au non-respect de cette réglementation et la prudence requise dans ce domaine.

Ces règles trouvent leur source dans le Règlement européen n°596/2014 sur les abus de marché, ses règlements délégués et ses règlements d'exécution, le Code monétaire et financier ainsi que le Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers.

Cette Charte est transmise aux initiés dès lors qu'une liste des initiés est établie du fait de la qualification d'une information privilégiée au sein du Groupe et ce, conformément à la procédure interne de qualification de l'information privilégiée.

Cette Charte prévoit également que les personnes dirigeantes au sens de l'article 19 du Règlement MAR, à savoir au sein du groupe JCDecaux, les membres du Directoire et du Conseil de surveillance, ne doivent pas réaliser de transactions pendant les périodes de «fenêtres négatives».

Conformément au Règlement MAR et aux recommandations de l'AMF, les fenêtres négatives arrêtées par la Société sont les suivantes :

- Pendant les 30 jours précédant la publication des comptes annuels/semestriels
- Pendant les 15 jours précédant la publication de l'information trimestrielle.

Le Groupe tient à jour une liste des personnes soumises aux fenêtres négatives réunissant :

- Les personnes exerçant des responsabilités dirigeantes (selon les articles 3 et 19 de MAR) et
- Les personnes ayant accès de manière régulière ou occasionnelle à des informations sensibles.

Les personnes soumises à ces fenêtres négatives ne sont autorisées à réaliser une transaction sur les titres de JCDecaux que le lendemain de la publication des informations concernées.

Un calendrier des périodes d'abstention pour l'année est communiqué aux personnes concernées.

3.8. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES

La présente section expose la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2023 ainsi que les éléments de rémunération des mandataires sociaux relatifs à l'exercice 2022.

3.8.1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE ET DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Conformément à l'article L22-10-26 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de 2023 décrite ci-après a été établie par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Il sera demandé à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023. A cette fin, deux résolutions sont présentées pour le Président et les membres du Directoire et pour le Président et les membres du Conseil de surveillance.

3.8.1.1. Principes et règle de détermination et de mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux

1° Objectifs et principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue chaque année par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations. Ce dernier, composé de membres choisis pour leur bonne compréhension du modèle d'affaire de la Société, du marché de la publicité extérieure et, d'une façon générale, de l'environnement économique et juridique des affaires et dont les deux tiers sont indépendants, s'assure que la politique respecte l'intérêt social, contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société.

Le Conseil de surveillance prend en compte les principes suivants :

- Les principes issus du Code de Gouvernement d'Entreprise : exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, comparabilité, cohérence, intelligibilité des règles, et mesure
- Des études réalisées, à la demande du Comité, par des cabinets extérieurs et par la Direction juridique du Groupe permettant de s'assurer que les éléments de rémunérations des mandataires sociaux correspondent aux pratiques de marché.

Concernant la rémunération variable des membres du Directoire, la détermination de critères quantifiables et qualitatifs conditionnels et exigeants permet de s'assurer que ces derniers agissent dans l'intérêt social de la Société en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.

La politique de rémunération encourage également les membres du Directoire à développer la stratégie commerciale du Groupe, puisque leur rémunération variable est en partie conditionnée à leur participation active à des réalisations stratégiques telles que la signature ou le renouvellement de contrats avec les villes et qu'ils peuvent se voir accorder, à titre exceptionnel, le versement d'une rémunération en cas, par exemple, de gain d'un nouveau contrat important avec une ville.

Il convient par ailleurs de rappeler que la société JCDecaux SE est une société familiale, fondée par Monsieur Jean-Claude Decaux il y a plus de cinquante-cinq ans, organisée sous forme de Société Européenne à Directoire et Conseil de surveillance et dont la majorité des actions sont détenues par la société JCDecaux Holding, elle-même contrôlée par Messieurs Jean-François et Jean-Charles Decaux, membres du Directoire et Monsieur Jean-Sébastien Decaux, membre du Conseil de surveillance. Ainsi, toutes les décisions, y compris en termes de rémunérations, sont prises avec une vision long terme permettant d'assurer la pérennité de l'entreprise familiale.

2° Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

Détermination de la politique de rémunération

Le Comité des rémunérations et des nominations formule des recommandations au Conseil de surveillance sur l'ensemble des rémunérations des mandataires sociaux.

Concernant la rémunération variable des membres du Directoire, le Comité définit les critères et veille à la cohérence de ces critères avec l'évaluation de la performance des membres du Directoire faite annuellement et avec la stratégie de la Société.

Le Comité s'appuie également sur des études réalisées par des cabinets extérieurs afin de s'assurer que la politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux pratiques de place.

En ce qui concerne la rémunération des membres du Conseil de surveillance, le Comité émet une recommandation sur l'enveloppe et sur le mode de répartition de cette rémunération en tenant en compte les recommandations du Code AFEP/MEDEF. Ainsi la part variable de leur rémunération est prépondérante et est conditionnée à leur participation effective au Conseil de surveillance.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient également compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société.

En effet, chaque année, le Conseil de surveillance délibère, conformément à l'article L. 225-37-1 du code de commerce, sur la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale, préalablement présentée au Comité des rémunérations et des nominations. Conformément à l'article 19.2 du Code AFEP- MEDEF, le Conseil de surveillance et le Comité des rémunérations et des nominations sont également tenus informés tous les ans, de la politique de rémunération des principaux dirigeants non- mandataires sociaux mise en place par la Société. De plus, chaque année les ratios d'équité entre la rémunération des membres du Directoire et celle des salariés de la Société conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce sont présentés au Comité des rémunérations et nominations et au Conseil de surveillance.

Le Conseil de surveillance et le Comité de rémunération et des nominations s'attachent à prendre en considération ces informations lors de la revue annuelle de la politique de rémunération des mandataires sociaux, permettant ainsi d'assurer une évolution équilibrée de la rémunération des salariés et celle des mandataires sociaux.

Révision de la politique de rémunération

La politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance peut être réévaluée par le Conseil de surveillance en cas d'évolution de leur périmètre de responsabilité ou de décalage de leur rémunération par rapport à d'autres sociétés.

Conformément au Code AFEP/MEDEF, la rémunération fixe des membres du Directoire n'est revue qu'à intervalle de temps relativement long.

- La dernière réévaluation de la politique de rémunération des membres du Directoire a été réalisée lors du Conseil de

surveillance du 5 décembre 2019, qui a décidé d'augmenter de 1% le montant de la rémunération fixe des membres du Directoire pour l'exercice 2020. Cependant, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. A partir de 2021, le salaire fixe des membres du Directoire est revenu au niveau de 2020 (avant le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19) et aucune évolution du salaire fixe n'a eu lieu en 2022.

- La dernière réévaluation de la politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance a été réalisée lors du Conseil de surveillance du 5 décembre 2018, qui a décidé une nouvelle répartition à compter de 2019 de la rémunération entre les membres du Conseil et des Comités. Par ailleurs, l'Assemblée Générale du 20 mai 2021 a approuvé l'augmentation de l'enveloppe globale du fait de la nomination d'un second membre du Conseil de surveillance représentant les salariés au Conseil. Depuis 2021, le montant de l'enveloppe globale est inchangé et la répartition de la rémunération entre les membres du Conseil et des Comités est inchangée depuis 2019.

Pour 2023, suite à une analyse de compétitivité des rémunérations réalisée par le cabinet Mercer en novembre 2022, le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a décidé :

- (i) d'augmenter de +2% la rémunération fixe des membres du Directoire.
- (ii) de ne pas modifier la rémunération des membres du Conseil de surveillance.

Mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil de surveillance conformément aux résolutions votées par l'Assemblée Générale.

Le Conseil de surveillance n'a pas dérogé à la politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance qui a été approuvée par l'Assemblée Générale du 11 mai 2022 (10^{ème} résolution adoptée à 83,09% et 11^{ème} résolution adoptée à 99,99%).

3° Gestion des conflits d'intérêts

Conformément au règlement intérieur du Conseil de surveillance, les membres du Conseil de surveillance ont l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêt même potentiel, et doivent s'abstenir d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante.

A ce titre, les Membres du Conseil de surveillance sont tenus d'établir, lors de leur entrée en fonction puis chaque année, une «déclaration sur l'honneur» relative à l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts, même potentiel.

Par ailleurs, le Conseil de surveillance délibère sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ces derniers.

4° Méthodes d'évaluation de l'atteinte des critères de performance prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions

La rémunération variable des membres du Directoire

Les critères financiers

Ces derniers reposent sur :

- L'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe ou d'une zone géographique déterminée par rapport à l'année précédente et au budget
- L'évolution de la marge opérationnelle du groupe par rapport au budget
- L'atteinte du budget pour les ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires groupe ou d'une zone géographique déterminée par segment sur une base ajustée.

Méthode d'évaluation

L'atteinte de ces critères financiers relève de l'appréciation du Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Le Comité des rémunérations et des nominations vérifie dans un premier temps, l'atteinte de ces critères sur la base des résultats estimés lors du Comité qui se réunit en fin d'année.

Il s'assure, dans un second temps, lors du Comité qui se réunit en début d'année, que ces critères ont été satisfaits sur la base des comptes arrêtés au 31 décembre.

Les critères non-financiers

Ces derniers sont fixés annuellement par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations. ils intègrent des éléments relatifs à la stratégie et à la politique RSE, concourant ainsi à la pérennité de la Société.

- Les critères RSE reposent sur 4 axes à savoir :
 - La performance extra-financière au travers du maintien dans les indices EF
 - Le déploiement de la stratégie RSE 2030
 - L'optimisation de l'empreinte environnementale
 - Le déploiement de la culture de responsabilité de l'écosystème du Groupe.
- Les critères stratégiques reposent sur les renouvellements de contrats stratégiques, la signature de nouveaux contrats, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale.

Méthode d'évaluation

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

A ce titre, le Comité se base sur des éléments d'appréciation fournis par le management : le Comité invite le Président du Directoire ou le Directeur Général lors de sa séance de fin d'année et a ainsi l'opportunité de leur poser directement toutes les questions leur permettant de s'assurer que ces critères sont satisfaits.

La rémunération en actions des membres du Directoire

Critères de performance

L'attribution d'actions de performance aux membres du Directoire est soumise à des critères de performance à satisfaire sur plusieurs années consécutives :

- Liés à l'évolution de la marge opérationnelle
- L'atteinte d'objectifs de performances individuelles.

Méthode d'évaluation

L'atteinte de ces critères relève de l'appréciation du Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

L'atteinte du premier critère peut être constatée sur la base des comptes arrêtés au 31 décembre.

L'atteinte des objectifs de performances individuelles peut être réalisée sur la base d'éléments d'appréciation fournis par le management.

Le Conseil de surveillance délibère ensuite, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, sur l'atteinte de ces critères de la rémunération variable des membres du Directoire et de leur rémunération en actions, mais hors la présence de ces derniers.

5° Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée aux membres du Conseil de surveillance

La somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée Générale aux membres du Conseil de surveillance est répartie par le Conseil de surveillance de la façon suivante :

Pour le Conseil de surveillance

Le Président et les membres du Conseil ont droit, pour 4 réunions du Conseil, à :

- Une part fixe et
- Une part variable prépondérante en fonction de leur participation effective aux réunions du Conseil.

Toute réunion supplémentaire donne lieu au versement d'un complément de rémunération, dès lors qu'elle ne se tient pas par conférence téléphonique ou visioconférence.

Pour le Comité d'audit

Le Président et les membres du Comité d'audit ont droit, pour 4 réunions du Comité, à une part exclusivement variable en fonction de leur participation effective aux réunions du Comité.

Au-delà de 4 réunions du Comité d'audit, toute réunion supplémentaire, physique, par conférence téléphonique ou par visioconférence, ne donne pas lieu au versement d'un complément de rémunération.

Pour le Comité des rémunérations et des nominations

Le Président et les membres du Comité des rémunérations et des nominations ont droit, pour 2 réunions du Comité, à une part exclusivement variable en fonction de leur participation effective aux réunions du Comité.

Au-delà de 2 réunions du Comité des rémunérations et des nominations, toute réunion supplémentaire, physique, par conférence téléphonique ou par visioconférence, ne donne pas lieu au versement d'un complément de rémunération.

Pour le Comité d'éthique

Le Président et les membres du Comité d'éthique ont droit, pour 2 réunions du Comité, à une part exclusivement variable en fonction de leur participation effective aux réunions du Comité.

Au-delà de 2 réunions du Comité d'éthique, toute réunion supplémentaire, physique, par conférence téléphonique ou par visioconférence, ne donne pas lieu au versement d'un complément de rémunération.

6° Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération en cas de changement potentiel de gouvernance

En cas de nomination d'un nouveau membre du Directoire ou de cooptation d'un membre du Conseil de surveillance postérieurement à l'Assemblée Générale, sa rémunération serait fixée par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, en application de la politique de rémunération des mandataires sociaux approuvée par la dernière Assemblée Générale, conformément aux pratiques existant au sein de la Société et en accord avec les recommandations du Code AFEP-MEDEF qui régissent actuellement la détermination des rémunérations des mandataires sociaux.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, se réserve la possibilité d'adapter le niveau ainsi que la structure de rémunération pour tenir compte de la situation du nouveau dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités conférées par sa fonction.

Il en est de même en cas de renouvellement du mandat des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance.

7° Modalités d'application de la politique de rémunération en cas de circonstances exceptionnelles

Conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil de surveillance pourra déroger à l'application des éléments de la politique de rémunération, dès lors qu'une telle dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Le cas échéant, l'adaptation de la politique de rémunération à des circonstances exceptionnelles serait décidée par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Une telle dérogation ne pourra intervenir que de manière temporaire (à savoir dans l'attente de l'approbation de la politique de rémunération modifiée par l'Assemblée Générale à venir), et dans des circonstances exceptionnelles. Ainsi, par exemple, le recrutement d'un nouveau dirigeant mandataire social dans des conditions imprévues pourrait nécessiter d'adapter temporairement certains éléments de rémunération existants ou de proposer de nouveaux éléments de rémunération.

Il pourrait également être nécessaire de modifier les conditions de performance conditionnant l'acquisition de tout ou partie des éléments de rémunération existants en cas de circonstances exceptionnelles résultant notamment d'une modification sensible du périmètre du groupe à la suite d'une fusion ou d'une cession, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative importante ou d'un événement majeur affectant les marchés et/ou les grands concurrents du groupe JCDecaux.

Les éléments de rémunération auxquels il pourra être dérogé, dans un sens positif ou négatif, sont le versement d'une indemnité de prise de fonction et la rémunération variable.

En 2022, le Conseil de surveillance n'a pas souhaité faire usage de cette faculté.

3.8.1.2. Politique de rémunération des membres du Directoire

1) Mandats et contrats de travail

M. Jean-Charles Decaux et M. Jean-François Decaux, en qualité de Président du Directoire et de Directeur Général, perçoivent respectivement une rémunération au titre de leur mandat.

En revanche, M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg, et M. Daniel Hofer perçoivent les différents éléments de leur rémunération en leur qualité de salarié et au titre de leur fonction opérationnelle et spécifique, distincte de leur mandat social.

- Emmanuel Bastide occupe la fonction de Directeur Général Asie du Groupe avec, notamment, la responsabilité des pays suivants : Chine (y compris Hong Kong et Macao), Japon, Corée du Sud, Singapour, Thaïlande, Mongolie, Vietnam, Birmanie, etc. et est rattaché hiérarchiquement à M. Jean-Charles Decaux.
- M. David Bourg est Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe et s'occupe à ce titre de superviser les Directeurs financiers régionaux et des filiales du Groupe ainsi que

les fonctions support du Groupe notamment des services financiers corporate, la Direction Juridique, la Direction du M&A, la Direction de la fiscalité, les Relations Investisseurs, la Direction des Systèmes d'information, la Direction du Développement Durable et est rattaché hiérarchiquement à Messieurs Jean-François et Jean-Charles Decaux.

- M. Daniel Hofer, occupe la fonction de Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe centrale et orientale et Asie centrale et est rattaché hiérarchiquement à M. Jean-François Decaux.

Dans ce cadre, les règles internes de subordination hiérarchique, inhérentes à l'existence d'un contrat de travail, garantissent un contrôle continu et efficace de leurs performances.

À noter que les membres du Directoire ayant un contrat de travail, peuvent bénéficier des dispositifs collectifs d'épargne salariale et des avantages qui en découlent ainsi que de certains avantages (mutuelle, assurances complémentaires...) accordés par la Société à tous ses salariés.

Sont détaillés ci-après, la durée des mandats et des contrats de travail passés avec la société (ou ses filiales) par les membres du Directoire, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leur sont applicables :

	DURÉE DU MANDAT	DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	PÉRIODES DE PRÉAVIS	CONDITIONS DE RÉVOCATION/ RÉSILIATION
JEAN-FRANÇOIS DECAUX	3 ans	NA	NA	NA
JEAN-CHARLES DECAUX	3 ans	NA	NA	NA
DAVID BOURG	3 ans	Contrat de travail à durée indéterminée JCDecaux SE	Préavis de 3 mois	Clause de non-concurrence à appliquer ou à lever
EMMANUEL BASTIDE	3 ans	Contrat de travail à durée indéterminée JCDecaux SE	Préavis de 3 mois (selon son contrat d'expatriation)	Clause de non-concurrence à appliquer ou à lever
DANIEL HOFER	3 ans	Contrat de travail (de droit suisse) à durée déterminée avec JCDecaux Corporate Services GmbH de 3 ans du 31/08/2017 au 31/08/2020 Renouvelé par avenants du 10/01/2020 jusqu'au 31/08/2023 et du 31/08/2023 jusqu'au 31/08/2025	Pas de résiliation unilatérale avant l'échéance du terme prévu sauf justes motifs	Clause de non-concurrence à appliquer ou à lever à compter du 31/08/2023

2) Structure globale de la rémunération des membres du Directoire

Rémunération fixe

La rémunération fixe des membres du Directoire est arrêtée et revue annuellement par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Cette dernière résulte de la prise en compte :

- De l'expérience, du niveau et de la difficulté des responsabilités
- De l'ancienneté dans le Groupe
- Des pratiques observées dans le Groupe ou les sociétés exerçant des activités comparables.

Par ailleurs, le Comité des rémunérations et des nominations peut s'appuyer, pour faire une recommandation au Conseil de surveillance, sur des études comparatives des rémunérations des mandataires sociaux.

Il est également précisé que toute augmentation significative de

la rémunération fixe des membres du Directoire ferait l'objet le cas échéant d'une justification dans le Document d'Enregistrement Universel.

Ainsi le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations qui s'est appuyé sur une analyse de compétitivité des rémunérations réalisée par le cabinet Mercer en novembre 2022, a décidé d'augmenter de +2% la rémunération fixe 2022 des membres du Directoire afin de tenir compte des pratiques observées en matière de rémunération sur le marché.

Pour l'exercice 2023, la rémunération fixe des membres du Directoire est la suivante :

- 1 075 430 € pour Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux
- 454 578 € pour M. Emmanuel Bastide
- 432 931 € pour M. David Bourg
- 659 881 CHF pour M. Daniel Hofer.

Rémunération variable annuelle

Les critères de détermination de la rémunération variable des membres du Directoire sont arrêtés et revus annuellement par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

La rémunération variable des membres du Directoire ne peut dépasser un pourcentage du salaire fixe annuel arrêtés et revus annuellement par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations à savoir :

- 150 % pour Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux
- 100 % pour Messieurs Emmanuel Bastide et David Bourg
- 130 % pour M. Daniel Hofer jusqu'au 31 août 2023. Le Conseil de surveillance du 1^{er} décembre 2022 sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a décidé de modifier le plafond de la rémunération variable de M. Daniel Hofer qui sera de 100 % à compter du 1^{er} septembre 2023.

Le niveau de réalisation requis est mesuré et évalué chaque année par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Il convient de préciser que la rémunération variable des membres du Directoire est une rémunération individualisée et conditionnelle, reposant sur des critères financiers, RSE et stratégiques.

Le Conseil de surveillance du 8 mars 2023 sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations a ainsi arrêté les critères de la rémunération variable des membres du Directoire :

Concernant les critères financiers :

Pour Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux, une rémunération variable pour chacun d'eux pouvant atteindre 150% de leur rémunération fixe annuelle (« le Plafond ») par atteinte des objectifs suivants :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2023	30,00 %
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU RÉEL 2022 15% au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022 : - 0% s'il croît de moins de 2% - Croissance linéaire s'il croît entre 2% et 10% - 15% s'il croît au moins de 10%	15,00 %
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU BUDGET 2023 15% au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023 : - 0% s'il est inférieur à 95% du budget 2023 - Croissance linéaire s'il est compris entre 95% et 100% du budget 2023 - 15% s'il est au moins égal à 100% du budget 2023	15,00 %
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	15,00 %
15% au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023 : -0% si elle est inférieure à 95% du budget 2023 -Croissance linéaire si elle est comprise entre 95% et 100% du budget 2023 -15% s'il est au moins égal à 100% du budget 2023	
ATTEINTE DU BUDGET 2023 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	15,00 %
15% au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires de chaque segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023 et dans la sous limite de 5% pour chacun des trois segments : - 0% si un tel ratio est inférieur à 97,5% du ratio au budget 2023 - Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5% et 100% du budget 2023 - 5% si le ratio est au moins égal à 100% du budget 2023 pour le segment concerné	
TOTAL	60,00 %

Pour Monsieur David Bourg, une rémunération variable pouvant atteindre 100% de sa rémunération fixe annuelle (« le Plafond ») par atteinte des objectifs suivants :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2023	46,66 %
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU RÉEL 2022 23,33 % 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % s'il croît de moins de 2 % - Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 % - 23,33 % s'il croît au moins de 10 % 	
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU BUDGET 2023 23,33 % 23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2023 : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2023 - Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2023 - 23,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023 	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	23,33 %
23,33 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe par rapport au budget 2023 : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2023 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2023 - 23,33 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023 	
ATTEINTE DU BUDGET 2023 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	15,00 %
15 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle du Groupe sur chiffre d'affaires de chaque segment sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023 et dans la sous limite de 5% pour chacun des trois segments : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % si un tel ratio est inférieur à 97,5 % du ratio au budget 2023 - Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2023 - 5 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2023 pour le segment concerné 	
TOTAL	85,00 %

Pour Monsieur Emmanuel Bastide une rémunération variable pouvant atteindre 100% de sa rémunération fixe annuelle (« le Plafond ») par atteinte des objectifs suivants. Pour Monsieur Daniel Hofer une rémunération variable pouvant atteindre 130% de sa rémunération fixe annuelle (« le Plafond ») du 1er janvier au 31 août 2023 puis 100% du 1er septembre au 31 décembre 2023 par atteinte de objectifs suivants :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION AJUSTÉ DES PAYS DE LEUR ZONE DE RESPONSABILITÉ	50,00 %
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU RÉEL 2022 25,00 % 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de leur zone de responsabilité par rapport au réel 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % s'il croît de moins de 2 % - Croissance linéaire s'il croît entre 2 % et 10 % - 25 % s'il croît au moins de 10 % 	
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU BUDGET 2023 25,00 % 25 % au maximum du plafond liés à l'évolution du résultat d'exploitation des pays de leur zone de responsabilité par rapport au budget 2023 : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % s'il est inférieur à 95 % du budget 2023 - Croissance linéaire s'il est compris entre 95 % et 100 % du budget 2023 - 25 % s'il est au moins égal à 100 % du budget 2023 	
ATTEINTE DU BUDGET 2023 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT DE LEUR ZONE DE RESPONSABILITE	25,00 %
25 % au maximum du plafond liés à l'atteinte des ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires de chaque segment de leur zone de responsabilité sur une base ajustée tels que prévus au budget 2023 et dans la sous limite de 8,33 % pour chacun des trois segments : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % si elle est inférieure à 97,5 % du budget 2023 - Croissance linéaire si ce ratio est compris entre 97,5 % et 100 % du budget 2023 - 8,33 % si le ratio est au moins égal à 100 % du budget 2023 pour le segment concerné 	
ÉVOLUTION DE LA MARGE OPERATIONNELLE DU GROUPE PAR RAPPORT AU BUDGET 2023	10,00 %
10,00 % au maximum du plafond liés à l'évolution de la marge opérationnelle Groupe par rapport au budget 2023 : <ul style="list-style-type: none"> - 0 % si elle est inférieure à 95 % du budget 2023 - Croissance linéaire si elle est comprise entre 95 % et 100 % du budget 2023 - 10,00 % si elle est au moins égal à 100 % du budget 2023 	
TOTAL	85,00 %

Ces critères sont les plus pertinents pour mesurer la performance du Groupe au cours de l'exercice.

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

Ces derniers reposent sur 4 axes :

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

	CRITÈRES ESG	CLÉ D'ALLOCATION
PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2% du total bonus	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien dans les indices EF (Focus CDP / EcoVadis) 	2%
STRATEGIE RSE 2030 3% du total bonus	Déploiement de la Stratégie RSE 2030 <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement de la trajectoire de réduction carbone à l'échelle du Groupe • Enrichissement et systématisation de la politique éco-conception, définition d'une gouvernance dédiée • Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33% en 2022) 	3%
POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISEE 5% du total bonus	Environnement <ul style="list-style-type: none"> • Mobiliers : de réduction de nos émissions carbonées liées aux mobiliers en valeur absolue à fin 2023 (vs. 2019) – Location-Based (avant déduction de l'électricité verte) • Electricité verte : 100% de nos consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable (Obj. annuel) • Bâtiments : de réduction des consommations énergétiques liées aux bâtiments à fin 2023 (vs. 2019) • Véhicules : de réduction de nos émissions liées aux véhicules (gCO₂/km) par rapport à 2019 • Déchets valorisés 	5%
POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITE DE NOTRE ECOSYSTEME 5% du total bonus	Santé & Sécurité <ul style="list-style-type: none"> • Réduction du taux de fréquence accidents du travail Groupe à fin 2023 (vs. 2019) • Modéré par les visites et communications 	3%
	Achats responsables <ul style="list-style-type: none"> • 100% des évaluations des fournisseurs clés réalisés à fin 2023 • 100% des fournisseurs clés ont signé le code de conduite à fin 2023 	2%
TOTAL		15%

Ces critères font partie de la stratégie RSE ambitieuse du Groupe qui est décrite en détail dans le chapitre 2 du présent DEU et qui vise à assurer une croissance rentable, durable et responsable.

Concernant les critères stratégiques

Pour Messieurs Jean-Charles et Jean-François Decaux, les critères stratégiques représentent 25,00% du plafond de leur rémunération variable et sont liés :

- Au renouvellement de contrats stratégiques
- À la signature de nouveaux contrats
- L'acquisition de sociétés
- L'exécution de la stratégie digitale.

Pour Messieurs David Bourg, Emmanuel Bastide et Daniel Hofer, le Président du Directoire et le Directeur Général ont la possibilité de leur accorder un complément de rémunération variable au titre de leur participation à des réalisations stratégiques ponctuelles ou de l'atteinte d'objectifs spécifiques et ce, dans la limite d'une rémunération variable totale de 85% du salaire fixe annuel pour Messieurs David Bourg et Emmanuel Bastide et de 110,5% pour Monsieur Daniel Hofer (jusqu'au 31 août 2023) puis 85% à compter du 1^{er} septembre 2023.

Pour M. David Bourg, les critères stratégiques sont liés :

- La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
- L'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par les co-Directeurs Généraux (par exemple, optimisation de la structure financière du groupe, contrôle des coûts, gestion optimisée du besoin en fonds de roulement, réalisation de projets IT et transverses transformant pour les activités du groupe).

Pour M. Emmanuel Bastide et Daniel Hofer les critères stratégiques sont liés :

- La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
- L'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous leur responsabilité et fixés par Monsieur Jean-Charles Decaux et Jean-François Decaux (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats structurants, l'acquisition de sociétés, l'exécution de la stratégie digitale, l'optimisation des organisations et des investissements dans la région sous leur responsabilité).

Ces critères reflètent la stratégie du Groupe qui s'articule autour de 3 axes majeurs à savoir le développement de la croissance interne, l'activation de trois piliers essentiels que sont le digital, data et programmatique et la participation à la consolidation du marché de la communication extérieure.

Rémunération variable long terme

Le Directoire peut attribuer des actions de performance et/ou des options de souscription ou d'achat d'actions aux membres du Directoire.

Messieurs Jean- Charles Decaux et Jean- François Decaux, Président du Directoire et Directeur Général, ont renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse en 2001.

Il convient de préciser que :

- La dernière attribution de Stock-options aux membres du Directoire a été réalisée en 2017
- L'attribution d'actions de performance aux membres du Directoire a été réalisée pour la première fois en 2021.

Le Directoire a procédé à aucune attribution de Stock-options ou d'actions de performance au cours de l'exercice 2022.

Actions de performance

Dans le cas où une attribution serait décidée par le Directoire en 2023, les conditions suivantes arrêtées par le Conseil de surveillance s'appliqueraient :

- Plafond d'attribution

Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF, la résolution d'autorisation du plan d'attribution proposée au vote de l'assemblée générale mentionne le pourcentage maximum d'actions de performance pouvant être attribuées aux membres du Directoire par rapport à l'enveloppe globale votée par les actionnaires.

Pour rappel, l'Assemblée Générale du 11 mai 2022 a décidé que le nombre total d'actions attribuées gratuitement par le Directoire ne pourrait dépasser 1% du capital social au jour de l'Assemblée Générale et que le nombre total d'actions pouvant être attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires de la Société ne pourrait dépasser 0,16% du capital au sein de cette enveloppe.

Le Conseil de Surveillance a décidé que le nombre d'actions attribuées aux membres du Directoire bénéficiaires serait plafonné à 150% de leur rémunération fixe si le Directoire décidait d'attribuer des actions de performance en 2023.

- Conditions de performance

Seules des actions de performance dont l'attribution définitive est soumise à des conditions de présence et de performance peuvent être attribuées aux membres du Directoire.

Lors de l'élaboration d'un plan, les conditions de performance sont définies en fonction des priorités stratégiques de long terme de JCDecaux et d'objectifs personnels et peuvent inclure des conditions de performance internes et/ou externes au Groupe.

Les conditions de performance arrêtées doivent être exigeantes mais motivantes pour les bénéficiaires.

Le Comité des rémunérations et des nominations est consulté sur les principes applicables au plan d'actions de performance ainsi que sur les critères de performance, lesquels sont ensuite approuvés par le Conseil de surveillance.

Les conditions de performance prennent en compte :

- L'évolution de la marge opérationnelle
- L'atteinte d'objectifs de performances individuelles.

Le Directoire considère, en effet, que ces deux critères, appréciés sur plusieurs années consécutives, sont complémentaires, conformes aux objectifs et aux spécificités du Groupe, et sont de nature à favoriser une croissance équilibrée et continue à long terme. Ils sont exigeants mais demeurent motivants pour les bénéficiaires.

Pour des raisons de confidentialité, le quantum des critères, bien qu'établi de manière précise, ne peut être rendu public. Le quantum et le taux d'atteinte des critères seront rendus publics à la fin des périodes de mesure de la performance.

- Conditions de conservation et engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture

Les conditions de conservation des actions par les membres du Directoire sont arrêtées par le Conseil de surveillance conformément à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce.

Le Conseil de surveillance a décidé, qu'en cas d'attribution définitive de leurs actions, les membres du Directoire bénéficiaires devront conserver

35% des actions qui leur ont été attribuées pendant toute la durée de leur mandat, au titre de l'obligation de conservation prévue à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce.

Par ailleurs, les membres du Directoire doivent prendre l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture du risque sur les actions de performance, et ce jusqu'à la fin de la période de conservation.

Options de souscription ou d'achat d'actions

Dans le cas où une attribution serait décidée par le Directoire en 2023, les conditions suivantes arrêtées par le Conseil de surveillance viendraient à s'appliquer :

- Attribution

Le Directoire peut attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions aux membres du Directoire jusqu'à un pourcentage maximal de leur rémunération fixe déterminé par le Conseil de surveillance.

Le Conseil de Surveillance a décidé que le nombre d'options attribuées aux membres du Directoire bénéficiaires serait plafonné à 100% de leur salaire fixe annuel.

Les options de souscription ou d'achat d'actions attribuées par la Société correspondent à des options de souscription d'actions à un prix défini lors de l'attribution, conditionnée à l'atteinte d'objectifs de résultats du Groupe et d'objectifs personnels appréciés sur une même année.

- Exercice

L'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions ainsi attribuées est conditionné à l'atteinte de conditions de performance fixées par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Les conditions de performance prennent en compte :

- L'atteinte du résultat d'exploitation consolidé
- L'atteinte d'objectifs de performances individuelles.

En cas de démission, sauf décision contraire du Directoire, le bénéficiaire peut exercer, au plus tard le jour de son départ de la Société, les options exerçables à cette date uniquement. Les options attribuées et non exerçables à cette date sont perdues.

- Conditions de conservation

Les conditions de conservation des options par les membres du Directoire sont arrêtées par le Conseil de surveillance conformément à l'article L.225-185 du Code de commerce prévoit que le Conseil de Surveillance décide, pour les membres du Directoire :

- Soit que les options ne peuvent être levées par les intéressés avant la cessation de leurs fonctions
- Soit fixe la quantité des actions issues de levées d'options qu'ils sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

Pour répondre à ces exigences, le Conseil de Surveillance a, lors de sa séance du 7 décembre 2007, décidé d'opter pour l'obligation, pour les membres du Directoire, de conserver un nombre d'actions issues des levées d'options correspondant à 25% de la plus-value d'acquisition brute

dégagée par l'intéressé lors de la levée des dites options.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, peut décider d'attribuer une rémunération exceptionnelle aux membres du Directoire après examen des circonstances particulières la justifiant (ex : gain de nouveaux contrats importants, acquisitions stratégiques, réussite d'une restructuration etc.).

Rémunération du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Les membres du Directoire peuvent éventuellement en percevoir des filiales de JCDecaux SE au titre d'un mandat.

Avantages en nature

Les membres du Directoire peuvent bénéficier d'avantages en nature telle que la mise à disposition d'un/de véhicule(s) de fonction, d'un logement de fonction et du paiement des frais de scolarité de leurs enfants.

Retraite supplémentaire/ assurance

Les membres du Directoire peuvent bénéficier d'un régime de retraite supplémentaire obéissant aux principes de détermination des rémunérations énoncés dans le Code AFEP-MEDEF.

Ils peuvent également bénéficier d'assurances, notamment d'assurance-vie.

Indemnités de non-concurrence

Les membres du Directoire peuvent bénéficier d'indemnités de non-concurrence.

M. Emmanuel Bastide bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33% de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 30 juillet 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (7^{ème} résolution).

M. David Bourg bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33% de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 4 décembre 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (8^{ème} résolution).

M. Daniel Hofer bénéficiera d'une indemnité de non-concurrence à compter du 1^{er} septembre 2023, correspondant à 33% du salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.

3.8.1.3. Politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance

1) Mandats

Les membres du Conseil de surveillance sont nommés par l'Assemblée Générale pour une durée de trois ans.

Conformément aux statuts, les mandats des membres du Conseil ayant atteint l'âge de 75 ans sont d'une durée annuelle.

Les membres du Conseil de surveillance sont nommés par le Comité Social et Economique pour une durée de trois ans également.

2) Rémunération

Principe

La politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance a pour objet d'établir, dans le cadre de la somme globale approuvée par les actionnaires, une rémunération adaptée aux enjeux du Groupe.

Cette politique promeut l'assiduité des membres du Conseil de surveillance aux travaux du Conseil et des Comités.

Montant global

L'enveloppe globale des rémunérations attribuées aux membres du Conseil de surveillance par l'Assemblée Générale et sa répartition sont revues annuellement par le Comité des rémunérations et des nominations et approuvées par le Conseil de surveillance.

Le montant global de rémunération autorisé par l'Assemblée Générale du 20 mai 2021 est de 450 000 €. il reste valable jusqu'à l'adoption d'une nouvelle résolution par l'Assemblée Générale prévoyant un nouveau montant.

Répartition

La rémunération versée aux membres du Conseil de surveillance se compose d'une partie fixe et d'une partie variable prépondérante conditionnée à la participation effective des membres aux réunions du Conseil.

Les montants alloués au titre de la partie fixe sont réglés prorata temporis quand les mandats commencent ou prennent fin en cours d'exercice.

Les rémunérations versées aux membres des Comités se composent d'une partie variable uniquement, conditionnée à la participation effective des membres aux réunions du Comité.

Les rémunérations sont payées aux membres du Conseil et des Comités trimestriellement, à trimestre échu.

Le Conseil de surveillance du 1^{er} décembre 2022, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire les règles de répartition appliquées en 2022 au titre de l'exercice 2023, à savoir :

CONSEIL DE SURVEILLANCE (par membre pour 4 réunions)					COMITÉ D'AUDIT (par membre pour 4 réunions)		COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS (par membre pour 2 réunions)		COMITÉ D'ÉTHIQUE (par membre pour 2 réunions)	
Partie fixe Membre	Partie variable Membre	Partie fixe Président	Partie variable Président	Réunion supplémentaire	Partie variable Président	Partie variable Membre	Partie variable Président	Partie variable Membre	Partie variable Président	Partie variable Membre
13 000 € (soit 3 250 € par réunion)	14 000 € (soit 3 500 € par réunion)	20 000 € (soit 5 000 € par réunion)	22 000 € (soit 5 500 € par réunion)	2 050 €	17 500 € (soit 4 375 € par réunion)	10 000 € (soit 2 500 € par réunion)	8 500 € (soit 4 250 € par réunion)	5 000 € (soit 2 500 € par réunion)	8 500 € (soit 4 250 € par réunion)	5 000 € (soit 2 500 € par réunion)

Les membres du Conseil de surveillance ne perçoivent pas d'autres éléments de rémunération, et notamment pas d'options d'achat ou de souscription d'actions ou d'actions de performance.

Enfin, conformément au règlement intérieur du Conseil de surveillance, les frais de déplacement engagés à l'occasion des réunions du Conseil et des Comités sont remboursés sur présentation de justificatifs.

3.8.2. RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE

Pour rappel, l'Assemblée Générale du 11 mai 2022 a approuvé dans sa 12^{ème} résolution (87,86%), 13^{ème} résolution (86,02%), 14^{ème} résolution (85,90%), 15^{ème} résolution (85,99%) et 16^{ème} résolution (99,99%) les éléments de rémunérations versés ou attribués au titre de l'exercice 2021 à l'ensemble des mandataires sociaux, au Président du Directoire, au Directeur Général, aux membres du Directoire et au Président du Conseil de surveillance.

Il est proposé à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 (14^{ème} résolution) de voter sur les éléments versés ou attribués au titre de l'exercice 2022 à l'ensemble des mandataires sociaux (membres du Directoire et du Conseil de surveillance).

Rémunération totale et les avantages de toute nature versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé, ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice aux membres du Directoire

Les informations relatives aux éléments de rémunération perçus au titre de l'exercice 2022 par l'ensemble des membres du Directoire (M. Jean- François Decaux, M. Jean-Charles Decaux, M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer) sont décrites ci-dessous.

Les montants indiqués ci-après sont ceux versés par JCDecaux SE et par les filiales étrangères de JCDecaux SE, exclusivement au titre du mandat ou du contrat de travail des membres du Directoire. Les membres du Directoire ne reçoivent pas de rémunération des filiales françaises de JCDecaux SE. Les montants versés par JCDecaux Holding, actionnaire de contrôle de JCDecaux SE, sont également mentionnés.

- Pour les rémunérations payées en livre sterling, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2022 des taux de change de la livre sterling, soit un taux de change de 1 livre sterling pour 1,172662 euro
- Pour les rémunérations payées en franc suisse, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2022 des taux de change du franc suisse, soit un taux de change de 1 franc suisse pour 0,995313 euro
- Pour les rémunérations payées en dollar de Hong Kong, le taux de change appliqué correspond à la moyenne 2022 des taux de change du dollar de Hong Kong, soit un taux de change de 1 dollar de Hong Kong pour 0,121284 euro.

I. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-CHARLES DECAUX, PRESIDENT DU DIRECTOIRE ET MEMBRE DU DIRECTOIRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

a) Éléments composant la rémunération de M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2022

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. Jean-Charles Decaux. Ainsi, la rémunération fixe de Monsieur Jean-Charles Decaux est de 1 054 343 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux pouvait atteindre 150% de sa rémunération fixe annuelle, dont :

Critères financiers :

- 85% au maximum de la rémunération fixe annuelle, sur la base des critères financiers, lié à l'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe en 2022, se décomposant ainsi :
 - 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2021
 - 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2022
 - 42,5% de la rémunération fixe annuelle, lié à l'atteinte du budget 2022 pour les ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires par segment sur une base ajustée.

Critères RSE :

- 22,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à des objectifs RSE.

Critères Stratégiques :

- 42,50% de la rémunération fixe annuelle, à l'appréciation du Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, au titre de réalisations stratégiques de la Direction Générale liées au renouvellement de contrats stratégiques, à la signature de nouveaux contrats, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale.

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2022	42,50%	42,50%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU RÉEL 2021 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle liées à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2021 : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si cette évolution est inférieure à un taux de croissance fixé par le Conseil de surveillance - Linéairement dès lors que cette évolution se situe entre ce taux de croissance et un taux de croissance cible plus élevé fixé par le Conseil de surveillance - 100% si l'évolution dépasse ce taux de croissance cible 	21,25%	21,25%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU BUDGET 2022 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si le résultat d'exploitation 2022 est inférieur au budget 2022 - 100% si le résultat d'exploitation 2022 est supérieur ou égal au budget 2022 	21,25%	21,25%
ATTEINTE DU BUDGET 2022 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	42,50%	42,50%
42,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à l'atteinte du budget 2022 pour les ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires par segment sur une base ajustée : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si aucun segment n'atteint l'objectif - 1/3 si un segment atteint l'objectif - 2/3 si deux segments atteignent l'objectif - 100% si trois segments atteignent l'objectif 		
TOTAL	85,00%	85,00%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
<ul style="list-style-type: none"> • PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE Maintien dans les indices EF (CDP MSCI FTSE4Good)	2,00%	1,00%
<ul style="list-style-type: none"> • DÉPLOIEMENT NOUVELLE STRATÉGIE 2030 - Elaboration feuille de route Stratégie Climat Groupe - Construction d'une politique et de plans d'actions sur l'éco-conception - Partenariat officiel des Nations Unis pour la promotion des ODDs - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33% en 2021)	2,00%	2,00%
<ul style="list-style-type: none"> • EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE - Electricité verte (100% des consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable d'ici 2022) - Baisse de consommation de carburant (1,2% de réduction des émissions par rapport à 2019) - 80% des déchets valorisés	4,00%	4,00%
<ul style="list-style-type: none"> • CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME - Politique santé- sécurité du Groupe - Achats responsables (évaluation des fournisseurs clés et formation aux achats responsables)	7,00% 4,00% 3,00%	7,00% 4,00% 3,00%
TOTAL	15,00% ⁽²⁾	14,00% ⁽²⁾
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2022 42,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle, à l'appréciation du Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations : <ul style="list-style-type: none"> - Gain ou renouvellement de contrats - Opérations de croissance externe - Exécution de la stratégie digitale 	42,50%	42,50%
TOTAL	42,50%	42,50%
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	150,00%	148,50% soit 1 565 699 €

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. Jean-Charles Decaux, 148,50% de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et des principales réalisations stratégiques réalisées au cours de l'année 2022, plus particulièrement au travers des gains ou renouvellements de contrats dans différents pays ainsi que la poursuite de l'accélération des activités digitales et programmatiques, la poursuite des actions «Covid» notamment en Chine et les opérations de croissance externe telles que Displayce (plateforme demand side, spécialiste de l'affichage digital), Pisoni (spécialiste du mobilier urbain et de l'affichage implanté dans le sud de la France) ou encore le rachat des participations des minoritaires.

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux s'élève à 1 565 699 €.

⁽¹⁾ Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

⁽²⁾ Les critères RSE représentent 15% de la rémunération variable des membres du Directoire. La rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux peut atteindre 150% de sa rémunération fixe annuelle, les critères RSE représentent donc 22,5% de sa rémunération annuelle. Ces critères ont été atteints à 14% par les membres du Directoire ce qui représente 21% de sa rémunération variable.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont liés à la mise à disposition d'un véhicule de fonction en France.

Actions de performance

Néant.

M. Jean-Charles Decaux ne dispose pas d'actions de performance, ayant renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

M. Jean-Charles Decaux ne dispose pas d'options de souscription ou d'achat d'actions, ayant renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

M. Jean-Charles Decaux bénéficie d'une assurance-vie.

Indemnités de rupture

Néant.

b) Synthèse des rémunérations de M. Jean-Charles Decaux

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. Jean-Charles Decaux par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2021	2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 343 592	2 642 071
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	2 343 592	2 642 071
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+107%	+13%

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. Jean-Charles Decaux par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2021		2022	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022
Rémunération fixe	1 054 343	1 054 343	1 054 343	1 054 343
Rémunération variable annuelle	1 265 211 ⁽¹⁾	316 303 ⁽²⁾	1 565 699 ⁽³⁾	1 265 211 ⁽¹⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature ⁽⁴⁾	6 546	6 546	4 753	4 753
Assurances vie/retraite spécifique	17 492	17 492	17 276	17 276
TOTAL	2 343 592	1 394 684	2 642 071	2 341 583

⁽¹⁾ Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, étant précisé que M. Jean-Charles Decaux a renoncé à 20% de sa rémunération variable attribuée qui correspondait à 150% de sa rémunération fixe annuelle. Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 14 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.

⁽²⁾ Rémunération variable versée en 2021 au titre de l'exercice 2020, soit 40% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux ne pouvait dépasser 150% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2020). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 13 de l'Assemblée Générale du 20 mai 2021.

⁽³⁾ Rémunération variable à verser en 2023 au titre de l'exercice 2022, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2023.

⁽⁴⁾ Correspond à un véhicule de fonction.

3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2022 de 2 642 071 €, la rémunération fixe représente 40% et la rémunération variable représente 59%.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. Jean-Charles Decaux par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding a versé à M. Jean-Charles Decaux au titre de son mandat de Directeur Général (depuis le 1^{er} avril 2021) de la société JCDecaux Holding , les montants suivants :

- Au cours de l'exercice 2021 : une rémunération fixe de 200 000 €
- Au cours de l'exercice 2022 : une rémunération fixe de 200 000 €.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		INDEMNITÉS OU AVANTAGES DUS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DUS À RAISON DE LA CESSATION OU DU CHANGEMENT DE FONCTIONS		INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
	✓		✓		✓		✓

11. Ratios d'équité concernant M. Jean-Charles Decaux

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
 - (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 362 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- (ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 2 400 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Jean-Charles Decaux durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Jean-Charles Decaux durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Jean-Charles Decaux durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. Jean-Charles Decaux devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

- Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe⁽¹⁾
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature
 - > Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2018 VS 2017	EXERCICE N-4 2019 VS 2018	EXERCICE N-3 2020 VS 2019	EXERCICE N-2 2021 VS 2020	EXERCICE N-1 2022 VS 2021
Évolution (en %) de la rémunération de M. Jean-Charles Decaux, Directeur Général et Président du Directoire	-26,0 %	16,2 %	-11,1 %	21,1 %	67,9 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDecaux SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-0,90 %	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-4,70 %	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	25,3	28,3	25,5	21,2	30,7
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-25,40 %	11,90 %	-9,90 %	-16,90 %	44,80 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	29,9	33,4	30,0	25,5	36,0
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-22,30 %	11,70 %	-10,20 %	-15,00 %	41,2 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,80 %	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	1,1 %	4,0 %	-0,9 %	9,8 %	13,20 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	43,5	48,4	42,4	32,1	47,7
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-28,70 %	11,30 %	-12,40 %	-24,30 %	48,6 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	58,7	65,7	58,9	42,3	62,8
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-26,90 %	11,90 %	-10,40 %	-28,20 %	48,5 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	219,9 M€	265,5 M€	-604,6 M€	-14,5 M€	132,1 M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+13,50 %	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %

II. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION DE M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX, DIRECTEUR GENERAL, AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

a) Éléments composant la rémunération de M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2022

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. Jean-François Decaux. Ainsi, la rémunération fixe de M. Jean-François Decaux est de 1 054 343 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. Jean-François Decaux pouvait atteindre 150% de sa rémunération fixe annuelle, dont :

Critères financiers :

- 85% au maximum de la rémunération fixe annuelle, sur la base des critères financiers, lié à l'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe en 2022, se décomposant ainsi :
 - 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2021
 - 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2022
 - 42,5% de la rémunération fixe annuelle, lié à l'atteinte du budget 2022 pour les ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires par segment sur une base ajustée.

Critères RSE :

- 22,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à des objectifs RSE.

Critères Stratégiques :

- 42,50% de la rémunération fixe annuelle, à l'appréciation du Conseil de surveillance sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, au titre de réalisations stratégiques de la Direction Générale liées au renouvellement de contrats stratégiques, à la signature de nouveaux contrats, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale.

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2022	42,50%	42,50%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU RÉEL 2021 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle liées à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2021 : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si cette évolution est inférieure à un taux de croissance fixé par le Conseil de surveillance - Linéairement dès lors que cette évolution se situe entre ce taux de croissance et un taux de croissance cible plus élevé fixé par le Conseil de surveillance - 100% si l'évolution dépasse ce taux de croissance cible 	21,25%	21,25%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU BUDGET 2022 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si le résultat d'exploitation 2022 est inférieur au budget 2022 - 100% si le résultat d'exploitation 2022 est supérieur ou égal au budget 2022 	21,25%	21,25%
ATTEINTE DU BUDGET 2022 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	42,50%	42,50%
42,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à l'atteinte du budget 2022 pour les ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires par segment sur une base ajustée : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si aucun segment n'atteint l'objectif - 1/3 si un segment atteint l'objectif - 2/3 si deux segments atteignent l'objectif - 100% si trois segments atteignent l'objectif 		
TOTAL	85,00%	85,00%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
<ul style="list-style-type: none"> • PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE Maintien dans les indices EF (CDP MSCI FTSE4Good)	2,00%	1,00%
<ul style="list-style-type: none"> • DÉPLOIEMENT NOUVELLE STRATÉGIE 2030 - Elaboration feuille de route Stratégie Climat Groupe - Construction d'une politique et de plans d'actions sur l'éco-conception - Partenariat officiel des Nations Unis pour la promotion des ODDs - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33% en 2021)	2,00%	2,00%
<ul style="list-style-type: none"> • EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE - Electricité verte (100% des consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable d'ici 2022) - Baisse de consommation de carburant (1,2% de réduction des émissions par rapport à 2019) - 80% des déchets valorisés	4,00%	4,00%
<ul style="list-style-type: none"> • CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME - Politique santé- sécurité du Groupe - Achats responsables (évaluation des fournisseurs clés et formation aux achats responsables)	7,00%	7,00%
	4,00%	4,00%
	3,00%	3,00%
TOTAL	15,00%⁽²⁾	14,00%⁽²⁾
CRITÈRES STRATÉGIQUES		
RÉALISATIONS STRATÉGIQUES 2022	42,50%	42,50%
42,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle, à l'appréciation du Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations <ul style="list-style-type: none"> - Gain ou renouvellement de contrats - Opérations de croissance externe - Exécution de la stratégie digitale 		
TOTAL	42,50%	42,50%
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	150,00%	148,50% soit 1 565 699 €

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. Jean-François Decaux, 148,50% de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers, RSE et des principales réalisations stratégiques réalisées au cours de l'année 2022, plus particulièrement au travers des gains ou renouvellements de contrats dans différents pays ainsi que la poursuite de l'accélération des activités digitales et programmatiques, la poursuite des actions « Covid » notamment en Chine et les opérations de croissance externe telles que Displayce (plateforme demand side, spécialiste de l'affichage digital), Pisoni (spécialiste du mobilier urbain et de l'affichage implanté dans le sud de la France) ou encore le rachat des participations des minoritaires.

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. Jean-François Decaux s'élève à 1 565 699 €.

⁽¹⁾ Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

⁽²⁾ Les critères RSE représentent 15% de la rémunération variable des membres du Directoire. La rémunération variable de M. Jean-François Decaux peut atteindre 150% de sa rémunération fixe annuelle, les critères RSE représentent donc 22,5% de sa rémunération annuelle. Ces critères ont été atteints à 14% par les membres du Directoire ce qui représente 21% de sa rémunération variable.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont liés à la mise à disposition de deux véhicules de fonction au Royaume-Uni.

Actions de performance

Néant.

M. Jean-François Decaux ne dispose pas d'actions de performance, ayant renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

M. Jean-François Decaux ne dispose pas d'options de souscription ou d'achat d'actions, ayant renoncé à en recevoir depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Néant.

Indemnités de rupture

Néant.

b) Synthèse des rémunérations de M. Jean-François Decaux

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à Monsieur Jean-François Decaux par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

<i>En euros</i>	2021	2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	2 392 519	2 680 519
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	2 392 519	2 680 519
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+103 %	+12 %

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. Jean-François Decaux par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

<i>En euros</i>	2021		2022	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022
Rémunération fixe	1 054 343	1 054 343	1 054 343	1 054 343
Rémunération variable annuelle	1 265 211 ⁽¹⁾	316 303 ⁽²⁾	1 565 699 ⁽³⁾	1 265 211 ⁽¹⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature ⁽⁴⁾	72 965	72 965	60 477	60 477
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	2 392 519	1 443 611	2 680 519	2 380 031

⁽¹⁾ Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, étant précisé que M. Jean-François Decaux a renoncé à 20% de sa rémunération variable attribuée qui correspondait à 150% de sa rémunération fixe annuelle. Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 13 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.

⁽²⁾ Rémunération variable versée en 2021 au titre de l'exercice 2020, soit 40% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Jean-François Decaux ne pouvait dépasser 150% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2020). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 14 de l'Assemblée Générale du 20 mai 2021.

⁽³⁾ Rémunération variable à verser en 2023 au titre de l'exercice 2022, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2023.

⁽⁴⁾ Correspond à deux véhicules de fonction.

3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2022 de 2 680 519 €, la rémunération fixe représente 39 % et la rémunération variable représente 58 %.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. Jean-François Decaux.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. Jean-François Decaux par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding a versé à M. Jean-François Decaux, au titre de son mandat de Directeur Général (jusqu'au 31 mars 2022) et de Président (à compter du 31 mars 2022) de la société JCDecaux Holding, les montants suivants :

- Au cours de l'exercice 2021 : une rémunération fixe de 200 000 €
- Au cours de l'exercice 2022 : une rémunération fixe de 200 000 €.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		INDEMNITÉS OU AVANTAGES DUS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DUS À RAISON DE LA CESSATION OU DU CHANGEMENT DE FONCTIONS		INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
	✓		✓		✓		✓

11. Ratios d'équité concernant M. Jean-François Decaux

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
 - (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 362 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- (ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 2 400 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Jean-François Decaux durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Jean-François Decaux durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Jean-François Decaux durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. Jean-François Decaux devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

- Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe⁽¹⁾
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature
 - > Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2018 VS 2017	EXERCICE N-4 2019 VS 2018	EXERCICE N-3 2020 VS 2019	EXERCICE N-2 2021 VS 2020	EXERCICE N-1 2022 VS 2021
Évolution (en %) de la rémunération de M. Jean-François Decaux, Directeur Général	-26,00 %	15,10 %	-10,90 %	-20,40 %	64,90 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDecaux SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-0,90 %	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-4,70 %	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	26,2	29	26,1	22	31,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-25,40 %	10,70 %	-10,00 %	-15,70 %	41,80 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	30,9	34,1	30,8	26,4	36,6
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-22,40 %	10,40 %	-9,70 %	-14,30 %	38,60 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,80 %	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	1,10 %	4,00 %	-0,90 %	9,80 %	13,20 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	44,9	49,5	43,5	33,3	48,4
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-28,70 %	10,20 %	-12,10 %	-23,40 %	45,30 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	60,7	67,2	60,4	43,8	63,8
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-26,90 %	10,70 %	-10,10 %	-27,50 %	45,70 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	219,9 M€	265,5 M€	-604,6 M€	- 14,5 M€	132,1 M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+13,50 %	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1 008,8 %

III. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION M. EMMANUEL BASTIDE, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL ASIE, AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

a) Éléments composant la rémunération de M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2022

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide. Ainsi, la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide est de 445 665 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable pouvait atteindre 100% de sa rémunération fixe annuelle, dont :

Critères financiers :

- 85 % au maximum de la rémunération fixe annuelle, sur la base de critères financiers, liés à l'évolution du résultat d'exploitation ajusté des pays de sa zone de responsabilité en 2022, se décomposant ainsi :
 - 42,5 % au maximum de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation ajusté par rapport au réel 2021
 - 42,5 % de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation ajusté par rapport au budget 2022.

Critères RSE :

- 15% de la rémunération fixe annuelle lié à l'atteinte des objectifs RSE.

Complément de réalisations stratégiques :

- Si le plafond de 85% de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application des critères financiers, une rémunération variable complémentaire pourra lui être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 85% de la rémunération fixe annuelle), au titre de :
 - La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale ou de la région sous sa responsabilité (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
 - De l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par Monsieur Jean-Charles Decaux (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats structurants, l'acquisition de sociétés, l'exécution de la stratégie digitale, l'optimisation des organisations et des investissements dans la région sous sa responsabilité).

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION AJUSTÉ DES PAYS DE SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	85,00%	85,00%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU RÉEL 2021 42,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle liées à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2021 : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si cette évolution est inférieure à un taux de croissance fixé par le Conseil de surveillance - Linéairement dès lors que cette évolution se situe entre ce taux de croissance et un taux de croissance cible plus élevé fixé par le Conseil de surveillance - 100% si l'évolution dépasse ce taux de croissance cible 	42,50%	0,00%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU BUDGET 2022 42,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si le résultat d'exploitation 2022 est inférieur au budget 2022 - 100% si le résultat d'exploitation 2022 est supérieur ou égal au budget 2022 	42,50%	0,00%
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS	85,00%	0,00%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
<ul style="list-style-type: none"> • PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE Maintien dans les indices EF (CDP MSCI FTSE4Good)	2,00%	1,00%
<ul style="list-style-type: none"> • DÉPLOIEMENT NOUVELLE STRATÉGIE 2030 - Elaboration feuille de route Stratégie Climat Groupe - Construction d'une politique et de plans d'actions sur l'éco-conception - Partenariat officiel des Nations Unis pour la promotion des ODDs - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33% en 2021)	2,00%	2,00%
<ul style="list-style-type: none"> • EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE - Electricité verte (100% des consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable d'ici 2022) - Baisse de consommation de carburant (1,2% de réduction des émissions par rapport à 2019) - 80% des déchets valorisés	4,00%	4,00%
<ul style="list-style-type: none"> • CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME - Politique santé- sécurité du Groupe - Achats responsables (évaluation des fournisseurs clés et formation aux achats responsables)	7,00%	7,00%
	4,00%	4,00%
	3,00%	3,00%
TOTAL CRITÈRES RSE	15,00%	14,00%
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00%	14,00%
COMPLÈMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE (cf. détails ci-dessous)	85,00%	85,00%
TOTAL	85,00%	85,00%
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00%	99,00% soit 441 208 €

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. Emmanuel Bastide, 99% de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères RSE et au titre d'un complément de réalisations stratégiques du fait des gains et renouvellements de contrat en Asie et à la préservation de l'Ebit dans un contexte d'activité au plus bas historique.

Les principaux gains de contrats en Asie sont les suivants :

- En Chine :
 - Le Métro de Shanghai pour 15 ans, les 5 nouvelles lignes venant ainsi compléter le renouvellement des 13 lignes existantes avec un périmètre étendu au digital
 - Le Terminal 3 de l'aéroport de Chongqing pour 5 ans.

- Les terminaux 2 et 3 de l'aéroport de Pékin et l'aéroport de Chengdu pour 3 ans
- A Hong Kong, le contrat des abris du tramway pour 5 ans (avec extension automatique de 5 ans en cas d'autorisation du digital)
- Le mobilier urbain de Macao pour 15 ans + 5 ans avec un périmètre étendu (y compris digital)
- A Singapour, le contrat de l'aéroport de Changi pour 7 ans
- En Inde, 2 lignes du métro de Mumbai (adhésivages et intérieurs des trains) pour 15 ans.

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide s'élève à 441 208 €.

⁽¹⁾ Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

M.Emmanuel Bastide a bénéficié d'une rémunération supplémentaire de 79 941 € correspond au paiement de ses congés payés non pris en 2022 suite à son départ de Hong Kong.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Au cours de l'exercice 2022, les avantages en nature sont liés à la mise à disposition d'un véhicule de fonction à Hong Kong, puis à Singapour suite à son déménagement.

M. Emmanuel Bastide a bénéficié également à Hong Kong, puis à Singapour suite à son déménagement d'un logement de fonction, du paiement des frais de scolarité de ses enfants et de la prise en charge des frais de transport lors du retour en France.

Actions de performance

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Néant.

Indemnités de rupture

En cas de rupture de son contrat de travail, la Société est susceptible de verser à M. Emmanuel Bastide, pendant une durée de deux ans, une indemnité de non-concurrence correspondant à 33% de son salaire fixe et variable calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.

La Société a la faculté de libérer M. Emmanuel Bastide de son engagement lors de la cessation du contrat et, de ce fait, de ne pas payer la rémunération correspondante.

Ces engagements réglementés ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 13 mai 2015 (7^{ème} et 8^{ème} résolutions).

b) Synthèse des rémunérations de M. Emmanuel Bastide

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. Emmanuel Bastide par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2021	2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	1 110 114	1 228 215
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	1 110 114	1 228 215
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+35,45%	+10,64%
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	571 511	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 681 626	1 228 215
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+105%	-26,96%

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. Emmanuel Bastide par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées
(Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2021		2022	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022
Rémunération fixe	445 665	445 665	445 665	445 665 ⁽¹⁾
Rémunération variable annuelle	445 665 ⁽²⁾	259 043 ⁽³⁾	441 208 ⁽⁴⁾	445 665 ⁽²⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	79 941 ⁵	79 941 ⁽⁵⁾
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature ⁽⁶⁾	218 784	218 784	261 401	261 401
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	1 110 114	923 492	1 228 215	1 232 672

3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2022 de 1 228 215 €, la rémunération fixe représente 36,3% et la rémunération variable représente 36%.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. Emmanuel Bastide par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding n'a versé aucune rémunération à M. Emmanuel Bastide au cours de l'exercice 2022, ni au cours de l'exercice 2021.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. Emmanuel Bastide devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		INDEMNITÉS OU AVANTAGES DUS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DUS À RAISON DE LA CESSATION OU DU CHANGEMENT DE FONCTIONS		INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
✓			✓		✓	✓	

⁽¹⁾ En tant qu'expatrié, M. Emmanuel Bastide bénéficie d'une clause contractuelle de garantie de taux de change. Au titre de 2022, et compte tenu du changement de domiciliation intervenu au 1^{er} septembre, la clause garantie de taux de change s'est articulée autour de deux taux :

- Du 1^{er} janvier au 31 août 2022, et compte tenu de la dépréciation du dollar de Hong Kong par rapport à l'Euro, un ajustement négatif de 115 937 dollars de Hong Kong
- Du 1^{er} septembre au 31 décembre 2022, et compte tenu de la dépréciation du dollar de Singapour par rapport à l'Euro, un ajustement négatif de 13 196 dollars de Singapour.
Pour rappel, au titre de 2021, et compte tenu de la dépréciation du dollar de Hong Kong par rapport à l'Euro, cet ajustement était négatif de 52 426 dollars de Hong Kong.

⁽²⁾ Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, soit 100% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2021). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.

⁽³⁾ Rémunération variable versée en 2021 au titre de l'exercice 2020, soit 78% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2020). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 20 mai 2021.

⁽⁴⁾ Rémunération variable à verser en 2023 au titre de l'exercice 2022, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2023, soit 99,0% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2022).

⁽⁵⁾ Correspond au paiement de ses congés payés non pris en 2022 suite à son départ de Hong Kong.

⁽⁶⁾ Correspond à un véhicule, à un logement de fonction, à la prise en charge des frais de transport lors du retour en France et aux frais de scolarité des enfants de M. Emmanuel Bastide.

11. Ratios d'équité concernant M. Emmanuel Bastide

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
 - (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 362 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- (ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 2400 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - › Rémunération fixe
 - › Rémunération variable annuelle
 - › Rémunération variable exceptionnelle
 - › Attribution de stock-options
 - › Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - › Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - › Rémunération fixe⁽¹⁾
 - › Rémunération variable annuelle
 - › Attribution de stock-options
 - › Valorisation des avantages en nature
 - › Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2018 VS 2017	EXERCICE N-4 2019 VS 2018	EXERCICE N-3 2020 VS 2019	EXERCICE N-2 2021 VS 2020	EXERCICE N-1 2022 VS 2021
Évolution (en %) de la rémunération de M. Emmanuel Bastide, membre du Directoire et Directeur Général Asie	-1,20 %	8,60 %	-9,40 %	-7,80 %	33,5 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDecaux SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-0,90 %	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-4,70 %	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	15,1	15,7	14,4	14,1	16,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	4,00 %	-8,30 %	-2,10 %	14,90 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	17,8	18,5	17	16,9	19
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	4,10 %	3,90 %	-8,10 %	-0,60 %	12,40 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,80 %	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	1,10 %	4,00 %	-0,90 %	9,80 %	13,20 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	25,9	26,9	24	21,3	25,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-4,80 %	3,90 %	-10,80 %	-11,30 %	17,80 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	34,9	36,5	33,4	28	33,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-2,50 %	4,60 %	-8,50 %	-16,20 %	18,20 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	219,9 M€	265,5 M€	-604,6 M€	-14,5 M€	132,1 M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+13,50 %	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %

IV. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION M. DAVID BOURG, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL FINANCE, SYSTEMES D'INFORMATION ET ADMINISTRATION GROUPE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

a) Éléments composant la rémunération de M. David Bourg au titre de l'exercice 2022

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. David Bourg. Ainsi, la rémunération fixe de M. David Bourg est de 424 442 €.

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. David Bourg pouvait atteindre 100% de sa rémunération fixe annuelle, dont

Critères financiers :

- 85% au maximum de la rémunération fixe annuelle, sur la base des critères financiers, lié à l'évolution du résultat d'exploitation consolidé ajusté du Groupe en 2022, se décomposant ainsi :
 - 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2021
 - 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2022
 - 42,5% de la rémunération fixe annuelle, lié à l'atteinte du budget 2022 pour les ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires par segment sur une base ajustée.

Critères RSE :

- 15% de la rémunération fixe annuelle lié à l'atteinte des objectifs RSE.

Complément de réalisations stratégiques :

- Si le plafond de 85% de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application des critères financiers, une rémunération variable complémentaire pourra lui être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 85% de la rémunération fixe annuelle), au titre de :
 - La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
 - De l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par les co-Directeurs Généraux (par exemple, optimisation de la structure financière du groupe, contrôle des coûts, gestion optimisée du besoin en fonds de roulement, réalisation de projets IT et transverses transformant pour les activités du groupe).

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION CONSOLIDÉ AJUSTÉ DU GROUPE EN 2022	42,50%	42,50%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU RÉEL 2021 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle liées à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au réel 2021 : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si cette évolution est inférieure à un taux de croissance fixé par le Conseil de surveillance - Linéairement dès lors que cette évolution se situe entre ce taux de croissance et un taux de croissance cible plus élevé fixé par le Conseil de surveillance - 100% si l'évolution dépasse ce taux de croissance cible 	21,25%	21,25%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU BUDGET 2022 21,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à l'évolution du résultat d'exploitation par rapport au budget 2022 : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si le résultat d'exploitation 2022 est inférieur au budget 2022 - 100% si le résultat d'exploitation 2022 est supérieur ou égal au budget 2022 	21,25%	21,25%
ATTEINTE DU BUDGET 2022 POUR LES RATIOS DE MARGE OPÉRATIONNELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT SUR UNE BASE AJUSTÉE	42,50%	42,50%
42,50% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à l'atteinte du budget 2022 pour les ratios de marge opérationnelle sur chiffre d'affaires par segment sur une base ajustée : <ul style="list-style-type: none"> - 0% si aucun segment n'atteint l'objectif - 1/3 si un segment atteint l'objectif - 2/3 si deux segments atteignent l'objectif - 100% si trois segments atteignent l'objectif 		
TOTAL DES CRITÈRES FINANCIERS	85,00%	85,00%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
<ul style="list-style-type: none"> • PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE Maintien dans les indices EF (CDP MSCI FTSE4Good)	2,00%	1,00%
<ul style="list-style-type: none"> • DÉPLOIEMENT NOUVELLE STRATÉGIE 2030 - Elaboration feuille de route Stratégie Climat Groupe - Construction d'une politique et de plans d'actions sur l'éco-conception - Partenariat officiel des Nations Unis pour la promotion des ODDs - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33% en 2021)	2,00%	2,00%
<ul style="list-style-type: none"> • EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE - Electricité verte (100% des consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable d'ici 2022) - Baisse de consommation de carburant (1,2% de réduction des émissions par rapport à 2019) - 80% des déchets valorisés	4,00%	4,00%
<ul style="list-style-type: none"> • CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME - Politique santé- sécurité du Groupe - Achats responsables (évaluation des fournisseurs clés et formation aux achats responsables)	7,00%	7,00%
	4,00%	4,00%
	3,00%	3,00%
TOTAL DES CRITÈRES RSE	15,00%	14,00%
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	100,00%	99,00%
COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE	85,00%	N/A
TOTAL	85,00%	N/A
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	100,00%	99,00% soit 420 198 €

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. David Bourg 99% de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers et RSE.

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. David Bourg Bourg s'élève à 420 198 €.

⁽¹⁾ Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

Rémunération exceptionnelle

Par ailleurs, M. David Bourg bénéficie d'une rémunération supplémentaire correspondant à la règle du 1/10^{ème} des congés payés.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont liés à la mise à disposition d'un véhicule de fonction en France.

Actions de performance

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Néant.

Indemnités de rupture

En cas de rupture de son contrat de travail, la Société est susceptible de verser à M. David Bourg, pendant une durée de deux ans, une indemnité de non-concurrence correspondant à 33% de son salaire fixe et variable calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles.

La Société a la faculté de libérer M. David Bourg de son engagement lors de la cessation du contrat et, de ce fait, de ne pas payer la rémunération correspondante.

Ces engagements réglementés ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 13 mai 2015 (7^{ème} et 8^{ème} résolutions).

b) Synthèse des rémunérations de M. David Bourg

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. David Bourg par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées (Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

<i>En euros</i>	2021	2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	877 847	888 590
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	877 847	888 590
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+43,45 %	+1,22 %
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	544 280	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 422 127	888 590
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+132 %	-37,52 %

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. David Bourg par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées
(Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)

En euros	2021		2022	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022
Rémunération fixe	424 442	424 442	424 442	424 442
Rémunération variable annuelle	424 442 ⁽¹⁾	246 707 ⁽²⁾	420 198 ⁽³⁾	424 442 ⁽¹⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle ⁽⁴⁾	26 058	26 058	41 039	41 039
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature ⁽⁵⁾	2 905	2 905	2 911	2 911
Assurances vie/retraite spécifique	0	0	0	0
TOTAL	877 847	700 112	888 590	892 834

3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. David Bourg au titre de l'exercice 2022 de 888 590 €, la rémunération fixe représente 47,77% et la rémunération variable représente 47,29%.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. David Bourg.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. David Bourg par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding n'a versé aucune rémunération à M. David Bourg au cours de l'exercice 2022, ni au cours de l'exercice 2021.

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. David Bourg durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. David Bourg durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. David Bourg durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. David Bourg devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		INDEMNITÉS OU AVANTAGES DUS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DUS À RAISON DE LA CESSATION OU DU CHANGEMENT DE FONCTIONS		INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
✓			✓		✓	✓	

⁽¹⁾ Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, soit 100% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. David Bourg ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2021). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.

⁽²⁾ Rémunération variable versée en 2021 au titre de l'exercice 2020, soit 78% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. David Bourg ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2020). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 20 mai 2021.

⁽³⁾ Rémunération variable à versée en 2023 au titre de l'exercice 2022, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2023, soit 99,0% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. David Bourg ne pouvait dépasser 100% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2022).

⁽⁴⁾ Correspond à la règle du 1/10^{ème} des congés payés.

⁽⁵⁾ Correspond à un véhicule de fonction.

11. Ratios d'équité concernant M. David Bourg

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
 - (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 362 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- (ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 2 400 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Rémunération variable exceptionnelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - > Rémunération fixe⁽¹⁾
 - > Rémunération variable annuelle
 - > Attribution de stock-options
 - > Valorisation des avantages en nature
 - > Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2018 VS 2017	EXERCICE N-4 2019 VS 2018	EXERCICE N-3 2020 VS 2019	EXERCICE N-2 2021 VS 2020	EXERCICE N-1 2022 VS 2021
Évolution (en %) de la rémunération de M. David Bourg, membre du Directoire et Directeur Général Finance et Administration Groupe	-9,30 %	8,10 %	-8,40 %	-10,90 %	27,50 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDecaux SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-0,90 %	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-4,70 %	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	11,7	12,2	11,3	10,7	11,7
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-8,60 %	4,30 %	-7,40 %	-5,30 %	9,30 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	13,9	14,4	13,3	12,8	13,7
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-4,10 %	3,60 %	-7,60 %	-3,80 %	7,00 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,80 %	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	1,10 %	4,00 %	-0,90 %	9,80 %	13,20 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	20,1	20,8	18,8	16,1	18,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-13,00 %	3,50 %	-9,60 %	-14,40 %	13,00 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	27,2	28,3	26,2	21,3	23,9
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-10,50 %	4,00 %	-7,40 %	-18,70 %	12,20 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	219,9 M€	265,5 M€	-604,6 M€	-14,5 M€	132,1 M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+13,50 %	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %

V. INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION M. DANIEL HOFER, MEMBRE DU DIRECTOIRE ET DIRECTEUR GÉNÉRAL ALLEMAGNE, AUTRICHE, EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE ET ASIE CENTRALE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

a) Éléments composant la rémunération de Daniel Hofer au titre de l'exercice 2022

Rémunération fixe

Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. Daniel Hofer. Ainsi, la rémunération fixe de M. Daniel Hofer est de 646 943 CHF (643 910 €).

Rémunération variable annuelle

Critères de détermination et répartition :

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. Daniel Hofer peut atteindre 130% de sa rémunération fixe annuelle, dont :

Critères financiers :

- 110,50% de la rémunération fixe annuelle, sur la base de critères financiers, liés à l'évolution du résultat d'exploitation ajusté des pays de sa zone de responsabilité en 2022, dont :
 - 55,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation ajusté par rapport au réel 2021
 - 55,25% de la rémunération fixe annuelle lié à l'évolution du résultat d'exploitation ajusté par rapport au budget 2022.

Critères RSE :

- 19,50% de la rémunération fixe annuelle lié à l'atteinte des objectifs

Complément de réalisations stratégiques :

- Si le plafond de 110,50% de sa rémunération fixe annuelle n'est pas atteint par application des critères financiers, une rémunération variable complémentaire pourra être attribuée (dans la limite d'une rémunération variable totale maximale de 110,50% de la rémunération fixe annuelle), au titre de :
 - La participation à des réalisations stratégiques ponctuelles de la Direction Générale ou de la région sous sa responsabilité (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats stratégiques, l'acquisition de sociétés et l'exécution de la stratégie digitale) ou
 - De l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par Monsieur Jean-François Decaux (par exemple la signature de nouveaux contrats, le renouvellement de contrats structurants, l'acquisition de sociétés, la cession d'actifs, l'exécution de la stratégie digitale, l'optimisation des organisations et des investissements dans la région sous sa responsabilité).

Niveau d'atteinte :

CRITÈRES FINANCIERS	PONDÉRATION ⁽¹⁾	NIVEAU D'ATTEINTE
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION AJUSTÉ DES PAYS DE SA ZONE DE RESPONSABILITÉ	110,50%	110,50%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU RÉEL 2021 55,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle liées à l'évolution du résultat d'exploitation ajusté des pays de sa zone de responsabilité par rapport au réel 2021 : - 0% si cette évolution est inférieure à un taux de croissance fixé par le Conseil de surveillance - Linéairement dès lors que cette évolution se situe entre ce taux de croissance et un taux de croissance cible plus élevé fixé par le Conseil de surveillance - 100% si l'évolution dépasse ce taux de croissance cible	55,25%	55,25%
<ul style="list-style-type: none"> • PAR RAPPORT AU BUDGET 2022 55,25% au maximum de la rémunération fixe annuelle liés à l'évolution du résultat d'exploitation ajusté des pays de sa zone de responsabilité par rapport au budget 2022 : - 0% si le résultat d'exploitation 2022 ajusté des pays de sa zone de responsabilité est inférieur au budget 2022 - 100% si le résultat d'exploitation 2022 ajusté des pays de sa zone de responsabilité est supérieur ou égal au budget 2022	55,25%	55,25%
TOTAL DES CRITÈRES FINANCIERS	110,50%	110,50%
CRITÈRES NON-FINANCIERS	PONDÉRATION	NIVEAU D'ATTEINTE
CRITÈRES RSE		
<ul style="list-style-type: none"> • PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE Maintien dans les indices EF (CDP MSCI FTSE4Good)	2,00%	1,00%
<ul style="list-style-type: none"> • DÉPLOIEMENT NOUVELLE STRATÉGIE 2030 - Elaboration feuille de route Stratégie Climat Groupe - Construction d'une politique et de plans d'actions sur l'éco-conception - Partenariat officiel des Nations Unis pour la promotion des ODDs - Maintien ou progression de la part des femmes dans les instances dirigeantes (33% en 2021)	2,00%	2,00%
<ul style="list-style-type: none"> • EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE - Electricité verte (100% des consommations couvertes par de l'énergie d'origine renouvelable d'ici 2022) - Baisse de consommation de carburant (1,2% de réduction des émissions par rapport à 2019) - 80% des déchets valorisés	4,00%	4,00%
<ul style="list-style-type: none"> • CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME - Politique santé- sécurité du Groupe - Achats responsables (évaluation des fournisseurs clés et formation aux achats responsables)	7,00% 4,00% 3,00%	7,00% 4,00% 3,00%
TOTAL DES CRITÈRES RSE	15,00%⁽²⁾	14,00%⁽²⁾
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS ET RSE	130,00%	128,70%
COMPLÉMENT DE RÉALISATIONS STRATÉGIQUE	110,50%	N/A
TOTAL	110,50%	N/A
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CRITÈRES	130,00%	128,70% soit 828 711 €

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé d'attribuer à M. Daniel Hofer 128,70% de sa rémunération fixe annuelle au regard de l'atteinte des critères financiers et RSE.

Pour l'exercice 2022, la rémunération variable de M. Daniel Hofer s'élève à 828 711 €.

⁽¹⁾ Le Conseil de Surveillance considère qu'il n'est pas en mesure de communiquer de façon plus détaillée ces critères qui sont étroitement liés à la stratégie de la Société.

⁽²⁾ Les critères RSE représentent 15% de la rémunération variable des membres du Directoire. La rémunération variable de M. Daniel Hofer peut atteindre 130% de sa rémunération fixe annuelle, les critères RSE représentent donc 19,50%. Ces critères ont été atteints à 14% par les membres du Directoire ce qui représente 18,20% de sa rémunération variable.

Rémunération exceptionnelle

Néant.

Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur / de membre du Conseil de surveillance

Néant.

Avantages en nature

Néant.

Actions de performance

Néant.

Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Néant.

Régime de retraite supplémentaire / Assurance-vie

Monsieur Daniel Hofer bénéficie d'un contrat de travail régi par le droit suisse et conclu avec la société JCDecaux Corporate Services Sarl (filiale suisse détenue indirectement à 100% par JCDecaux SE).

Au titre de l'article 7.1 de son contrat de travail, Monsieur Daniel Hofer bénéficie d'une contribution de la Société à ses plans de retraite auprès de deux organismes de retraite (La Bâloise et VZ), qui ne peut dépasser un montant déterminé (approx. CHF 110K), à charge pour Monsieur Daniel Hofer de compléter s'il le juge utile.

La clause relative à la pension de retraite de Monsieur Daniel Hofer modifiée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019, a été approuvée par l'Assemblée Générale le 14 mai 2020 (4^{ème} résolution) au titre de la procédure de contrôle des conventions réglementées.

Le montant qui lui est versé annuellement s'élève à 110 139,60 CHF et ce, sans possibilité d'ajustement.

Indemnités de rupture

Néant.

b) Synthèse des rémunérations de M. Daniel Hofer

Les rémunérations de M. Daniel Hofer sont arrêtees et versées en franc suisse. Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous ont été convertis en euros à titre indicatif (sur le taux de change appliqué, se référer au point 3.9.2).

1. Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à M. Daniel Hofer par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées
(Tableau 1 du Code de Gouvernement d'entreprise)

<i>En euros</i>	2021	2022
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées dans le tableau suivant)	1 478 160	1 582 244
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	1 478 160	1 582 244
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+ 36,87 %	+7,04 %
Valorisation des actions de performance attribuées gratuitement au cours de l'exercice	757 943	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	2 236 103	1 582 244
ÉVOLUTION PAR RAPPORT À L'ANNÉE N-1	+107 %	-29,24 %

2. Récapitulatif des rémunérations attribuées et versées à M. Daniel Hofer par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées
(Tableau 2 du Code de Gouvernement d'entreprise)⁽¹⁾

En euros	2021		2022	
	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE 2022	MONTANTS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022
Rémunération fixe	598 386	598 386	643 910	643 910
Rémunération variable annuelle	777 901 ⁽²⁾	522 929 ⁽³⁾	828 711 ⁽⁴⁾	777 901 ⁽²⁾
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération allouée à raison d'un mandat d'administrateur	0	0	0	0
Avantages en nature ⁽⁵⁾	0	0	0	0
Assurances vie/retraite spécifique	101 873	101 873	109 623 ⁽⁵⁾	109 623 ⁽⁵⁾
TOTAL	1 478 160	1 223 188	1 582 244	1 531 434

3. La proportion relative de la rémunération fixe et variable

Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Daniel Hofer au titre de l'exercice 2022 de 1 582 244 €, la rémunération fixe représente 41 % et la rémunération variable représente 52 %.

4. Restitution de la rémunération variable

Conformément à l'article L. 22-10-9 I alinéa 3 du Code de commerce, il n'est pas prévu d'utiliser la possibilité de demander la restitution de la rémunération variable de M. Daniel Hofer.

5. Récapitulatif des rémunérations versées à M. Daniel Hofer par JCDecaux Holding

La société JCDecaux Holding n'a versé aucune rémunération à M. Daniel Hofer au cours de l'exercice 2022, ni au cours de l'exercice 2021

6. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

7. Options de souscription ou d'achat d'actions levées par M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

8. Actions de performance attribuées à M. Daniel Hofer durant l'exercice

Néant.

9. Actions de performance attribuées à M. Daniel Hofer devenues disponibles durant l'exercice

Néant.

10. Autres informations (Tableau 11 du Code de Gouvernement d'entreprise)

CONTRAT DE TRAVAIL		RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE		INDEMNITÉS OU AVANTAGES DUS OU SUSCEPTIBLES D'ÊTRE DUS À RAISON DE LA CESSATION OU DU CHANGEMENT DE FONCTIONS		INDEMNITÉS RELATIVES À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	
oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
✓		✓			✓		✓

⁽¹⁾ Le montant de la rémunération varie selon le taux de change appliquée en 2020 et en 2021.

⁽²⁾ Rémunération variable versée en 2022 au titre de l'exercice 2021, soit 130% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Daniel Hofer ne pouvait dépasser 130% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2021). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.

⁽³⁾ Rémunération variable versée en 2021 au titre de l'exercice 2020, soit 115% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Daniel Hofer ne pouvait dépasser 130% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2020). Cette rémunération a été versée après approbation de la résolution 15 de l'Assemblée Générale du 20 mai 2021.

⁽⁴⁾ Rémunération variable à verser en 2023 au titre de l'exercice 2022, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2023, soit 128,70% de la rémunération fixe annuelle (la rémunération variable de M. Daniel Hofer ne pouvait dépasser 130% de sa rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2022).

⁽⁵⁾ Dont 27 395 euros prélevés sur sa rémunération variable annuelle 2021 versée en 2022, conformément à son option contractuelle.

11. Ratios d'équité concernant M. Daniel Hofer

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :
 - (i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 362 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- (ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 2 400 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - › Rémunération fixe
 - › Rémunération variable annuelle
 - › Rémunération variable exceptionnelle
 - › Attribution de stock-options
 - › Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
 - › Epargne salariale.

À noter qu'en 2020 et 2021, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :
 - › Rémunération fixe⁽¹⁾
 - › Rémunération variable annuelle
 - › Attribution de stock-options
 - › Valorisation des avantages en nature
 - › Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ Pour rappel : en 2020 dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2018 VS 2017	EXERCICE N-4 2019 VS 2018	EXERCICE N-3 2020 VS 2019	EXERCICE N-2 2021 VS 2020	EXERCICE N-1 2022 VS 2021
Évolution (en %) de la rémunération de M. Daniel Hofer, membre du Directoire et Directeur Général Allemagne, Autriche, Europe centrale et orientale et Asie centrale	-6,60 %	0,90 %	-5,50 %	-6,30 %	25,20 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDecaux SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-0,90 %	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-4,70 %	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19,00 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	20,3	19,7	18,8	18,6	20,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-5,60 %	-3,00 %	-4,60 %	-1,10 %	8,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	23,9	23,2	22,2	22,4	23,6
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-2,00 %	-2,90 %	-4,70 %	1,40 %	5,4 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,80 %	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,2 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	1,10 %	4,00 %	-0,90 %	9,80 %	13,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	34,8	33,6	31,3	28,2	31,2
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-10,10 %	-3,40 %	-6,80 %	-9,90 %	10,60 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	47	45,6	43,5	37,1	41,1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-7,70 %	-3,00 %	-4,60 %	-14,70 %	10,8 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	219,9 M€	265,5 M€	-604,6 M€	-14,5 M€	132,1M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+13,50 %	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+1008,80 %

3.8.2.1. Rémunération totale et avantages de toute nature versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé, ou attribués à raison du mandat au titre du même exercice aux membres du Conseil de surveillance

i. Principes et règles de détermination

Le montant global de la rémunération allouée aux membres du Conseil de surveillance est fixé à 450 000 euros par an depuis le 1^{er} janvier 2021 (autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 20 mai 2021) et réparti ainsi par le Conseil de surveillance (en euros) :

CONSEIL DE SURVEILLANCE (PAR MEMBRE – POUR 4 RÉUNIONS)					COMITÉ D'AUDIT (PAR MEMBRE - POUR 4 RÉUNIONS)	COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS (PAR MEMBRE - POUR 2 RÉUNIONS)	COMITÉ D'ÉTHIQUE (PAR MEMBRE - POUR 2 RÉUNIONS)			
PARTIE FIXE MEMBRE	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE FIXE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	RÉUNION SUPPLÉMENTAIRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE	PARTIE VARIABLE PRÉSIDENT	PARTIE VARIABLE MEMBRE
13 000 €	14 000 €	20 000 €	22 000 €	2 050 €	17 500 €	10 000 €	8 500 €	5 000 €	8 500 €	5 000 €
<i>(soit 3 250 € par réunion)</i>	<i>(soit 3 500 € par réunion)</i>	<i>(soit 5 000 € par réunion)</i>	<i>(soit 5 500 € par réunion)</i>		<i>(soit 4 375 € par réunion)</i>	<i>(soit 2 500 € par réunion)</i>	<i>(soit 4 250 € par réunion)</i>	<i>(soit 2 500 € par réunion)</i>	<i>(soit 4 250 € par réunion)</i>	<i>(soit 2 500 € par réunion)</i>

Les montants alloués à titre de partie fixe sont réglés prorata temporis quand les mandats commencent ou prennent fin en cours d'exercice.

Les rémunérations sont payées aux membres du Conseil et des Comités trimestriellement, à trimestre échu.

Au-delà de 4 réunions, toute réunion du Conseil donne lieu au versement d'un complément de rémunération dès lors que la réunion ne se tient pas par conférence téléphonique.

Les membres du Conseil de surveillance ne disposent pas d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'actions gratuites.

ii. Montants bruts de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2022 et versés au cours du même exercice aux membres du Conseil de surveillance (en euros)

M. GÉRARD DEGONSE – PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	42 000	42 000	42 000	42 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	5 000	5 000	5 000	5 000
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :				
	-	-	-	-
TOTAL	47 000	47 000	47 000	47 000

Ratios d'équité concernant M. Gérard Degonse

À titre liminaire, il convient de préciser que la société se réfère aux lignes directrices de l'AFEP pour les modalités de calcul des ratios mentionnés à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce.

Pour chaque mandataire social, le périmètre des salariés pris en comparaison ainsi que les rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio sont les suivants :

- Périmètre des salariés pris en comparaison :

(i) Périmètre de la société cotée (JCDecaux SE) :

Seuls les salariés de la société JCDecaux SE (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 362 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

(ii) Périmètre élargi :

Les salariés de la société JCDecaux SE, JCDecaux France et Cyclocity®, (hors mandataires sociaux), ayant été présents dans les effectifs de la société sur deux années au minimum et étant titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ont été pris en compte pour le calcul des ratios d'équité.

Au 31 décembre 2022, cet effectif représente un total de 2 400 salariés sur un effectif global France de 3 119 salariés.

- Rémunérations prises en considération pour le calcul du ratio :

La rémunération retenue pour le calcul du ratio correspond à la rémunération brute versée au cours de l'exercice.

- Concernant les salariés (du périmètre de la société cotée ou du périmètre élargi), les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :

- > Rémunération fixe
- > Rémunération variable annuelle
- > Rémunération variable exceptionnelle
- > Attribution de stock-options
- > Valorisation des avantages en nature (véhicule de fonction)
- > Epargne salariale.

À noter qu'en 2020, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, certains salariés ont été placés en position d'activité partielle. Par conséquent, leur rémunération fixe tient compte de l'impact de l'activité partielle.

- Concernant les mandataires sociaux, les éléments de rémunération pris en considération sont les suivants :

- > Rémunération fixe⁽¹⁾
- > Rémunération variable annuelle
- > Attribution de stock-options
- > Valorisation des avantages en nature
- > Assurance vie/retraite.

⁽¹⁾ Pour rappel : en 2020, dans le contexte de crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire du 2 avril 2020 a proposé au Conseil de surveillance de réduire, pour chaque membre du Directoire, la rémunération fixe initialement décidée par le Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2020, d'un pourcentage égal à 25% de son montant brut et ce, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée s'achevant le 31 décembre 2020. Le Conseil de surveillance du 14 mai 2020 a décidé de la baisse de rémunération ainsi proposée des membres du Directoire.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE

	EXERCICE N-5 2018 VS 2017	EXERCICE N-4 2019 VS 2018	EXERCICE N-3 2020 VS 2019	EXERCICE N-2 2021 VS 2020	EXERCICE N-1 2022 VS 2021
Évolution (en %) de la rémunération de M. Gérard Degonse, Président du Conseil de surveillance	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
INFORMATIONS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA SOCIÉTÉ COTÉE (JCDecaux SE)					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-0,90 %	3,90 %	-1,20 %	-5,20 %	16,00 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	-4,70 %	4,10 %	-1,10 %	-7,40 %	19 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-14,3 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	0,8	0,8	0,8	0,9	0,7
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	0,00 %	0,00 %	12,50 %	-22,2 %
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉLARGI					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3,80 %	4,50 %	1,50 %	4,00 %	13,20 %
Évolution (en %) de la rémunération médiane des salariés	1,10 %	4,00 %	-0,90 %	9,80 %	13,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1,2	1,1	1,1	1,1	1
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	-8,30 %	0,00 %	0,00 %	-9,1 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	1,6	1,6	1,6	1,4	1,3
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-12,50 %	-7,1 %
PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ					
Critère financier : Résultat net part du Groupe	219,9 M€	265,5 M€	-604,6 M€	-14,5 M€	132,1M€
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	+13,50 %	+34,60 %	-327,70 %	+97,60 %	+ 1 008,8 %

M. JEAN-PIERRE DECAUX – VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

M. MICHEL BLEITRACH – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations ⁽¹⁾	6 750	6 750	8 500	8 500
- Comité d'éthique	8 500	8 500	8 500	8 500
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	42 250	42 250	44 000	44 000

MME ALEXIA DECAUX-LEFORT – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

MME BÉNÉDICTE HAUTEFORT – MEMBRE INDEPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	10 000	10 000	10 000	10 000
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	37 000	37 000	37 000	37 000

⁽¹⁾ Président du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 20 mai 2021.

M. PIERRE MUTZ – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	10 000	10 000	10 000	10 000
- Comité des rémunérations et des nominations ⁽¹⁾	4 250	4 250		
- Comité d'éthique	5 000	5 000	5 000	5 000
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	46 250	46 250	42 000	42 000

MME MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

MME LEILA TURNER – MEMBRE INDÉPENDANT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

M. JEAN-SEBASTIEN DECAUX – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	27 000	27 000

⁽¹⁾ Président du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 20 mai 2021.

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	17 500	17 500	17 500	17 500
- Comité des rémunérations et des nominations ⁽¹⁾	2 500	2 500	5 000	5 000
- Comité d'éthique	5 000	5 000	5 000	5 000
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	52 000	52 000	54 500	54 500

MME ROSALINA FERON – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIÉS

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	27 000	27 000	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations ⁽²⁾	-	-	5 000	5 000
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	27 000	27 000	32 000	32 000

M PATRICE CAT – MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE REPRESENTANT LES SALARIÉS⁽³⁾

	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2021	MONTANTS VERSÉS EN 2021	MONTANTS ATTRIBUÉS EN 2022	MONTANTS VERSÉS EN 2022
RÉMUNÉRATION PERÇUE EN TANT QUE MEMBRE DU :				
- Conseil de surveillance	6 750	6 750	27 000	27 000
- Comité d'audit	-	-	-	-
- Comité des rémunérations et des nominations	-	-	-	-
- Comité d'éthique	-	-	-	-
AUTRES RÉMUNÉRATIONS :	-	-	-	-
TOTAL	6 750	6 750	27 000	27 000

⁽¹⁾ Membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 20 mai 2021.

⁽²⁾ Depuis le 2 décembre 2021.

⁽³⁾ Depuis le 30 septembre 2021.

3.8.2.2. Vote spécifique de l'Assemblée Générale sur la rémunération de chaque dirigeant mandataire social

En application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, l'Assemblée Générale doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice :

- Au Président du Directoire : M. Jean-Charles Decaux
- Au Directeur Général et membre du Directoire : M. Jean-François Decaux
- Aux autres membres du Directoire : M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer
- Au Président du Conseil de surveillance : M. Gérard Degonse.

Les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice 2022 ne pourront être versés aux personnes concernées qu'après approbation de l'Assemblée Générale du 16 mai 2023.

En conséquence, il est proposé à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 (15^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2022 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Jean-Charles Decaux (Président du Directoire à compter du 11 mai 2022 et Directeur Général jusqu'au 11 mai 2022).

M. JEAN-CHARLES DECAUX

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTROLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOMMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	1 054 343	Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. Jean-Charles Decaux. Ainsi, la rémunération fixe 2022 de M. Jean-Charles Decaux était de 1 054 343 €.
Rémunération variable annuelle	1 565 699	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 11 mai 2022 a approuvé (14 ^{ème} résolution) la rémunération variable de 1 265 211 € attribuée au titre de 2021. La rémunération variable au titre de 2022 de M. Jean-Charles Decaux est plafonnée à 150% de la rémunération fixe de ce dernier (dont 85% au titre de critères financiers, 22,5% au titre de critères RSE et 42,5% au titre de critères stratégiques). Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2022 a été évalué par le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, à 1 565 699 €, soit 148,50% de sa rémunération fixe annuelle. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-Charles Decaux au titre de l'exercice 2022 de 2 642 071 €, la rémunération fixe représente 40% et la rémunération variable représente 59%.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué de rémunération exceptionnelle à M. Jean-Charles Decaux en 2022.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : NA Actions de performance : NA Autre attributions de titres : NA M. Jean-Charles Decaux a renoncé à recevoir des options de souscription ou d'achat d'actions et actions de performance depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	4 753	M. Jean-Charles Decaux bénéficie d'une voiture de fonction mise à sa disposition en France.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	0	M. Jean-Charles Decaux ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	0	M. Jean- Charles Decaux ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire. En revanche, M. Jean-Charles Decaux bénéficie en 2022 d'une assurance-vie pour un montant de 17 276 €.

Il est également proposé à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 (16^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2022 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Jean-François Decaux (Directeur Général à compter du 11 mai 2022 et Président du Directoire jusqu'au 11 mai 2022).

M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTRÔLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	1 054 343	Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. Jean-François Decaux. Ainsi, la rémunération fixe 2022 de M. Jean-François Decaux était de 1 054 343 €.
Rémunération variable annuelle	1 565 699	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 11 mai 2022 a approuvé (13 ^{ème} résolution) la rémunération variable de 1 265 211 attribuée au titre de 2021. La rémunération variable au titre de 2022 de M. Jean-François Decaux est plafonnée à 150% de la rémunération fixe de ce dernier (dont 85% au titre de critères financiers, 22,5% au titre de critères RSE et 42,5% au titre de critères stratégiques). Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2022 a été évalué par le Conseil de surveillance du 8 mars 2023 à 1 565 699 €, soit 148,50% de sa rémunération fixe annuelle. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Jean-François Decaux au titre de l'exercice 2022 de 2 680 519 € la rémunération fixe représente 39% et la rémunération variable représente 58%.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué de rémunération exceptionnelle à M. Jean-François Decaux en 2022.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : NA Actions de performance : NA Autre attributions de titres : NA M. Jean-François a renoncé à recevoir des options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance depuis l'introduction en bourse de la Société en 2001.
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	60 477	M. Jean-François Decaux bénéficie de deux voitures de fonction mises à sa disposition au Royaume-Uni.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	0	M. Jean-François Decaux ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	0	M. Jean-François Decaux ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.

Il est ensuite proposé à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 (17^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2022 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées, à M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer.

M. EMMANUEL BASTIDE

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTROLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	445 665	Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. Emmanuel Bastide Ainsi, la rémunération fixe 2021 de M. Emmanuel Bastide était de 445 665 €.
Rémunération variable annuelle	441 208	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 11 mai 2022 a approuvé (15 ^{ème} résolution) la rémunération variable de 445 665 attribuée au titre de 2021 La rémunération variable au titre de 2022 de M. Emmanuel Bastide est plafonnée à 100 % de la rémunération fixe de ce dernier (dont 85 % au titre de critères financiers, 15 % au titre des critères RSE). Si le plafond de 85 % de sa rémunération fixe n'est pas atteint par application des critères financiers, une rémunération variable complémentaire peut lui être attribuée au titre de sa participation à des réalisations stratégiques ou de l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par M. Jean-Charles Decaux. Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Emmanuel Bastide, au titre de l'exercice 2022 a été évalué par le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, à 441 208 €, soit 99,00 % de sa rémunération fixe annuelle. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Emmanuel Bastide au titre de l'exercice 2022 de 1 228 215 €, la rémunération fixe représente 36,3% et la rémunération variable représente 36 %.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué de rémunération exceptionnelle à M. Emmanuel Bastide en 2022. Ce dernier bénéficie d'une rémunération supplémentaire de 79 941 € correspondant au paiement de ses congés payés non pris en 2022 suite à son départ de Hong Kong.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : 0 Actions de performance : 0 Autre attributions de titres : 0
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	261 401	En 2022, M. Emmanuel Bastide a bénéficié à Hong Kong puis à Singapour d'une voiture, d'un logement de fonction et du paiement des frais de scolarité de ses enfants.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	0	M. Emmanuel Bastide bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33 % de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 30 juillet 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (7 ^{ème} résolution). Aucun montant n'a été attribué au titre de 2022.
Régime de retraite supplémentaire	0	M. Emmanuel Bastide ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.

M. DAVID BOURG

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTROLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	424 442	Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. David Bourg. Ainsi, la rémunération fixe 2022 de M. David Bourg était de 424 442 €.
Rémunération variable annuelle	420 198	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 11 mai 2022 a approuvé (15 ^{ème} résolution) la rémunération variable de 424 442 attribuée au titre de 2021. La rémunération variable au titre de 2022 de M. David Bourg est plafonnée à 100% de la rémunération fixe de ce dernier (dont 85% au titre de critères financiers, 15% au titre de critères RSE). Si le plafond de 85% de sa rémunération fixe n'est pas atteint par application des critères financiers, une rémunération variable complémentaire peut lui être attribuée au titre de sa participation à des réalisations stratégiques ou de l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par les co-Directeurs Généraux. Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. David Bourg, au titre de l'exercice 2022 a en conséquence été évalué par le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, à 420 198 €, soit 99,00% de sa rémunération fixe annuelle. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. David Bourg au titre de l'exercice 2022 de 888 590 €, la rémunération fixe représente 47,77% et la rémunération variable représente 47,29%.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué une rémunération exceptionnelle à M. David Bourg en 2022. Ce dernier bénéficie d'une rémunération supplémentaire de 41 039 € correspondant à la règle du 1/10 ^{ème} des congés payés.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : 0 Actions de performance : 0 Autre attributions de titres : 0
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	2 911	M. David Bourg bénéficie d'une voiture de fonction mise à sa disposition en France.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	0	M. David Bourg bénéficie, en contrepartie d'un engagement de non-concurrence de 2 ans, d'une indemnité à verser pendant la même durée correspondant à 33% de son salaire fixe et variable, calculée sur la moyenne des douze derniers mois précédant la date de cessation des relations contractuelles. Cet engagement a été autorisé par le Conseil de surveillance du 4 décembre 2014 et approuvé par l'Assemblée Générale le 13 mai 2015 (8 ^{ème} résolution). Aucun montant n'a été attribué au titre de 2022.
Régime de retraite supplémentaire	0	M. David Bourg ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.

M. DANIEL HOFER

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTROLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	643 910	Pour l'exercice 2022, le Conseil de surveillance du 2 décembre 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire le montant 2021 de la rémunération fixe de M. Daniel. Ainsi, la rémunération fixe 2022 de M. Daniel Hofer était de 643 910 €.
Rémunération variable annuelle	828 711	Pour rappel, l'Assemblée Générale du 11 mai 2022 a approuvé (15 ^{ème} résolution) la rémunération variable de 777 901 € attribuée au titre de 2021. La rémunération variable au titre de 2022 de M. Daniel Hofer est plafonnée à 130 % de la rémunération fixe de ce dernier (dont 110,50 % au titre de critères financiers, 19,5 % au titre de critères RSE). Si le plafond de 110,5 % de sa rémunération fixe n'est pas atteint par application des critères financiers, une rémunération variable complémentaire peut lui être attribuée au titre de sa participation à des réalisations stratégiques ou de l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux directions sous sa responsabilité et fixés par M. Jean-François Decaux. Par application de ces critères, le montant de la rémunération variable de M. Daniel Hofer, au titre de l'exercice 2022 a été évalué par le Conseil de surveillance du 8 mars 2023, à 828 711 €, soit 128,7 % de sa rémunération fixe. Sur un montant total de rémunération attribuée à M. Daniel Hofer au titre de l'exercice 2022 de 1 582 244 €, la rémunération fixe représente 41 % et la rémunération variable représente 52 %.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Le Conseil de surveillance n'a pas attribué de rémunération exceptionnelle à M. Daniel Hofer en 2022.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	0	Option d'actions : 0 Actions de performance : 0 Autre attributions de titres : 0
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	NA	Les membres du Directoire ne peuvent pas être membre du Conseil de surveillance et ne peuvent donc se voir attribuer une rémunération à ce titre.
Avantages de toute nature	0	M. Daniel Hofer n'a pas bénéficié d'avantage en nature.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	0	M. Daniel Hofer ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	109 623	M. Daniel Hofer bénéficie d'un contrat de travail régi par le droit suisse et conclu avec la société JCDecaux Corporate Services Sarl (filiale suisse détenue indirectement à 100% par JCDecaux SE). Au titre de l'article 7.1 de son contrat de travail, M. Daniel Hofer bénéficie d'une contribution de la Société à ses plans de retraite auprès de deux organismes de retraite (La Bâloise et VZ), qui ne peut dépasser un montant déterminé (approx. CHF 110K), à charge pour M. Daniel Hofer de compléter s'il le juge utile. En conséquence, le montant qui devra lui être versé annuellement s'élève à 110 139,60 CHF et ce, sans possibilité d'ajustement.

Enfin, il est proposé à l'Assemblée Générale du 16 mai 2023 (18^{ème} résolution) de voter sur les éléments suivants de la rémunération versée au cours de l'exercice 2022 ou attribuée au titre du même exercice par JCDecaux SE et les sociétés contrôlées à M. Gérard Degonse (Président du Conseil de surveillance).

M. GÉRARD DEGONSE

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉE AU TITRE DU MÊME EXERCICE PAR JCDecaux SE ET LES SOCIÉTÉS CONTRÔLÉES

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION SOUMIS AU VOTE	MONTANTS ATTRIBUÉS AU TITRE DE L'EXERCICE ÉCOULÉ OU VALORISATION COMPTABLE (EN EUROS)	PRÉSENTATION
Rémunération fixe	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération variable annuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération variable pluriannuelle	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération exceptionnelle	0	Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée au titre de l'exercice 2022.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Rémunération à raison du mandat de membre du Conseil de surveillance	47 000	M. Gérard Degonse perçoit une rémunération de JCDecaux SE en sa qualité de Président du Conseil de surveillance et de membre du Comité des rémunérations et des nominations.
Avantages de toute nature	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de départ	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Indemnité de non-concurrence	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.
Régime de retraite supplémentaire	NA	La politique de rémunération ne prévoit pas une telle attribution.

3.8.2.3. Opérations réalisées sur les titres de JCDecaux SE par des dirigeants ou des personnes mentionnées à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier au cours de l'année 2022 (article 223-26 du Règlement général de l'AMF)

Les opérations réalisées au cours de l'exercice 2022 sur les titres de JCDecaux par les personnes mentionnées ci-dessus sont les suivantes :

NATURE DE L'OPÉRATION	DATE	PRIX UNITAIRE (EN EUROS)	MONTANT (EN EUROS)
JCDECAUX HOLDING			
Achat de 42 285 actions	09/05	16,9491	716 692,6900
Achat de 23 049 actions	10/05	16,9612	390 938,7000
Achat de 2 384 actions	11/05	16,9854	40 493,1900
Achat de 28 313 actions	10/06	16,9504	479 916,6800
Achat de 126 353 actions	13/06	16,4445	2 077 811,9100
Achat de 47 294 actions	14/06	16,0608	759 579,4800
Achat de 27 192 actions	14/06	15,8956	432 233,1600
Achat de 57 757 actions	16/06	15,9380	920 531,0700
Achat de 1 996 actions	17/06	16,0000	31 936,0000
Achat de 1 417 actions	29/07	14,9847	21 233,3200
Achat de 86 737 actions	29/07	15,4657	1 341 448,4200
Achat de 43 627 actions	01/08	15,9265	694 825,4200
Achat de 52 368 actions	02/08	15,8119	828 037,5800
Achat de 5 605 actions	19/08	15,0000	84 075,0000
Achat de 56 803 actions	22/08	14,8030	840 854,8100
Achat de 16 918 actions	23/08	14,7626	249 753,6700
Achat de 38 859 actions	24/08	14,8196	575 874,8400
Achat de 92 217 actions	25/08	14,7239	1 357 793,8900
Achat de 22 898 actions	26/08	14,4519	330 919,6100
Achat de 34 959 actions	29/08	14,1713	495 414,4800
Achat de 164 636 actions	14/09	12,9105	2 125 533,0800
Achat de 114 727 actions	15/09	12,7788	1 466 073,3900
Achat de 99 580 actions	16/09	12,7740	1 272 034,9200
Achat de 26 231 actions	19/09	12,9119	338 692,0500
Achat de 33 614 actions	20/09	12,8362	431 476,0300
Achat de 18 173 actions	21/09	12,7380	231 487,6700
Achat de 108 507 actions	22/09	12,7318	1 381 489,4200
Achat de 69 147 actions	23/09	12,3712	855 431,3700
Achat de 26 654 actions	27/09	11,9674	318 979,0800
Achat de 98 154 actions	28/09	11,7251	1 150 865,4700
Achat de 101 541 actions	29/09	11,5983	1 177 702,9800
Achat de 2 432 actions	30/09	11,8784	28 888,2700
Achat de 5 661 actions	03/10	11,9139	67 444,5900
Achat de 5 634 actions	10/10	11,9240	67 179,8200
Achat de 268 actions	11/10	12,0000	3 216,0000
Achat de 1 186 actions	12/10	11,9923	14 222,8700
HOLDING DES DHUITS			
Achat de 6 676 actions	09/05	16,9491	113 152,1900
Achat de 3 640 actions	10/05	16,9612	61 738,7700

NATURE DE L'OPÉRATION	DATE	PRIX UNITAIRE (EN EUROS)	MONTANT (EN EUROS)
Achat de 376 actions	11/05	16,9854	6 386,5100
Achat de 4 470 actions	10/06	16,9504	75 768,2900
Achat de 19 950 actions	13/06	16,4445	328 067,7800
Achat de 7 468 actions	14/06	16,0608	119 942,0500
Achat de 4 293 actions	14/06	15,8955	68 239,3800
Achat de 9 120 actions	16/06	15,9380	145 354,5600
Achat de 315 actions	17/06	16,0000	5 040,0000
Achat de 223 actions	29/07	14,9847	3 341,5900
Achat de 13 696 actions	29/07	15,4657	211 818,2300
Achat de 6 888 actions	01/08	15,9265	109 701,7300
Achat de 8 269 actions	02/08	15,8119	130 748,6000
Achat de 885 actions	19/08	15,0000	13 275,0000
Achat de 8 969 actions	22/08	14,8031	132 769,00
Achat de 2 672 actions	23/08	14,7626	39 445,6700
Achat de 6 135 actions	24/08	14,8196	90 918,2500
Achat de 14 561 actions	25/08	14,7239	214 394,7100
Achat de 3 615 actions	26/08	14,4519	52 243,6200
Achat de 5 521 actions	29/08	14,1713	78 239,7500
M. JEAN-CHARLES DECAUX			
Achat de 6 676 actions	09/05	16,9491	113 152,1900
Achat de 3 639 actions	10/05	16,9612	61 721,8100
Achat de 377 actions	11/05	16,9854	6 403,5000
Achat de 4 471 actions	10/06	16,9504	75 785,2400
Achat de 19 950 actions	13/06	16,4445	328 067,7800
Achat de 7 467 actions	14/06	16,0608	119 925,9900
Achat de 4 294 actions	14/06	15,8955	68 255,2800
Achat de 9 119 actions	16/06	15,9380	145 338,6200
Achat de 315 actions	17/06	16,0000	5 040,0000
Achat de 224 actions	29/07	14,9847	3 356,5700
Achat de 13 695 actions	29/07	15,4657	211 802,7600
Achat de 6 889 actions	01/08	15,9265	109 717,6600
Achat de 8 269 actions	02/08	15,8119	130 748,6000
Achat de 885 actions	19/08	15,0000	13 275,0000
Achat de 8 969 actions	22/08	14,8030	132 768,11
Achat de 2 671 actions	23/08	14,7626	39 430,9000
Achat de 6 136 actions	24/08	14,8196	90 933,0700
Achat de 14 561 actions	25/08	14,7239	214 394,7100
Achat de 3 615 actions	26/08	14,4518	52 243,2600
Achat de 5 520 actions	29/08	14,1713	78 225,5800
Achat de 14 967 actions	14/09	12,9105	193 231,4500

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages

NATURE DE L'OPÉRATION	DATE	PRIX UNITAIRE (EN EUROS)	MONTANT (EN EUROS)
Achat de 10 430 actions	15/09	12,7788	133 282,8800
Achat de 9 052 actions	16/09	12,7740	115 630,2500
Achat de 2 385 actions	19/09	12,9119	30 794,8800
Achat de 3 055 actions	20/09	12,8362	39 214,5900
Achat de 1 653 actions	21/09	12,7381	21 056,0800
Achat de 9 864 actions	22/09	12,7318	125 586,4800
Achat de 6 286 actions	23/09	12,3712	77 765,3600
Achat de 2 423 actions	27/09	11,9674	28 997,0100
Achat de 8 923 actions	28/09	11,7251	104 623,0700
Achat de 9 231 actions	29/09	11,5983	107 063,9100
Achat de 221 actions	30/09	11,8785	2 625,1500
Achat de 515 actions	03/10	11,9138	6 135,6100
Achat de 512 actions	10/10	11,9240	6 105,0900
Achat de 24 actions	11/10	12,0000	288,0000
Achat de 108 actions	12/10	11,9923	1 295,1700

M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX

Achat de 14 967 actions	14/09	12,9105	193 231,4500
Achat de 10 429 actions	15/09	12,7788	133 270,1100
Achat de 9 053 actions	16/09	12,7740	115 643,0200
Achat de 2 384 actions	19/09	12,9119	30 781,9700
Achat de 3 057 actions	20/09	12,8363	39 240,5700
Achat de 1 652 actions	21/09	12,7379	21 043,0100
Achat de 9 864 actions	22/09	12,7318	125 586,4800
Achat de 6 286 actions	23/09	12,3712	77 765,3600
Achat de 2 423 actions	27/09	11,9674	28 997,0100
Achat de 8 923 actions	28/09	11,7251	104 623,0700
Achat de 9 231 actions	29/09	11,5983	107 063,9100
Achat de 222 actions	30/09	11,8780	2 636,9200
Achat de 514 actions	03/10	11,9136	6 123,5900
Achat de 512 actions	10/10	11,9240	6 105,0900
Achat de 24 actions	11/10	12,0000	288,0000
Achat de 108 actions	12/10	11,9921	1 295,1500



SKECHERS



THE UNO

DISPONIBLE PARA HOMBRE Y MUJER
VISITA NUESTRAS TIENDAS

SKECHERS



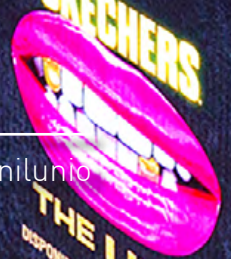
SKECHERS



THE UNO

DISPONIBLE PARA HOMBRE Y MUJER
VISITA NUESTRAS TIENDAS

SKECHERS



THE UNO

DISPONIBLE PARA
VISITA

DIGITAL, RETAIL, Centre commercial Plenilunio
Madrid

 **ESPAGNE**

4

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1. Politique de maîtrise des risques 208

- 4.1.1. Identification des risques **208**
- 4.1.2. Facteurs de risques **209**

4.2. Assurance et couverture des risques 215

4.3. Contrôle interne et gestion des risques 215

- 4.3.1. Objectifs du contrôle interne **215**
- 4.3.2. Organisation générale et procédures du contrôle interne **215**
- 4.3.3. Procédures de contrôle interne relatives à l'élaboration et au traitement de l'information financière et comptable **216**

4.4. Politique fiscale 218

4.1. POLITIQUE DE MAÎTRISE DES RISQUES

4.1.1. IDENTIFICATION DES RISQUES

Pour assurer un développement pérenne de ses activités, le Groupe doit veiller en permanence à l'identification, la prévention et la bonne maîtrise des risques auxquels il est exposé.

Depuis 2010, le Groupe réalise annuellement une cartographie des risques qui répertorie les principaux risques liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, y compris ceux initiés par ses relations d'affaires, produits et services.

LA DÉMARCHE REPOSE SUR L'IDENTIFICATION PUIS L'ÉVALUATION DES RISQUES SUIVANT 3 CRITÈRES : L'IMPACT, LA PROBABILITÉ D'OCCURRENCE ET LE NIVEAU DE MAÎTRISE ESTIMÉ.

Ainsi, chaque année, l'élaboration de la cartographie des risques est structurée autour de plusieurs groupes de travail animés par la Direction de l'Audit Interne :

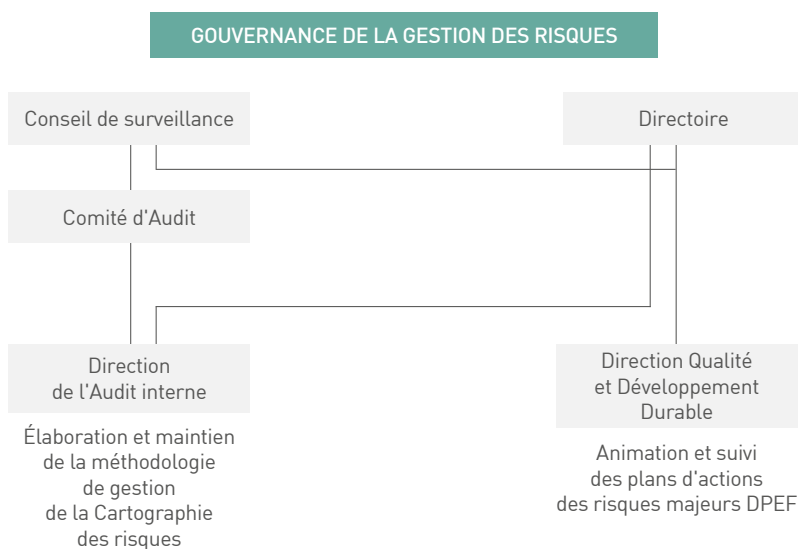
- Un groupe de travail composé des principaux Directeurs Centraux du Groupe : le Corporate Juridique, la Finance, les Systèmes d'Informations, le Développement Durable, les Relations Investisseurs, le Bureau d'Etudes, la Fiscalité, les Fusions & Acquisitions, les Opérations Internationales, les Achats et les Ressources Humaines - Projets Internationaux
- Plusieurs groupes de travail composés de Directeurs Pays ou de Responsables de Zones: toutes les géographies du Groupe sont représentées
- Des groupes de travail composés de Directeurs Financiers, Juridiques ou Conformité au niveau Pays ou Zone.

Cette approche «Bottom Up» permet une identification des risques par les activités et par les processus. Puis chacun des risques identifiés est évalué par les Directeurs centraux (avec une perspective fonctionnelle) et par les Directeurs Pays (avec une sensibilité et une perspective opérationnelle).

Sur le fondement des résultats de la cartographie, les risques définis comme «majeurs» font l'objet d'une fiche détaillée. Plus spécifiquement, les fiches détaillées des risques extra-financiers décrivent le risque, les contrôles à mettre en place, la personne responsable, les politiques et plans d'actions à entreprendre, ainsi que la surveillance à instaurer. Elles sont établies en lien avec les Fonctions en charge du suivi opérationnel des risques majeurs identifiés et elles permettent de veiller à ce que les plans d'actions appropriés soient mis en œuvre.

Par ailleurs, une auto-évaluation annuelle est demandée à chacune des filiales sur le fondement des risques majeurs, et ses résultats sont contrôlés lors de chaque audit sur site réalisé par l'Audit Interne. Ce dernier établit chaque année son plan d'audit qui comprend des audits terrain et des contrôles à distance.

Le Directoire et le Comité d'Audit assurent un suivi régulier de l'identification et de l'évaluation des risques et en rendent compte au Conseil de surveillance.



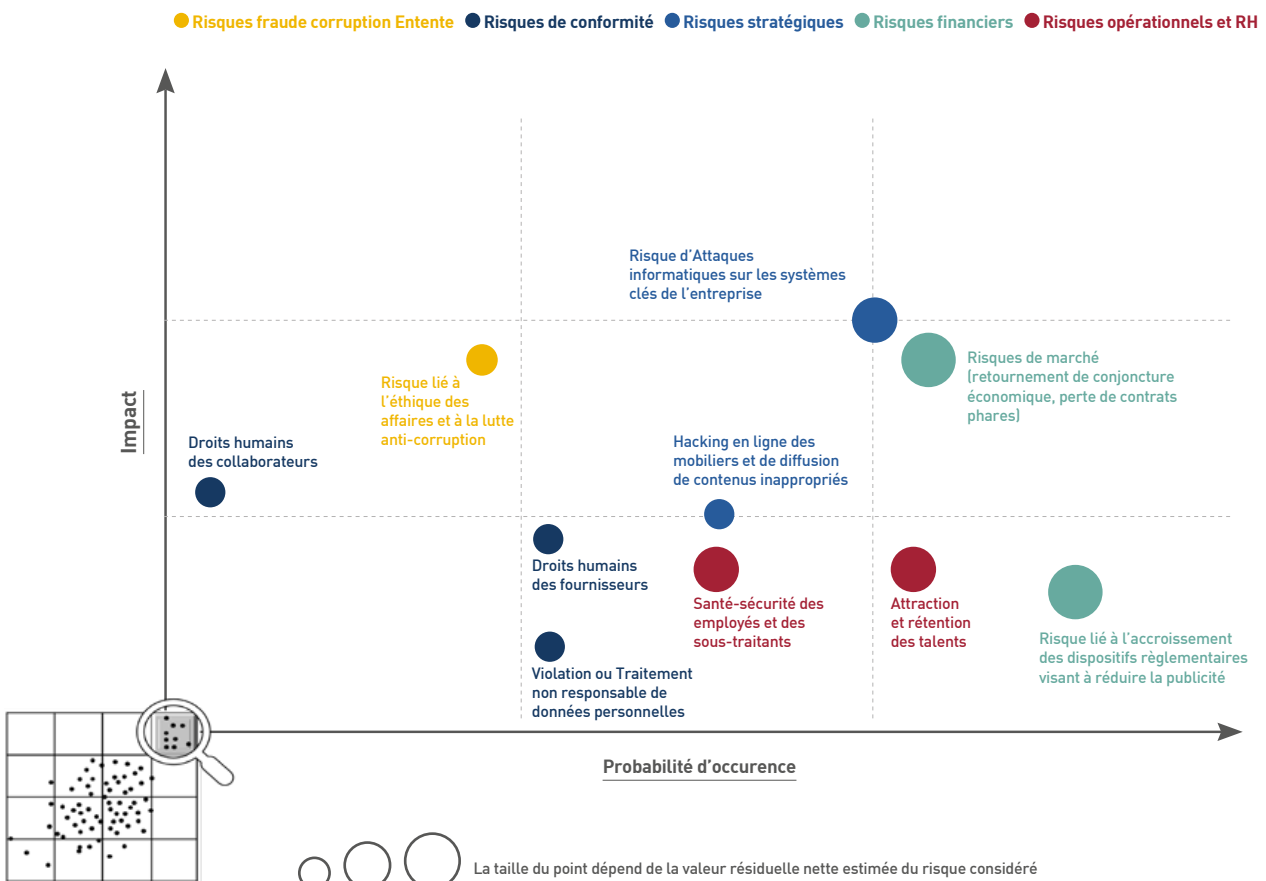
4.1.2. FACTEURS DE RISQUES

Le Groupe est confronté à un ensemble de risques internes et externes susceptibles d'affecter la réalisation de ses objectifs, son activité ou sa situation financière.

Comme précisé dans le chapitre précédent et en application du Règlement Européen du 14 juin 2017, le Groupe hiérarchise chacun des risques identifiés comme spécifiques et significatifs, puis les regroupe autour de 6 grandes familles de risques, dans lesquelles se retrouvent notamment les risques majeurs traités au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière.



Dans le cadre de sa revue 2022 des risques, le Groupe a identifié 111 risques dont les principaux sont détaillés dans les chapitres suivants. Les 10 risques les plus significatifs sont présentés dans le graphique ci-dessous :



Les procédures mises en place au sein du Groupe pour la gestion des risques sont présentées en p. 215 du présent document.

4.1.2.1. Risques liés à l'activité du Groupe

4.1.2.1.1. Focus Covid-19

Depuis le début de la pandémie, JCDecaux a dû faire face à de nombreux enjeux couverts par plusieurs risques de la cartographie :

- Enjeux d'ordre général:
 - Risque lié à la dégradation de la conjoncture économique (risque majeur détaillé ci-dessous)
 - Risque lié à la chute des audiences urbaines et dans les moyens de transports.
- Nombreux enjeux opérationnels:
 - Risque lié aux Indisponibilités/Restrictions d'accès aux locaux ou aux dispositifs de l'entreprise
 - Risque lié à la mise en œuvre des nouvelles conditions de travail et enjeux de sécurité associés.
- Enjeux Humains :

- Risque lié à des événements pouvant mettre en danger la vie des collaborateurs
- Risque lié à l'incapacité de gérer les risques psychologiques et d'assurer le bien-être des équipes (suite à un contexte de crise).

- Enjeux financiers :

- Risque lié à la défaillance de clients clés
- Risque de manque de liquidités.

Le Groupe a mis en œuvre des actions spécifiques liées à chacun de ces enjeux.

4.1.2.1.2. Famille : Risques de Fraude, Corruption, Entente

Dans cette famille, le Groupe a identifié les risques relatifs à l'éthique des affaires à diverses étapes de la chaîne de valeurs : dans les relations avec ses clients (annonceurs, agences notamment), avec ses mandants (villes, collectivités territoriales, sociétés gestionnaires de transport notamment) ou avec ses fournisseurs. Le risque lié à des pratiques fiscales non responsables fait également partie de cette catégorie.

Le principal risque relatif à cette famille est un risque traité au titre de la Déclaration de Performance Extra Financière : il s'agit du risque lié à l'éthique des affaires et à la lutte contre la corruption.

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
4.1.2.1.2. RISQUES DE FRAUDE, CORRUPTION, ENTENTE			
Risque lié à l'éthique des affaires - lutte anti-corruption [DPEF]	***	**	*

Présentation du risque

L'activité du Groupe est très fortement liée à la qualité et l'intégrité des relations entretenues avec ses mandants (villes, collectivités territoriales, sociétés gestionnaires de transport...). La réputation du Groupe et son historique en matière d'intégrité sont des éléments essentiels à son activité et, en particulier, à son accès aux différents marchés publics et privés.

La conduite éthique des affaires est aussi un enjeu important permettant de préserver la pérennité des relations avec les clients annonceurs et les partenaires du Groupe, et de maintenir sa réputation d'excellence sur le marché.

JCDecaux est aussi particulièrement vigilant au respect de l'éthique des affaires dans le cadre des opérations de croissance externe, notamment dans les pays considérés comme sensibles sur le plan de la corruption.

Gestion du risque

Le Groupe a consigné, dès 2001, dans une Charte Éthique, les principes et règles éthiques à respecter dans la conduite des affaires du Groupe.

Cette Charte Éthique, révisée en 2018 dans le cadre de la mise en œuvre de la loi Sapin II en France, fait l'objet d'une large diffusion auprès de l'ensemble des sociétés et des collaborateurs du Groupe.

Cette Charte, son mode de diffusion ainsi que le rôle du Comité Éthique en charge de veiller à sa bonne application, sont présentés en p. 89 et p. 148 du présent document.

Les informations concernant le suivi et la gestion des risques liés à l'éthique des affaires et à la lutte anti-corruption, sont disponibles dans le chapitre « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption » en p.88 du présent document.

4.1.2.1.3. Famille : Risques de Conformité aux lois et réglementations

Plusieurs risques majeurs traités au titre de la Déclaration de Performance Extra Financière se retrouvent dans cette famille :

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
4.1.2.1.3. RISQUES DE CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÉGLEMENTATIONS			
Risque lié au non-respect des droits humains / salariés [DPEF]	***	**	*
Risque lié au non-respect des droits humains / fournisseurs [DPEF]	***	**	*
Risque lié à la protection des données à caractère personnel et au non-respect de la vie privée [DPEF]	***	**	*

RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / SALARIÉS [DPEF]

Présentation du risque

Le Groupe JCDecaux est présent dans plus de 80 pays et 21% des ETP du Groupe se situent dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour autant, l'ensemble des collaborateurs du Groupe doit bénéficier du respect de ses droits humains fondamentaux, comme énoncé dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux.

Gestion du risque

L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion des risques liés aux droits humains est disponible dans le chapitre «Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales», en p. 79 du présent document.

RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / FOURNISSEURS [DPEF]

Présentation du risque

Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. JCDecaux a fait le choix de confier la production de ses produits et solutions à des tiers de confiance. Une partie de ces fournisseurs est située dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour autant, JCDecaux demande à ses fournisseurs de se conformer à ces standards internationaux à travers son Code de Conduite Fournisseurs dont il exige la ratification.

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre «Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption – Encadrer nos relations fournisseurs», en p. 90 du présent document. Dans ce chapitre sont également présentés les plans d'actions actuellement en place.

RISQUE LIÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET AU NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE [DPEF]

Présentation du risque

Dans le cadre et pour les besoins de ses différentes activités, les sociétés du Groupe JCDecaux sont amenées à traiter des données à caractère personnel. Ces données concernent à la fois des personnes externes à l'entreprise, notamment les contacts personnes physiques des tiers avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales (clients, prestataires, fournisseurs, bailleurs, concédants, etc.), les usagers des services de vélos en libre-service ou encore les candidats à l'embauche et, en leur qualité d'employeur, leurs salariés et autres membres du personnel. JCDecaux garantit à l'ensemble des personnes concernées la protection de leur vie privée et de leurs données à caractère personnel ainsi que l'exercice des droits dont elles bénéficient, dans le respect des réglementations applicables.

Gestion du risque

Afin de réduire le risque associé à des traitements non-responsables ou à des violations de données, JCDecaux a mis en place un dispositif dédié :

- Une gouvernance spécifique a été mise en place : constitution d'un Comité de pilotage «RGPD », nomination d'un Data Protection Officer (DPO) ou d'un Privacy Manager dans chaque filiale localisée au sein de l'UE, implication de la Direction Juridique de chaque pays/zone hors UE
- Des politiques et procédures dédiées à la protection des données personnelles ont été publiées et déployées sur l'ensemble des entités Groupe concernées
- Des actions de formation (digital learning) ont été menées afin de sensibiliser l'ensemble du personnel à ces enjeux
- Afin d'assurer la sécurité des Systèmes d'Information, un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), assisté d'un réseau de correspondants régionaux et de managers SI présents dans chaque pays du Groupe, déploie la Politique Sécurité Informatique de JCDecaux.

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre «Renforcer la protection des données personnelles», en p. 92 du présent document.

4.1.2.1.4. Famille : Risques financiers

Par son activité, le Groupe peut être plus ou moins exposé à des risques financiers (notamment le risque de liquidité et de financement, le risque de taux d'intérêt, le risque de change et les risques induits par la gestion financière, en particulier le risque de contrepartie). Les informations concernant les risques financiers sont disponibles dans le chapitre « Annexes aux comptes consolidés », en p.271 à 340 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Les 2 principaux risques identifiés sur cette famille sont les suivants :

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
4.1.2.1.4. RISQUES FINANCIERS			
Risque Marché-lié à la conjoncture économique	***	***	***
Risque lié à l'accroissement des dispositifs réglementaires visant à réduire la publicité	***	***	***

RISQUE LIÉ À LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE

Présentation du risque

En cas de récession mondiale, le secteur de la publicité et de la communication est susceptible de subir plus fortement les variations d'activité du fait d'une possible réduction générale du budget communication des annonceurs.

La crise économique suite à la crise sanitaire de la Covid-19 illustre parfaitement ce risque de retournement brutal et non prévisible des marchés.

Le Groupe doit en outre faire face au caractère cyclique du marché de la publicité. Notre secteur d'activité est fortement lié à l'évolution du PIB des pays dans lesquels le Groupe est présent. Une accélération ou un ralentissement significatif de l'activité économique d'un pays peut impacter substantiellement le niveau d'activité, et donc le chiffre d'affaires du Groupe.

Gestion du risque

La présence du Groupe sur des marchés géographiquement diversifiés permet de minimiser les effets d'une éventuelle baisse générale du secteur du fait de réactions disparates et décalées des marchés des pays dans lesquels il est implanté. La répartition du chiffre d'affaires par zone géographique est présentée en p.12 du présent document.

La Direction Générale et la Direction financière du Groupe demeurent particulièrement attentives aux structures de coûts et adoptent des plans d'action pour maintenir le niveau de rentabilité du Groupe.

RISQUE LIÉ À L'ACCROISSEMENT DES DISPOSITIFS RÉGLEMENTAIRES VISANT À RÉDUIRE LA PUBLICITÉ

Présentation du risque

D'un point de vue général, le marché de la communication extérieure est réglementé aux niveaux local et national, dans la plupart des pays dans lesquels le Groupe est présent, en ce qui concerne le type (affichage analogique/digital), la luminosité, la densité, la taille et l'implantation des supports publicitaires et du Mobilier Urbain en agglomération et hors agglomération.

Les réglementations évoluent généralement vers une diminution du nombre global de dispositifs publicitaires et/ou une réduction de leur taille, et les autorités locales s'orientent vers une application plus stricte des réglementations existantes. Une partie des dispositifs publicitaires, notamment dans le domaine de l'affichage, pourrait ainsi à terme devoir être retirée ou repositionnée dans certains pays.

Gestion du risque

En France, où la pression réglementaire est forte et ancienne (via notamment les Règlements Locaux de Publicité qui réglementent les dispositifs situés en extérieur), JCDecaux dispose de compétences et d'une organisation dédiées (via la Direction des Relations Institutionnelles, la Direction de la Coordination Réglementaire et un Pôle Affaires Publiques composé de juristes spécialisés) pour veiller à l'application de la réglementation et en suivre toutes les évolutions, afin d'anticiper et de gérer au mieux ce risque.

Sur nos autres géographies, nous n'avons pas identifié de pression similaire nécessitant à ce stade, la mise en place d'une organisation comme celle présente en France.

Par ailleurs, s'agissant de l'environnement, principal objet des propositions de loi, le groupe a pris depuis plusieurs années de nombreuses mesures. JCDecaux est la seule entreprise du secteur de la communication extérieure au monde à avoir rejoint en 2019 le RE 100 (coalition internationale des entreprises engagées vers l'objectif 100 % énergies renouvelables). En 2022, JCDecaux a été maintenu au niveau « Leadership » du CDP (Climate Change) avec une note de A-. Le Groupe est également classé Platine par EcoVadis, correspondant à la plus haute distinction et est par ailleurs référencé dans l'indice FTSE4Good et le classement MSCI. Depuis de nombreuses années, le groupe est mobilisé en termes d'engagement environnemental, et a contribué en 2021 à la neutralité carbone collective pour sa filiale France.

En 2022, JCDecaux a élaboré sa stratégie Climat à l'échelle du Groupe. Cette stratégie, alignée sur les ambitions de l'Accord de Paris, a pour objectif d'atteindre le Net Zéro Carbone en 2050 en s'engageant dans une trajectoire Science-Based Targets (SBTi). Le Groupe prévoit de soumettre sa trajectoire à SBTi courant 2023. Plus d'informations sont disponibles dans le chapitre « Contribuer à la neutralité carbone de la planète », en p.64 du présent document.

4.1.2.1.5. Famille : Risques Stratégiques

Par son activité, le Groupe peut être confronté à plusieurs risques stratégiques : la capacité à adresser les changements de business model ou la chute brutale des audiences en font partie tout comme le traitement des risques climatiques et environnementaux. Les principaux risques de cette famille sont les suivants :

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
4.1.2.1.5. RISQUES STRATÉGIQUES			
Attaque informatique sur les systèmes-clés de l'entreprise	***	***	**
Risque de piratage digital des mobiliers et de diffusion de contenu inapproprié [DPEF]	***	***	*

ATTAQUE INFORMATIQUE SUR LES SYSTÈMES-CLÉS DE L'ENTREPRISE

Présentation du risque

Le Groupe s'appuie sur des systèmes d'information complexes à l'appui de ses activités commerciales, industrielles et de gestion. Les principaux risques sont liés à l'intégrité et au maintien de la capacité opérationnelle de ces systèmes.

Gestion du risque

Les systèmes d'information du Groupe font l'objet de protections à plusieurs niveaux : les centres informatiques sont sécurisés, les accès aux logiciels contrôlés, les systèmes d'affichage audités. Ces protections concernent notamment la plateforme informatique en charge de la préparation et de la diffusion des campagnes publicitaires digitales. Cette plateforme s'appuie sur un réseau privé et est opérée par les équipes JCDecaux conformément à des règles strictes de contrôle et d'audit de bout en bout des accès. Elle est surveillée 24h/24 et 7j/7 afin de détecter puis de traiter en temps réel les éventuelles anomalies de fonctionnement.

Par ailleurs, des plans de reprise d'activité visant à garantir la

continuité des opérations du Groupe sont testés plusieurs fois par an. En outre, afin d'améliorer de façon continue la sécurité des systèmes informatiques et limiter les conséquences d'éventuels dysfonctionnements sur les métiers du Groupe, les différents risques (sinistre affectant les centres informatiques, défaillance d'équipements, de moyens en télécommunication, manquements aux règles de sécurité, erreurs humaines,...) sont régulièrement évalués. Ces évaluations donnent lieu au renforcement des moyens mis en place et/ou au développement de nouvelles protections permettant d'améliorer la lutte contre les tentatives d'intrusion, la divulgation d'informations confidentielles, la perte ou l'altération de données, la perte de traçabilité, etc.

Enfin, le Groupe a complété sa politique IT en souscrivant auprès d'une compagnie d'assurance de premier plan, une police d'assurance Cyber Enterprise Risk Management afin de couvrir les conséquences financières d'une atteinte aux Systèmes Informatiques et aux données personnelles ou confidentielles détenues et gérées par le Groupe.

RISQUE DE PIRATAGE DIGITAL DES MOBILIERS ET DE DIFFUSION DE CONTENU INAPPROPRIÉ [DPEF]

Présentation du risque

JCDecaux diffuse des campagnes digitales dans 67 pays par l'intermédiaire de près de 245 000 faces publicitaires. Pour le Groupe, toute tentative externe ou interne d'accéder aux écrans numériques de ces mobiliers dans le but de diffuser des messages non contrôlés est un risque majeur, susceptible d'impacter ses résultats comme d'affecter sa réputation et sa capacité à proposer une offre numérique crédible aux clients annonceurs. Les principaux risques identifiés sont des risques de défacement ou d'atteinte à la continuité de service. Avec des effets d'autant plus graves dans ce dernier cas, que les messages diffusés pourraient être offensants et néfastes.

Gestion du risque

JCDecaux a mis en œuvre depuis plusieurs années une politique IT complète pour se prémunir du risque de tentatives de piratage de son contenu numérique. Sous la responsabilité Corporate de la Direction des Infrastructures rattachée au Directeur des Systèmes d'Information du Groupe et in fine au Directeur Général Finance, SI et Administration, une politique robuste de sécurité informatique a été mise en place, avec le déploiement de principes d'architecture au niveau du Groupe et applicable dans tous les pays, d'outils de monitoring et de surveillance 24/7, via notamment un SOC de procédures et de guides opératoires, de dispositifs de contrôles (Audits, tests de vulnérabilité, etc), de travaux de veille cybersécurité, afin d'assurer la couverture de l'ensemble des risques identifiés.

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Renforcer la sécurité de nos activités digitales », en 83 du présent Document d'Enregistrement Universel.

4.1.2.1.6. Famille : Risques Opérationnels & RH

Dans cette famille, le Groupe a identifié les risques opérationnels liés à ces différentes activités (notamment lors de la vente d'espaces publicitaires ou lors des activités d'affichage, d'entretien et de maintenance). Cette catégorie traite notamment des risques liés au développement du capital humain, du risque de harcèlement ou encore du risque de perte d'un collaborateur clé de l'entreprise.

Les 2 principaux risques relatifs à cette famille sont 2 risques traités au titre de la Déclaration de Performance Extra Financière.

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
4.1.2.1.6. RISQUES OPÉRATIONNELS & RH			
Risque lié à la santé sécurité des collaborateurs et sous-traitants [DPEF]	***	***	**
Attraction et rétention des talents [DPEF]	***	**	**

SANTÉ SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET DES SOUS-TRAITANTS

Présentation du risque

En tant qu'afficheur publicitaire et fournisseur de supports de mobiliers, JCDecaux est un employeur de terrain, notamment dans des environnements urbains. C'est pourquoi la Santé et Sécurité au Travail constitue l'une des priorités de JCDecaux sur le volet social de son activité. Plus précisément, le personnel opérationnel et de terrain, qui représente environ 50% de l'effectif total du Groupe en 2022, est le plus exposé aux risques d'accidents et incidents. En effet, ses activités peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipements électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées et le travail dans des lieux à forte densité du public.

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre «Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire», en p.81 du présent document.

ATTRACTION ET RÉTENTION DES TALENTS

Présentation du risque

Dans un contexte général de pénurie des candidatures, JCDecaux doit se montrer attractif sur le marché de l'emploi pour attirer de nouveaux talents d'une part, et performant en tant qu'employeur pour assurer leur rétention d'autre part. À ces effets, le Groupe s'emploie non seulement à créer des conditions de travail favorables à l'épanouissement et à la réalisation des ambitions de chacun de ses collaborateurs, mais aussi à gagner en visibilité, en notoriété et à se rendre désirable sur le marché de l'emploi grâce au renforcement de sa marque employeur. En 2022, l'«Attraction et la Rétention des talents» a été identifiée comme un risque majeur. En 2022, les actions ont été déployées sur le périmètre des cadres et des managers, notamment compte tenu des constats réalisés sur les populations informatiques. Le Groupe prévoit d'étoffer et de déployer les actions d'ores et déjà menées à ce sujet, notamment en France, sur l'ensemble des collaborateurs à partir de 2023.

Gestion du risque

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre «Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs», en p.83 du présent document.

4.1.2.1.7. Famille : Risques exogènes

Cette famille regroupe l'ensemble des risques liés à des catastrophes naturelles ou liés à des facteurs externes d'ordre social, politique ainsi que les risques relatifs à des situations de pandémie.

En effet, du fait de son implantation dans de très nombreux pays, le Groupe peut subir les effets liés à de tels événements.

Le Groupe considère que cette présentation couvre les principaux risques significatifs.

Les risques jugés non-significatifs mais présentés en conformité avec l'article 173 de la loi sur la transition énergétique du 17 août 2015 sont décrits en p. 30 et 31 du document, dans le chapitre Développement Durable.

4.2. ASSURANCE ET COUVERTURE DES RISQUES

Politique d'assurances

Compte-tenu de l'homogénéité de ses activités dans les différents pays où il les exerce, la politique du Groupe est de couvrir ses risques essentiels de façon centralisée par des polices d'assurance mondiales souscrites par JCDecaux SE auprès de compagnies d'assurance de premier plan disposant d'un réseau international, notamment en ce qui concerne les risques de dommages aux biens/pertes d'exploitation ainsi que les risques de mise en jeu de la responsabilité civile des sociétés du Groupe et des mandataires sociaux.

Cette politique permet à la fois d'avoir accès à des niveaux de garanties importants, à des conditions de tarification globalisées et de s'assurer que le niveau des garanties et des franchises dont bénéficient les sociétés du Groupe, tant en France qu'à l'étranger, est conforme aux risques potentiels identifiés et à la politique du Groupe en matière de couverture des risques.

Le Groupe peut être amené à souscrire des couvertures locales et/ou spécifiques afin de respecter les réglementations locales en vigueur ou pour répondre à des exigences particulières. Les risques purement locaux comme la garantie des risques associés aux véhicules à moteur sont couverts par chaque pays, sous 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.

4.3. CONTRÔLE INTERNE ET GESTION DES RISQUES

Le Directeur de l'Audit Interne du Groupe, en collaboration avec le Directeur Juridique Groupe, a rassemblé les éléments constitutifs du rapport sur le contrôle interne et la gestion des risques mis en place par la Société et en a rendu compte au Comité d'audit et au Président du Conseil de surveillance.

Le processus de contrôle interne de la Société s'appuie sur le cadre de référence applicable au dispositif de contrôle interne, complété du Guide d'application établi sous l'égide de l'Autorité des Marchés Financiers.

Ces éléments ont été présentés au Directoire qui les a jugés conformes aux dispositifs existants dans le Groupe. Ils ont également été communiqués aux Commissaires aux comptes pour leur permettre d'établir leur propre rapport ainsi qu'au Comité d'audit et au Conseil de surveillance.

4.3.1. OBJECTIFS DU CONTRÔLE INTERNE

Les politiques en place dans le Groupe visent à s'assurer que ses activités et les comportements de ses membres se conforment aux lois et règlements, aux normes internes et aux bonnes pratiques applicables, s'inscrivent dans le cadre des objectifs définis par la Société, concourent à la préservation des actifs du Groupe, que les éléments d'information financière et comptable communiqués tant en interne qu'en externe reflètent avec sincérité la situation de l'activité du Groupe et sont conformes aux normes comptables en vigueur.

D'une façon générale, le dispositif du contrôle interne du Groupe doit contribuer à la maîtrise de ses activités, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources.

Comme tout système de contrôle, il ne peut cependant fournir la garantie absolue que ces risques sont totalement éliminés.

Les procédures de contrôle interne du Groupe s'appliquent à un périmètre comprenant les sociétés contrôlées et les co-entreprises et ne s'appliquent pas aux participations minoritaires. Ces procédures résultent d'une analyse des principaux risques opérationnels et financiers liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, y compris les risques créés par ses relations d'affaires, produits et services.

Elles font l'objet d'une diffusion aux personnels concernés et leur mise en œuvre s'appuie sur les directions opérationnelles et fonctionnelles

du Groupe. L'Audit Interne est en charge de contrôler le respect des procédures en place et d'identifier, le cas échéant, la faiblesse desdites procédures.

4.3.2. ORGANISATION GÉNÉRALE ET PROCÉDURES DU CONTRÔLE INTERNE

4.3.2.1. La gestion des risques

L'environnement de contrôle est un élément important de la gestion des risques du Groupe.

Les principales Directions contribuant au dispositif de contrôle interne

Cet environnement de contrôle s'appuie sur les Directions opérationnelles (Territoires et Institutions, Commerce et Développement, Exploitation Internationale, Achats et Ressources Humaines - Projets Internationaux) et fonctionnelles (Audit Interne, Juridique Groupe, Services Financiers Corporate, Systèmes d'Information, Développement Durable et Qualité).

Depuis son introduction en bourse en 2001, la Société a cherché à renforcer le contrôle interne et à développer une culture de la gestion des risques. Ainsi, la fonction d'Audit Interne a été créée en 2004. Elle est aujourd'hui rattachée directement au Président du Directoire et au Président du Comité d'Audit.

L'Audit Interne vérifie le respect, la pertinence et l'efficacité des procédures de contrôle interne dans le cadre des audits qu'il réalise dans les sociétés du Groupe selon un programme présenté au Comité d'audit du Groupe. Ce programme fait l'objet d'un suivi par ce Comité d'audit. Les travaux de l'Audit Interne s'appuient sur des audits et des modes opératoires constamment revus et améliorés. Les conclusions d'audit sont diffusées au Directoire et systématiquement suivies de plans d'actions, correctifs si nécessaire. Ces travaux et conclusions font l'objet de communications et d'échanges avec les Commissaires aux comptes.

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 co-construit les politiques, plans d'actions et indicateurs clés de performance avec les Directions Opérationnelles et Fonctionnelles associées. Elle rend compte de la maturité de la performance extra-financière du Groupe via son reporting annuel. Pour plus d'informations veuillez consulter le chapitre « Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale » en p. 29 du présent document.

Un système de délégations

L'organisation opérationnelle du Groupe s'appuie sur des filiales françaises et étrangères de plein exercice dans chaque pays dont les directions générales sont, de par la loi, investies de tous les pouvoirs nécessaires.

Néanmoins, le Directoire a mis en place des délégations de pouvoirs plus spécifiques par fonction. Ce schéma est constamment revu et mis à jour pour l'adapter aux évolutions de l'organisation du Groupe.

Dans les domaines particulièrement sensibles pour le Groupe, le Directoire a encadré les pouvoirs d'engagement de ses filiales françaises et étrangères.

Une procédure uniforme du Groupe pour la signature et la validation des contrats privés et publics

Une procédure Groupe a été mise en place en 2011 et mise à jour en 2015 et 2018, afin notamment de renforcer les contrôles et l'homogénéité de traitement de certains contrats (dits « qualifiés ») engageant le Groupe, en particulier avec la mise en œuvre d'une double signature par des personnes identifiées et en nombre très limité, garantissant à la fois une validation par différentes compétences et une bonne connaissance des engagements contractuels. Les autres contrats doivent être signés en tout état de cause par deux personnes. Cette procédure s'applique à toutes les filiales et à toutes les co-entreprises sous le contrôle de JCDecauxSE ou dont JCDecauxSE a la responsabilité de la gestion. Lors de la clôture annuelle des comptes, il est demandé aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers des filiales de signer des lettres de confirmation de bonne application de ces procédures et, en cas d'absence de confirmation, d'en indiquer les raisons.

Organes de contrôle du dispositif

Le Directoire est fortement impliqué dans le contrôle interne. Il exerce son contrôle notamment dans le cadre de ses réunions mensuelles. Il s'appuie également sur les reportings existants (notamment les travaux de la Direction Générale Finance et Administration Groupe).

Le Conseil de surveillance exerce son contrôle sur la gestion du Groupe en s'appuyant sur les comptes rendus trimestriels d'activité du Directoire qui lui sont communiqués et sur les travaux du Comité d'audit selon des modalités déjà décrites (comptes rendus, rapports...).

Le Groupe estime disposer d'un système de contrôle interne cohérent et adapté à ses activités. Il continuera cependant à mettre en œuvre régulièrement des mesures d'évaluation de ce système et à étudier toute amélioration jugée nécessaire.

4.3.3. PROCÉDURES DE CONTRÔLE INTERNE RELATIVES À L'ÉLABORATION ET AU TRAITEMENT DE L'INFORMATION FINANCIÈRE ET COMPTABLE

Processus de production et de consolidation des comptes

Le processus de production de l'information financière et comptable de la Société JCDecaux SE vise à fournir aux membres du Directoire et aux responsables opérationnels les informations dont ils ont besoin pour gérer la Société et ses filiales, permettre la consolidation statutaire et le pilotage de l'activité au travers du reporting et du budget, et assurer la communication financière du Groupe.

Ce processus est organisé autour de trois cycles : budget, reporting et consolidation. Ces cycles s'appliquent à toutes les entités juridiques du Groupe et suivent un format identique (périmètre, définitions, traitements) décrit dans le « Manuel Finance ». Ce Manuel comprend l'ensemble des principes, règles et procédures comptables et de gestion en vigueur dans le Groupe :

- Le budget est préparé chaque année à l'automne et couvre les prévisions de clôture de l'exercice en cours et le budget de l'année N+1. Pré-approuvé par le Directoire en décembre et validé en avril de l'année suivante, il est notifié aux filiales à l'issue de cette validation. Outre des informations de natures stratégique et commerciale, le budget comprend un compte d'exploitation et un tableau d'emplois et ressources établis selon le même format que les comptes consolidés. Il comprend également un volet ESG, sous la responsabilité de la Direction du Développement Durable du groupe

- Le reporting est établi à fin mars, à fin mai, à fin juin, à fin août, à fin septembre, à fin novembre et à fin décembre. Il comprend plusieurs volets : un compte d'exploitation, un suivi des investissements, un reporting de trésorerie et un suivi des effectifs. Outre les comparaisons usuelles avec les périodes antérieures et le budget, le reporting comprend une mise à jour des prévisions de clôture pour l'exercice en cours
- Les comptes consolidés sont établis selon la même fréquence que le reporting et ceux de chaque semestre sont diffusés au marché. Ils comprennent un compte de résultat, un bilan, un tableau des flux de trésorerie et, pour les comptes diffusés au marché les notes annexes. La consolidation est centralisée (pas de palier de consolidation)
- Le chiffre d'affaires fait quant à lui l'objet d'un suivi mensuel, incluant la performance à date et les prévisions trimestrielles pour l'exercice en cours.

Au sein de la Direction Générale Finance et Administration Groupe, l'ensemble de ces cycles est placé sous la responsabilité de :

- La Direction des Services Financiers Corporate, composée d'une Direction de la Consolidation, d'une Direction Planning et Contrôle (en charge du Budget, du Reporting et du Contrôle de gestion international), d'une Direction Financement-Trésorerie et d'une Direction de Transformation du Reporting Financier (également en charge de l'administration des systèmes de reporting du 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 SE.

Dans le cadre de la clôture annuelle, les filiales du périmètre de consolidation sont contrôlées. Pour la clôture semestrielle, des interventions ciblées sont réalisées sur les filiales significatives.

Processus de gestion de l'information financière publiée

Outre le Président du Directoire, seules les personnes dûment mandatées sont habilitées à communiquer des informations à caractère financier au marché. Il s'agit en particulier du Co-Directeur Général et de l'ensemble des membres du Directoire, de la Direction de la Communication et du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière.

Ce dernier participe, grâce à la contribution des Directions opérationnelles, à l'élaboration de la présentation de l'activité du Groupe et des résultats financiers de JCDecaux exposée au Directoire, dans le cadre d'un processus structuré qui respecte les obligations en matière d'information financière.

Les documents font l'objet d'un processus de contrôle et de validation avant leur diffusion, qui fait intervenir notamment la Direction Planning & 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, semestriels et trimestriels) sont partagés avec le Comité d'Audit, puis validés par le Directoire.

Le Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière diffuse et communique les informations financières concernant JCDecaux, notamment au travers :

- Du Document d'Enregistrement Universel, des rapports financiers semestriels et de l'information financière trimestrielle
- Des communiqués de presse liés aux contrats et aux opérations de fusions et acquisitions
- Des communiqués de presse financiers
- Des présentations à destination des analystes financiers et des investisseurs.

Le Document d'Enregistrement Universel du Groupe est déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers conformément à son règlement général. Préalablement, le document fait l'objet d'un contrôle par les Commissaires aux comptes consistant à vérifier la concordance des comptes et des informations relatives à la situation financière avec les informations financières historiques.

Les informations sociales, environnementales et sociétales contenues dans ce document font également l'objet d'un contrôle par un organisme tiers indépendant conformément au décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle II.

Chaque grand thème de communication fait l'objet de la rédaction d'un argumentaire validé par la Direction Générale, mis à jour régulièrement et servant de support aux relations avec les acteurs du marché.

Afin de garantir l'égalité d'accès à l'information des investisseurs, les différents supports de communication sont disponibles en français et en anglais et empruntent les canaux de diffusion suivants :

- Les informations à destination d'un public extérieur sont mises en ligne directement au moment de leur publication sur le site Internet www.jcdecaux.com. Néanmoins, toute personne souhaitant recevoir ces informations par courrier peut en faire la demande auprès du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière qui les lui adressera gratuitement
- Les informations réglementées sont diffusées en respectant la directive européenne dite « Transparence » au travers d'un diffuseur professionnel qui les relaie aux agences de presse et aux médias
- Les réunions d'analystes sont retransmises dans leur intégralité et en direct sur Internet ou accessibles par téléphone, sans restriction d'accès. Un script de ces réunions est disponible sur demande auprès du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière
- Les déplacements à l'étranger ou les entretiens avec les acteurs du marché sont généralement menés en binôme (le plus souvent, un membre du Directoire accompagné du Responsable des Relations Investisseurs) afin de garantir l'exactitude des informations délivrées et leur stricte égalité d'accès.

4.4. POLITIQUE FISCALE

En tant qu'entreprise internationale de plus de 11 200 employés dans le monde, JCDecaux exerce ses activités dans plus de 80 pays où les bénéfices de ses filiales sont imposables. Notre objectif est de veiller à ce que l'impôt soit payé et que les déclarations fiscales soient déposées dans les délais dans chaque juridiction, conformément aux lois et règlements en vigueur.

La Direction Fiscale de JCDecaux, qui relève directement du Directeur Financier et Administratif du Groupe, membre du Directoire de JCDecaux, est impliquée dans tous les aspects pertinents de notre activité, en étroite collaboration avec la direction pour fournir des conseils et assurer l'efficacité et la conformité des opérations.

Nous pratiquons une politique de transparence pour développer des relations de confiance avec les autorités fiscales et nous étions pleinement conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE* 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.

CONTACT

Pour toute question sur le rapport ou son contenu, merci d'envoyer un message à l'adresse suivante : sustainability@jcdecaux.com.

Des informations générales et financières sont également à votre disposition sur le site Internet : www.jcdecaux.com.

Ce document a été conçu et réalisé par
la Direction Générale Finance/Département Développement Durable et Qualité
de JCDecaux SE

JCDecaux SE
Société Européenne à Directoire et Conseil de Surveillance
17, rue Soyier
92523 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tél. : + 33 (0)1 30 79 79 79

www.jcdecaux.com

www.jcdecaux.com