



RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE
2021

www.jcdecaux.com

RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE*

2021

PHOTO DE COUVERTURE :

Abribus® avec distributeur de gel hydro-alcoolique, Paris,  FRANCE.

* Extrait du Document d'Enregistrement Universel

MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX 07

MESSAGE DE LA DIRECTRICE
DÉVELOPPEMENT DURABLE ET QUALITÉ 09



1 NOS FONDAMENTAUX

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

1.2. Stratégie du Groupe^{DPEF} 18



2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE,
SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière 24

2.1. L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie 26

2.2. Pour des lieux de vie plus durables 46

2.3. Pour une empreinte environnementale optimisée 58

2.4. Pour une culture de responsabilité de notre écosystème 70

2.5. Le déploiement de notre démarche Vigilance 90

Annexe : le Plan de Vigilance 2022 94

Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels) 106

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la vérification
de la déclaration consolidée de performance extra-financière 110



3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1. Présentation de la gouvernance 116

3.2. Le Directoire 117

3.3. Le conseil de surveillance 124

3.4. Les comités 139

3.5. Évolution de la composition du conseil et des comités 142

3.6. Mixité au sein des instances dirigeantes 142

3.7. Déontologie des membres du Directoire et du conseil de surveillance 143



4 FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1. Politique de maîtrise des risques 146

4.2. Assurance et couverture des risques 152

4.3. Contrôle interne et gestion des risques 153

4.4. Politique fiscale 156

MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX



Madame, Monsieur, Chers Actionnaires,

2021 a été une année de rebond pour JCDecaux. Nous avons renoué avec notre dynamique d'avant-Covid. Si nous ne sommes qu'à mi-chemin des performances d'alors, l'activité s'est amplifiée de mois en mois, à mesure de l'allègement des mesures sanitaires et de l'accroissement des déplacements.

Derrière le chiffre d'affaires, il y a un chemin d'efforts : ceux que les femmes et les hommes de JCDecaux – la première richesse de l'entreprise – ont accomplis dans la crise et dans l'après-crise pour **accélérer la transformation du Groupe à l'heure de toutes les transitions**. Les nombreuses récompenses reçues par nos équipes à travers le monde témoignent de leur niveau d'engagement et d'excellence. Nous tenons à les remercier à nouveau pour leur implication sans faille, leur agilité et leur capacité d'innovation.

Après une année record en 2019 et une année 2020 qui fut la plus difficile de l'histoire de JCDecaux, **notre chiffre d'affaires 2021 est en hausse de +18,7 %**, tiré par une très forte croissance du digital.

Toutes les zones géographiques ont été en forte croissance cette année, en particulier au quatrième trimestre en dépit du variant Omicron et de restrictions de mobilité dans certains pays. L'Europe (y compris France et Royaume-Uni) a été la zone la plus proche des niveaux de chiffre d'affaires 2019 tirée par l'activité Mobilier Urbain. Concernant l'activité Transport, en Chine, le chiffre d'affaires de nos activités dans les transports domestiques (métros, bus, terminaux aériens domestiques) est quasiment revenu au niveau pré-Covid, et est déjà supérieur au niveau pré-Covid pour les terminaux aériens domestiques plus spécifiquement. Enfin, l'activité Affichage a poursuivi avec succès sa stratégie de dé-densification et de digitalisation notamment au Royaume-Uni.

“

Après une année record en 2019 et une année 2020 qui fut la plus difficile de notre histoire, 2021 a été une année de rebond pour JCDecaux.”

Le chiffre d'affaires digital (DOOH) a augmenté fortement en 2021 (+33,2 %) et a atteint une contribution record au chiffre d'affaires (26,9 %). Nous sommes l'entreprise de communication extérieure mondiale la plus digitalisée et nous avons continué cette année à accélérer notre transformation digitale via le déploiement de nouveaux écrans numériques, le développement de notre plateforme automatisée de planning et nos solutions de vente à l'audience alimentées par des données qualitatives, renforcées par le lancement en septembre de nos solutions data mondiales et locales: *JCDecaux Data Solutions*. La vente programmatique a connu une dynamique très positive via **la plateforme VIOOH** qui est désormais active dans 15 pays et connectée à de nombreuses DSP (Demand Side Platforms). **Notre portefeuille de clients est diversifié** et les secteurs les plus visionnaires et les plus porteurs de l'économie ont poursuivi leur stratégie d'investissement dans notre média. Ainsi, la catégorie Internet a progressé de près de +70% cette année et la catégorie Mode, Beauté et Luxe est désormais la plus importante devant la catégorie Distribution.

Notre activité a également été marquée par des gains de contrats importants, notamment les Mobiliers Urbains de Bruxelles (15 ans) et d'Anvers (10 ans) précédemment détenus par Clear Channel, et le renouvellement du contrat de Strasbourg (11 ans) ou encore le gain du contrat emblématique de Sydney Trains (10 ans). Tous ces contrats comprennent un volet digital, preuve de l'intérêt grandissant des villes et des opérateurs de transports pour les potentialités de communication apportées par les écrans numériques sur leurs territoires.

La poursuite de nos mesures strictes de contrôle des coûts et des allègements de loyers a contribué à atténuer les impacts de la crise. Nous avons **renforcé notre liquidité et amélioré notre flexibilité financière** via un cash-flow disponible à nouveau significativement positif cette année et par l'émission, en janvier 2022, d'un emprunt obligataire de 500 millions d'euros à horizon 2030 souscrit plus de trois fois et placé auprès d'investisseurs de grande qualité.

Notre croissance de demain passe également par la croissance externe. Nous avons finalisé en septembre 2021 le retrait de cote de Clear Media avec un consortium d'investisseurs. Cette transaction initiée avec le rachat d'une part minoritaire de Clear Media Limited en 2020 marque une étape importante dans la stratégie de JCDecaux pour accroître sa présence dans l'un de ses marchés clés, la Chine, en particulier sur le segment du Mobilier Urbain. En France, Abri Services, acteur spécialisé dans le Mobilier Urbain dans le Grand Ouest, dont l'acquisition avait été annoncée fin 2020, a quant à lui été fusionné avec succès et fait désormais partie intégrante de JCDecaux France depuis mai 2021.

Nous avons encore renforcé nos actions en matière de Développement Durable, au cœur de notre modèle économique et de notre politique d'innovation, avec notamment le lancement de notre Stratégie 2030, dans le respect de notre engagement au Global Compact. JCDecaux est aujourd'hui la seule entreprise du secteur de la communication extérieure à être reconnue par quatre acteurs internationaux de la notation extra-financière : CDP (Liste A), FTSE4Good (4,2/5), MSCI (AAA) et EcoVadis (classé Or). La France préfigure l'accélération de notre Stratégie Climat dans nos différentes géographies, via des initiatives majeures telles que la contribution à la neutralité carbone à l'échelle de ses activités dès la fin 2021 ou le lancement du premier calculateur d'empreinte environnementale, économique et sociale de ses campagnes publicitaires. Enfin, nous nous sommes fixé un nouvel objectif ambitieux et réaliste de féminisation de nos instances dirigeantes qui comprendront 40 % de femmes à l'échelle du groupe d'ici 2027 (33 % à date).

Vous le voyez, **nous avons activé tous les leviers à notre disposition pour traverser cette période de pandémie : la transformation numérique, l'ajustement de notre base de coûts, l'optimisation de l'allocation de nos ressources, l'engagement écologique et l'utilité sociale.** Innovation, agilité, excellence opérationnelle et responsabilité demeurent au cœur de notre culture d'entreprise.

Dans la révolution numérique à l'œuvre, faite de promesses mais aussi de compétition, **non seulement la Communication extérieure est le seul média historique en croissance structurelle face à Internet, mais il constitue un média de confiance pour les citoyens comme pour les annonceurs** quand plateformes et réseaux sociaux sont questionnés pour leurs usages de la data ou leur empreinte environnementale. C'est un clair avantage pour notre Média et un puissant atout pour notre Groupe.

Les fondamentaux de notre industrie, au cœur de notre dynamique de croissance, demeurent plus forts que jamais : urbanisation, qualité du média, digitalisation et hausse structurelle de la mobilité. Nous sommes convaincus de la puissance croissante de notre média dans un paysage publicitaire de plus en plus fragmenté et numérique et de son rôle important dans la reprise économique ainsi que dans les transformations positives de notre société.

La dynamique de nos ventes demeure encourageante en ce début d'année 2022 en dépit de la guerre en Ukraine et de ses éventuels impacts sur l'économie mondiale. Face aux terribles conséquences humanitaires de cette guerre, le Directoire, en lien avec notre partenaire local, a agi en solidarité avec le peuple ukrainien et nos collaborateurs sur place. Rappelons que nous n'avons plus aucune activité en Russie depuis 2020 et la vente de notre participation de 25 % dans Russ Outdoor.

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-François Decaux

Président du Directoire
Co-Directeur Général

Jean-Charles Decaux

Co-Directeur Général

“

“ Nous avons activé tous les leviers à notre disposition pour traverser cette période de pandémie : la transformation numérique, l'ajustement de notre base de coûts, l'optimisation de l'allocation de nos ressources, l'engagement écologique et l'utilité sociale.”

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.

Toutes les zones géographiques ont été en **forte croissance pour l'année 2021** par rapport à 2020, à mesure de l'allègement des mesures sanitaires et de l'accroissement des déplacements. Dans le même temps, 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.



“ 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 39 % de son chiffre d'affaires éligible à la **Taxinomie 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 2014 et 2021 de réduire de plus de 83% nos émissions de gaz à effet de serre au niveau Groupe.

Engagé depuis 2014 dans une politique ambitieuse de couverture de ses consommations électriques par de l'électricité d'origine renouvelable, le Groupe a couvert cette année 98% de ses consommations électriques, et est en très bonne voie pour atteindre l'objectif fixé de 100% de taux de couverture d'ici 2022 - objectif d'ailleurs déjà atteint par 70% des pays dans lesquels le Groupe opère.

Pour autant, **face à l'urgence climatique, il nous faut continuer d'agir et de prendre des nouvelles résolutions**. C'est pour cette raison que le Groupe s'engage à contribuer à la **neutralité carbone collective** et s'inscrit dans une démarche dynamique d'amélioration continue sur le long terme. Cette démarche a permis au Groupe de réduire ses émissions et de contribuer à hauteur de 100% des émissions mesurées pour ses activités en France sur les scopes 1, 2 et 3 en 2021, et sera progressivement étendu au reste des pays dans lesquels nous opérons.

Nos engagements et nos résultats continuent de porter leurs fruits : JCDecaux est ainsi fier d'être à nouveau en 2021 la seule entreprise internationale du secteur de la Communication Extérieure dont la **performance extra-financière** est **unanimentement reconnue**. En effet, JCDecaux est présent en 2021 dans la prestigieuse « liste A » du CDP (Carbon Disclosure Project), qui désigne les sociétés les plus avancées en matière de lutte contre le changement climatique. Pour la première fois en 2021, le Groupe a répondu au questionnaire EcoVadis, obtenant la médaille d'or avec un score global de 71/100. Le Groupe est renouvelé depuis 2014 dans l'index FTSE4Good du FTSE Russell avec en 2021 une note de 4,2/5, bien au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur Media (2,5/5), et est considéré depuis 2018 comme un des « meilleurs de sa catégorie » par le MSCI, avec un score maximal reconduit de AAA en 2021.

Nous avons réaffirmé nos **engagements sociaux** avec la poursuite de la formation des collaborateurs aux Chartes du Groupe (Charte Ethique, Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, Code de Conduite Fournisseurs). Au 31 janvier 2022, le taux de complétion de ce parcours de formation par les signataires en ligne était de 100 %. De plus, dans le but d'améliorer davantage l'égalité entre les Femmes et les Hommes à tous les niveaux de l'entreprise, le Groupe a défini un Plan de Féminisation de ses instances dirigeantes, mis en œuvre à partir de 2021, avec l'objectif d'atteindre et maintenir un taux de féminisation des instances dirigeantes égal ou supérieur à 40% d'ici 2027 (33% 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, va passer 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 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. Cet engagement 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 afin de sensibiliser les citoyens et faire émerger des solutions aux problématiques sociales, sociétales et environnementales.

Pour 2022, 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

“

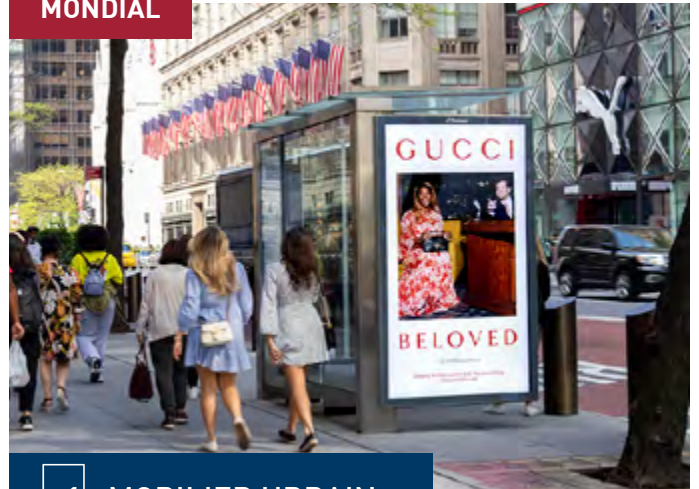
“ Nous sommes conscients de notre capacité d'influence et considérons que la communication a un rôle à jouer et une responsabilité à prendre pour générer des impacts positifs.”

POSITION DE LEADER

**N°1 MONDIAL
COMMUNICATION
EXTÉRIEURE**
CA 2021 2 745 m€

3 ACTIVITÉS

**N°1
MONDIAL**



1. MOBILIER URBAIN

**N°1
MONDIAL**



1. TRANSPORT

**N°1
MONDIAL**



AFFICHAGE

DANS +80 PAYS



**N°1
en Europe**
(593 831 faces
publicitaires)



**N°1
en Asie-Pacifique**
(232 268 faces
publicitaires)



**N°1
en Amérique Latine**
(64 893 faces
publicitaires)

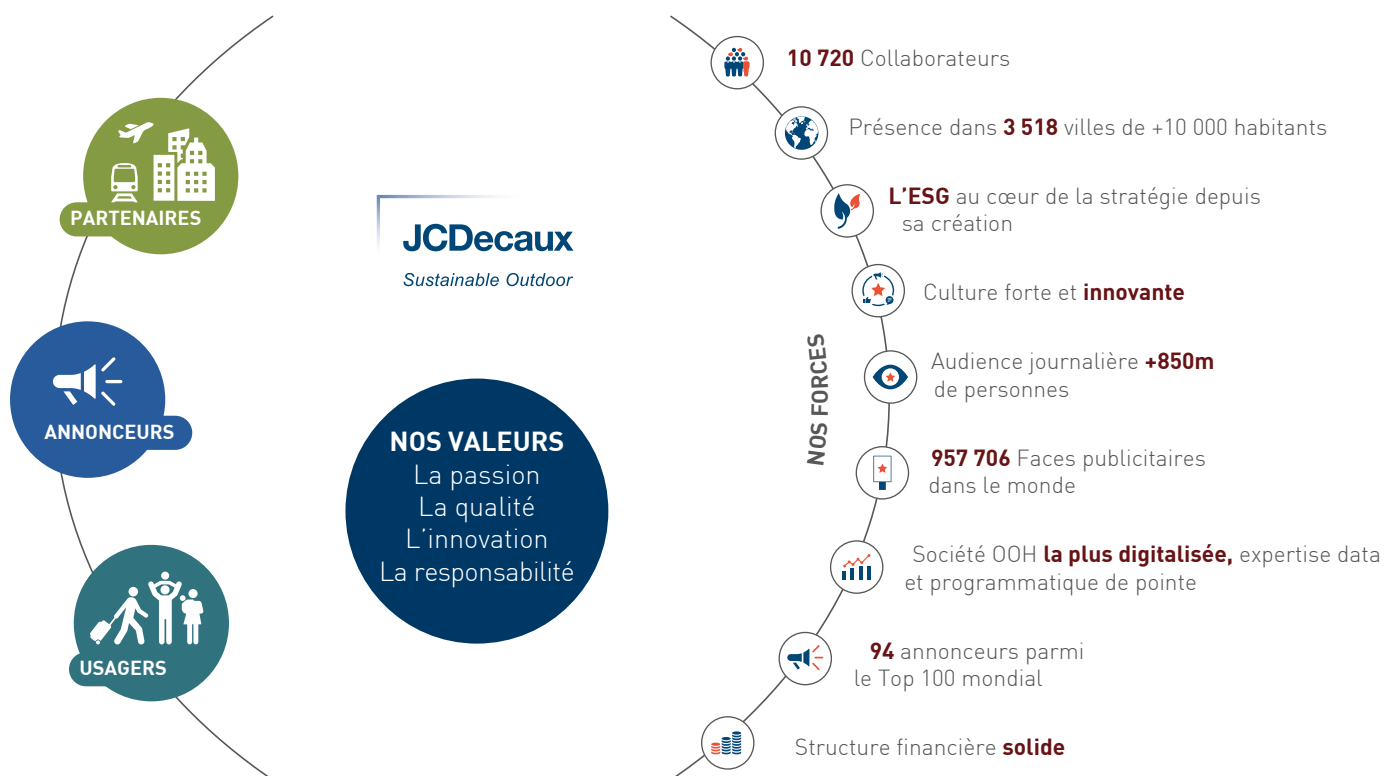


**N°1
en Afrique**
(20 808 faces
publicitaires)



**N°1
au Moyen-Orient**
(14 177 faces
publicitaires)

UN MODÈLE D'AFFAIRES EFFICACE ET DURABLE



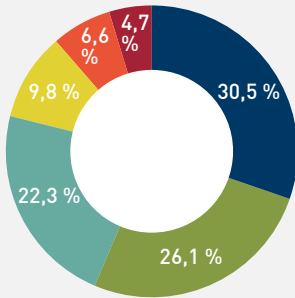
ÉVÉNEMENTS MARQUANTS EN 2021

ESG

- | Reconnaissance de notre performance ESG par les acteurs de référence de la notation extra-financière (CDP, MSCI, FTSE4Good, Ecovadis)
- | Contribution à la neutralité carbone collective dès 2021 pour nos activités en France
- | 39 % de notre chiffre d'affaires éligible à la Taxinomie Verte Européenne
- | Développement de notre Stratégie 2030, s'appuyant sur les analyses de matérialité conduites depuis 2013, les priorités stratégiques définies en 2014 et la prise en compte des attentes de nos parties prenantes
- | Annonce de la création du premier calculateur d'empreinte environnementale, économique et sociale des campagnes, Empreinte 360, effectif début 2022 en France. (cf p.14 DEU 2021)



CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (En MWH)

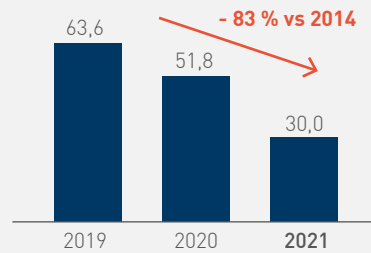


Consommation
énergétique totale
du Groupe
733 751 MWH

Taux de couverture par
de l'électricité verte
98 %
RE 100



EMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (En KTEQ CO₂)



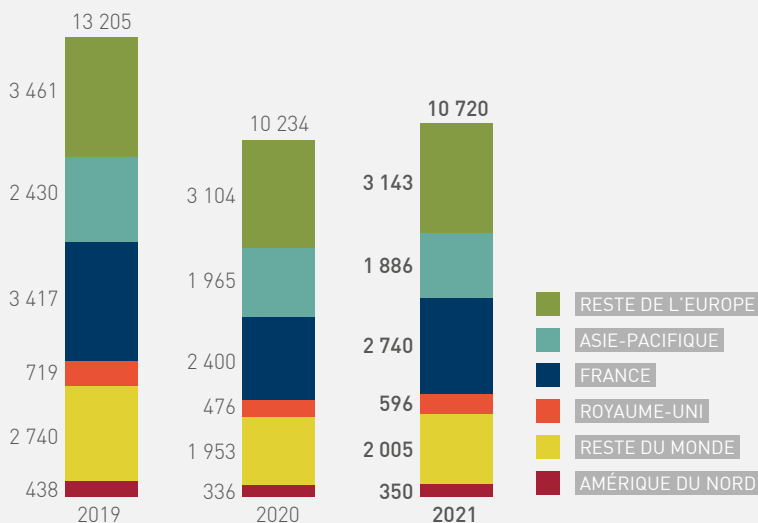
Scopes 1 & 2



DÉCHETS
TRIÉS RECYCLÉS **80%**



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (ETP*) (Nombre de personnes au 31 décembre)



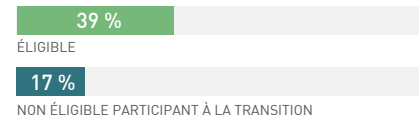
* ETP : Equivalent Temps Plein.

**NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS
10 720**

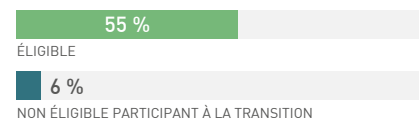


LA TAXINOMIE VERTE Données ajustées 2021

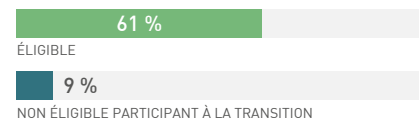
CHIFFRE D'AFFAIRES



INVESTISSEMENTS



FRAIS D'EXPLOITATION



Taux de féminisation
dans les instances
dirigeantes **33%**



Taux de fréquence
des accidents
du travail **-30%**
vs 2017



RÉFÉRENCÉ
DANS LA LISTE A
DU CLASSEMENT
CDP



ÉCRANS DIGITAUX
Aéroport de Guangzhou
CHINE

禁止携带打火机火柴
Carrying lighter and matches is prohibited

- 中国民用航空局规定，禁止旅客携带打火机、火柴乘坐民航飞机。各种型号的打火机或火柴禁止托运。
- Lighters and matches are prohibited checked-in baggage and carry-on baggage under the laws and regulations of the Civil Aviation Administration of China (CAAC)

JCDecaux



1

NOS FONDAMENTAUX

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

- 1.1.1. Nos valeurs fondatrices^{DPEF} 16
- 1.1.2. Un modèle économique vertueux depuis 1964^{DPEF} 16
- 1.1.3. Une valeur créée et partagée
avec nos parties prenantes^{DPEF} 16

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 19
- 1.2.4. Développer le potentiel de notre média 20

1.1. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES ^{DPEF}

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.

1.1.1. NOS VALEURS FONDATRICES ^{DPEF}

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.

1.1.2. UN MODÈLE ÉCONOMIQUE VERTUEUX DEPUIS 1964 ^{DPEF}

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 de servir la communauté et d'être le media responsable et durable en ville et dans les lieux de transports et de commerce en apportant des services et des ressources aux citoyens, voyageurs et partenaires 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 Grand Format** 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 et le développement de nouvelles solutions qui bénéficient aux citoyens et aux 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.

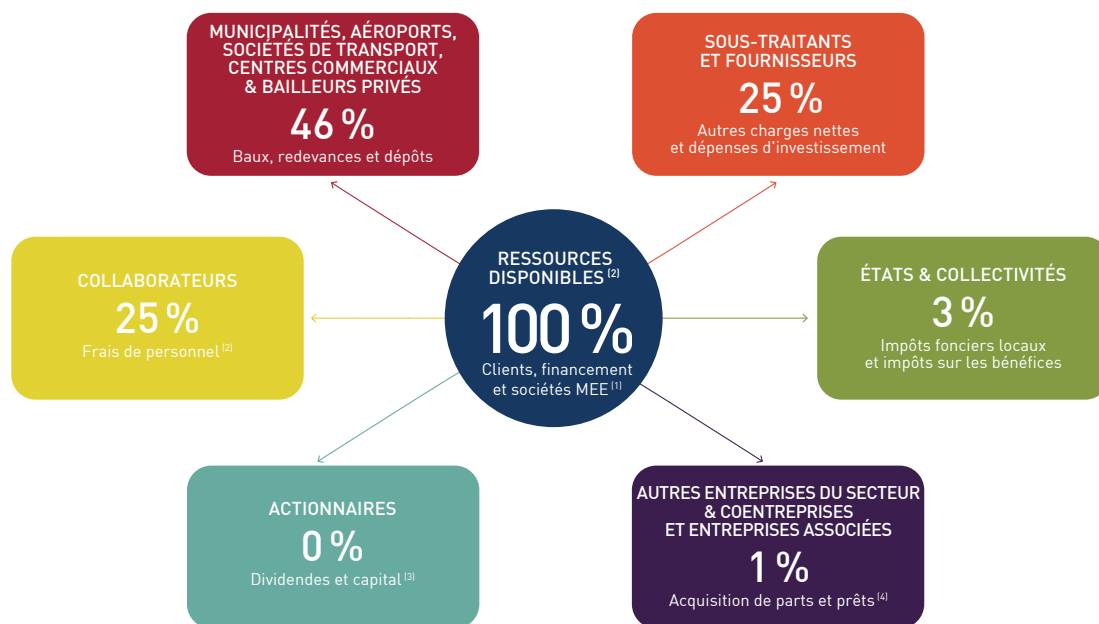
Les activités principales de l'entreprise sont le développement de ces produits et services, leur installation et leur entretien pendant la durée des contrats, ainsi que la vente d'espaces publicitaires aux annonceurs internationaux, nationaux et locaux. Pour plus d'informations, la chaîne de valeur de JCDecaux est présentée en page 28 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.

1.1.3. UNE VALEUR CRÉÉE ET PARTAGÉE AVEC NOS PARTIES PRENANTES ^{DPEF}

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays, 3 518 villes de plus de 10 000 habitants, 154 aéroports et 215 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-contre présente la répartition de la valeur générée par l'entreprise entre ses parties prenantes en 2021.



⁽¹⁾ Ce montant inclut le chiffre d'affaire, les opérations de financement et les dividendes reçus des co-entreprises et entreprises associées.

⁽²⁾ Ce montant inclut également 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 sur acquisitions (cessions) de titres de participation ne donnant pas le contrôle (sans parts de contrôle) et les prêts aux coentreprises et entreprises associées.

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. Notre stratégie consiste à accompagner et accélérer ce développement.



La stratégie du Groupe s'articule autour de:



1.2.1. POURSUIVRE NOTRE CROISSANCE ORGANIQUE

Chaque jour, JCDecaux touche potentiellement **plus de 840 millions de personnes dans le monde** grâce à un réseau de supports de communication extérieure sans équivalent. L'objectif du Groupe est de continuer d'étendre et de renforcer son offre dans les zones à forte concentration démographique et à niveau de vie élevé.

Le Groupe entend poursuivre ses objectifs de **croissance organique** en remportant de nouveaux contrats publicitaires 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 caractérise ses opérations d'exploitation, d'entretien et de maintenance
- sa démarche d'**innovation**, d'adaptation et d'ouverture
- son **leadership** sur la **transition écologique**.

JCDecaux est présent, y compris au travers de la communication extérieure digitale, dans **100 % du Top 10 et plus de 75 % des 30 villes les plus influentes et connectées du monde** et qui ont démontré, face à la pandémie mondiale de la Covid-19, leur résilience économique, culturelle et sociale.

PRÉSENCE DE JCDECAUX DANS LES VILLES DU TOP 30 GLOBAL CITIES INDEX

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

■ Inclut du Digital

Source : Kearney 2021 Global Cities Report

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

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 **+33,2 % pour l'année 2021** et a atteint le niveau record de 26,9 % des revenus annuels.

La stratégie digitale du Groupe passe par :

- le développement sélectif du **digital**, dans tous les univers à forte valeur ajoutée 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 media 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 2021, nous avons continué à **accélérer notre transformation digitale** avec le lancement de JCDecaux Data Solutions en nous concentrant sur le déploiement de nouveaux écrans numériques et le développement de notre plateforme automatisée de planning et de nos solutions de vente à l'audience alimentées par des données qualitatives.

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.

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



Manchester
ROYAUME-UNI

1.2.4. DÉVELOPPER LE POTENTIEL DE NOTRE MÉDIA

1.2.4.1. Accompagner nos annonceurs, de l'hyperlocal aux grandes marques mondiales

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 :

En 2021, le lancement de JCDecaux Data Solutions a permis 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'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. En France par exemple, les équipes ont été distinguées par le Trophée Or ActionCo dans la catégorie « Force de vente de l'année 2021 ».
- la formation, l'agilité et la transversalité des équipes, portées par exemple par le *Sales Intelligence Hub*, une communauté qui fédère des équipes de vente JCDecaux dans le monde, consolide une nouvelle culture commerciale en développant l'expertise technique, l'efficacité opérationnelle, l'intelligence relationnelle, la compréhension des évolutions du marché.

Grâce à notre réseau publicitaire étendu, le groupe JCDecaux est à même d'offrir à ses annonceurs la possibilité de réaliser des campagnes pan-régionales, multi-supports et/ou multiformats.

A cet effet, JCDecaux OneWorld (centre d'excellence Vente et Marketing représenté notamment à Londres, Paris, Berlin, New York, Milan et Shanghai) constitue **un point d'entrée unique pour les clients internationaux** qui souhaiteraient avoir un accès mondial à nos produits.

1.2.4.2. Accélérer la transformation technologique grâce à une approche intégrée, innovante et sécurisée

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 et de nos collaborateurs.



L'APPROCHE DU GROUPE REPOSE SUR 3 PILIERS :

DES PLATEFORMES MODERNES, DÉVELOPPÉES
GRÂCE À DES TECHNOLOGIES INNOVANTES

La **transformation** de l'ensemble des plateformes de gestion administrative de nos activités est engagée depuis 2016 sur l'ensemble de nos processus : inventaire, clients, ventes, facturation, finances, achats, maintenance des mobiliers, gestion des baux.

Elle s'appuie sur **les technologies les plus avancées** (architecture microsystemes, Core Modèle SAP S/4 Hana).

Ces outils adaptés à chaque contexte opérationnel sont également intégrés avec les solutions programmatiques fournies par VIOOH et sont alimentées par des données d'audience collectées et qualifiées par le département Corporate Data.

UNE SOLUTION UNIQUE ET PROPRIÉTAIRE DE GESTION
ET DE DIFFUSION DES CAMPAGNES DIGITALES

Une unique **plateforme** technologique, dont une nouvelle version est en cours de développement, est exploitée dans l'ensemble des univers digitaux du Groupe (mobilier urbain, affichage, transports).

Cette plateforme programme et diffuse **automatiquement** l'ensemble des campagnes digitales vendues, quels que soient les canaux de vente (traditionnel ou programmatique).

AUTONOMIE
MAITRISE
SÉCURITÉ



Plus de **150 000** campagnes
digitales diffusées
en 2021

DES INFRASTRUCTURES 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.

Enfin, la réussite de la transformation numérique s'appuie depuis 2017 sur le développement des outils de **collaboration en ligne** qui permettent d'optimiser les temps d'échange (+ de 100 000 réunions virtuelles par mois en 2021), d'engager des communautés d'experts multi-pays, de partager et de créer, au bénéfice de la dynamique collective du Groupe.





ABRIBUS® avec distributeur de gel hydro-alcoolique
Paris
 FRANCE

2

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière 24

2.1. L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie 26

- 2.1.1. Un modèle économique vertueux au service des annonceurs, des collectivités et des citoyens 26
- 2.1.2. Notre stratégie : JCDecaux, le média utile et durable 33
- 2.1.3. Le pilotage et la mise en œuvre de la stratégie Développement Durable 40

2.2. Pour des lieux de vie plus durables 46

- 2.2.1. Développer des mobiliers et services utiles pour tous 46
- 2.2.2. Promouvoir une communication extérieure responsable 53

2.3. Pour une empreinte environnementale optimisée 58

- 2.3.1. Contribuer activement à la neutralité carbone collective 58
- 2.3.2. Maîtriser nos autres impacts environnementaux 66

2.4. Pour une culture de responsabilité de notre écosystème 70

- 2.4.1. Agir en employeur responsable 70
- 2.4.2. Adopter une conduite exemplaire des affaires 84

2.5. Le déploiement de notre démarche Vigilance 90

- 2.5.1. Une démarche Vigilance associant tous les acteurs du Groupe 90
- 2.5.2. Le Plan de Vigilance 2022 92

Annexe : le Plan de Vigilance 2022 94

Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels) 106

Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière 110

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

- Le périmètre couvert par les données extra-financières est de 98 % du chiffre d'affaires et de 96 % des effectifs du Groupe (en ETP), sauf indication contraire dans le texte accompagnant les données présentées.
- Conformément à l'article L225-102-1 du Code de Commerce, l'intégralité des éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière (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 RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE	CHAPITRES	PAGE	
MODÈLE D'AFFAIRES		« Nos valeurs fondatrices » et « Notre modèle d'affaires »	Présentation du Groupe et de ses activités	16	
		« JCDecaux en 2021 – chiffres clés »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	32	
		« Les spécificités et atouts de notre chaîne de valeur »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	28	
		« Une valeur créée et partagée avec nos parties prenantes »	Présentation du Groupe et de ses activités	17	
		« Stratégie du Groupe »	Présentation du Groupe et de ses activités	18	
		« Un modèle économique vertueux au service des annonceurs, des collectivités et des citoyens »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	26	
PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS		« Les risques extra-financiers matériels pour JCDecaux »	Informations Juridiques	33	
		« Politique de maîtrise des risques »	Facteurs de risques et contrôle interne	146	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	Description du risque	« Risque lié la réputation du Groupe et au non-respect de l'éthique des affaires »	Facteurs de risques et contrôle interne	148	
	Politiques appliquées, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	84	
		« Focus sur l'Éthique des Affaires »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	86	
RESPECT DES DROITS HUMAINS	Collaborateurs	Description du risque	« Risque lié au non-respect des droits humains des collaborateurs »	Facteurs de risques et contrôle interne	149
		Politiques, procédures de diligence raisonnable et résultats	« Agir en employeur responsable »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	70
	Fournisseurs	Description du risque	« Risques liés au non-respect des droits humains des fournisseurs »	Facteurs de risques et contrôle interne	149
		Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Adopter une conduite exemplaire des affaires »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	84

ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE		PARTIE DU RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE	CHAPITRES	PAGE
CONSÉQUENCES SOCIALES ET SOCIÉTALES	Description du risque	« Risque lié à la santé et à la sécurité des employés et des sous-traitants »	Facteurs de risques et contrôle interne	152
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	76
	Description du risque	« Risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée »	Facteurs de risques et contrôle interne	149
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Renforcer la protection des données personnelles »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	89
	Description du risque	« Risque lié au piratage digital des mobiliers et dispositifs »	Facteurs de risques et contrôle interne	151
	Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	« Renforcer la sécurité de nos mobiliers digitaux »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	55
	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	Section « Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	73
	• Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et mesures prises en faveur des personnes handicapées	Section « Favoriser la diversité et l'inclusion »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	82
• Lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable	Thématiques non-matérielles pour l'activité de JCDecaux			
CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES	Description du risque, Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats	Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie Développement Durable de JCDecaux (cf. section « Pour une empreinte environnementale optimisée »), mais non identifiés comme risque principal	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	58
	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 « Contribuer activement à la neutralité carbone collective » et « Systématiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	58, 50
• Économie circulaire	Focus « Economie circulaire » et section « Maîtriser nos autres impacts environnementaux »	Notre Responsabilité sociale, sociétale et environnementale	67, 66	
LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE	Description des 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	156

Le rapport relatif à la présence et à la sincérité des informations exprimant une conclusion d'assurance modérée, établi par le cabinet EY, Organisme Tiers Indépendant nommé pour l'exercice, est disponible à la fin de ce chapitre en page 110.

Une table de correspondance entre les indicateurs des standards de la Global Reporting Initiative (GRI) et les informations extra-financières de JCDecaux est disponible en page 106.

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

2.1.1. UN MODÈLE ÉCONOMIQUE VERTUEUX AU SERVICE DES ANNONCEURS, DES COLLECTIVITÉS ET DES CITOYENS

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

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

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

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

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

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

2,4 % de croissance annuelle du trafic aérien au cours des 5 prochaines années⁽²⁾
Après un recul sans précédent en 2020 dû à l'épidémie de Covid-19, et malgré une reprise contrastée en 2021, la mobilité et le trafic aérien devraient reprendre progressivement et certains aéroports domestiques sur les grands marchés tels que la Chine et les Etats-Unis, devraient retrouver le niveau d'avant crise entre 2023 à 2025

Même si l'épidémie de Covid-19 a eu un impact sur le trafic aérien, et continue d'impacter les voyages internationaux, l'urbanisation mondiale accrue et la mobilité internationale ne sont pas remises en cause et permettent à JCDecaux de toucher une large audience et de proposer aux annonceurs des réseaux à l'échelle mondiale, nationale et locale. La baisse du trafic professionnel sera probablement compensée par une hausse du trafic de loisirs, le digital et les nouveaux outils de média planning intelligents alimentés par des données d'audience avec le développement d'offres publicitaires ciblées et affinitaires qui permettront de générer un chiffre d'affaires par passager plus important.



CHANGEMENT CLIMATIQUE ET RARÉFACTION DES RESSOURCES

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Il faut atteindre un objectif mondial de zéro émission nette de CO₂ en **2050** pour limiter le réchauffement climatique sous les 2°C à 2100⁽³⁾

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

La stratégie développement 2030 réaffirme l'engagement de JCDecaux dans la lutte contre le changement climatique, tant sur le volet opérations (voir « Pour une empreinte environnementale optimisée ») que sur celui des offres de mobiliers et services (voir « Pour des lieux de vie plus durables »).

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.)
En 2021, les trois principaux risques mondiaux probables à long terme sont environnementaux⁽⁵⁾

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

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

⁽³⁾ GIEC (IPCC), AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis, Août 2021

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

⁽⁵⁾ Edition 2021 du rapport annuel sur les risques globaux (The Global Risks Report 2021, World Economic Forum)



TRANSFORMATION DIGITALE

PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

3,35 milliards d'utilisateurs de smartphones dans le monde en 2021⁽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⁾

De nouvelles opportunités en lien avec l'accroissement de l'offre digitale et la Data, au service de villes connectées

La transformation digitale et les nouvelles formes de réalité augmentée (digitalisation des supports, services de connectivités, solutions créatives, etc.) offrent des perspectives de développement de solutions plus interactives, plus riches et pertinentes en termes de contenus. Ces nouvelles solutions se veulent au service à la fois des citoyens, des villes, des sociétés de transport et des annonceurs au bénéfice d'une économie circulaire toujours plus décarbonée. A ce jour, une part significative des appels d'offres de mobiliers urbains ou autres comprennent une composante digitale avec un déploiement sélectif et frugale en ligne avec nos engagements et nos enjeux de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES).



ÉVOLUTION DES MODES DE CONSOMMATION ET DES ATTENTES DES CITOYENS

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 mutualisées (mobilité douce, conciergeries, etc.)

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

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

Les consommateurs se décrivent comme étant de plus en plus respectueux de l'environnement. Ainsi, **51 %** d'entre eux déclarent que, lorsqu'ils envisagent un achat, ils tiennent compte de la traçabilité et de la transparence de l'origine du produit⁽⁴⁾

75 % des marques pourraient disparaître dans l'indifférence générale ou être facilement remplacées⁽⁵⁾

La consommation de masse entraîne de fortes pressions sur les ressources naturelles et les écosystèmes et peut avoir des implications sur la sécurité, la santé et le bien-être des populations.

En tant que média, et de par sa présence dans l'espace public, JCDecaux touche plus de 850 millions de personnes dans le monde chaque jour. L'entreprise a une réelle capacité d'influence mais aussi la responsabilité d'amplifier les messages positifs et de rendre visible les solutions qui existent. JCDecaux soutient les marques et permet de fournir des informations permettant aux consommateurs de faire les bons choix et d'encourager les changements de comportements positifs. JCDecaux est convaincu que la publicité peut être exploitée pour rendre attractifs les modes de vie durables.

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 (voir « Les risques extra-financiers matériels pour JCDecaux »).

⁽¹⁾ Smartphone users worldwide 2019-2023, eMarketer

⁽²⁾ Digital Transformation Initiative, Forum Economique Mondial

⁽³⁾ BCC Research 2020

⁽⁴⁾ Global Consumer Insights Pulse Survey, Décembre 2021, 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 notre chaîne de valeur

JCDecaux s'appuie sur un écosystème d'acteurs aux différentes étapes de la création et de la répartition de valeur, et mobilise efficacement les différentes ressources (voir schéma ci-après). L'entreprise internalise plus de 400 métiers, de la conception du mobilier urbain à la commercialisation des espaces publicitaires en passant par l'entretien des mobiliers (voir «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. Elle illustre également la volonté du Groupe d'être au plus près de ses parties prenantes (voir « Un dialogue nourri avec nos parties prenantes »).

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. 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.).

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.

Cette analyse a permis d'identifier trois 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
Bornes / bornettes	Atténuation du changement climatique	6.13. Infrastructures pour la 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

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.
- 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.

En finançant le transport collectif, la communication des entreprises dans les réseaux de transport terrestre participe de façon majeure à la transition. Toutefois, la Taxinomie verte ne permet pas à date de considérer cette activité.

Proportion des activités éligibles au regard du Règlement Taxinomie Verte

Les 3 activités éligibles : le vélo en libre-service, les bornes/bornettes, et les abribus, faisant partie de l'activité économique Mobilier Urbain, l'enjeu est d'identifier la part des activités éligibles au sein de cette activité 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 :

L'analyse des contrats d'exploitation a été réalisée sur la base du nombre de faces publicitaires sur un périmètre géographique couvrant 90 % du chiffre d'affaires Mobilier Urbain. Ainsi 86 % des faces publicitaires relatives au mobilier urbain appartiennent à des contrats avec Abribus® et/ou vélos.

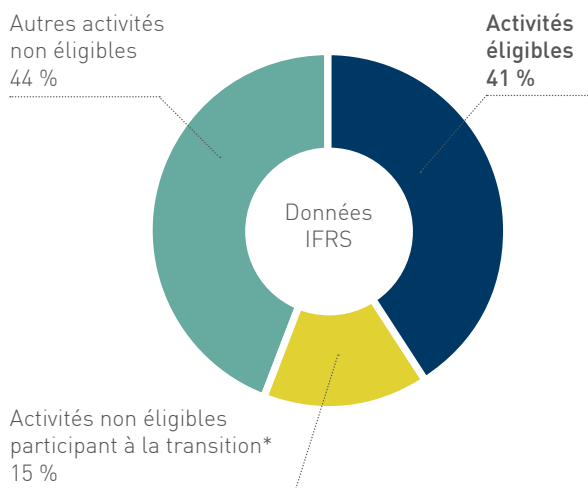
Méthodologie de calcul :

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 (86 %) 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.
- Le dénominateur de l'indicateur « chiffre d'affaires éligible à la Taxinomie » correspond au chiffre d'affaires consolidé du Groupe.



En 2021, le **chiffre d'affaires éligible** à la Taxinomie s'élève à **41 %** du chiffre d'affaires consolidé du Groupe en données IFRS.



* Activité liée au transport terrestre

Investissements

Méthodologie d'analyse :

Les dépenses d'investissements éligibles de JCDecaux couvrent les dépenses d'investissements relatives aux activités éligibles (activités 6.4, 6.13 et 6.15), sur le périmètre des contrats rattachés à l'activité économique « Mobilier Urbain » qui contiennent soit des Abribus® et/ou des vélos, 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).

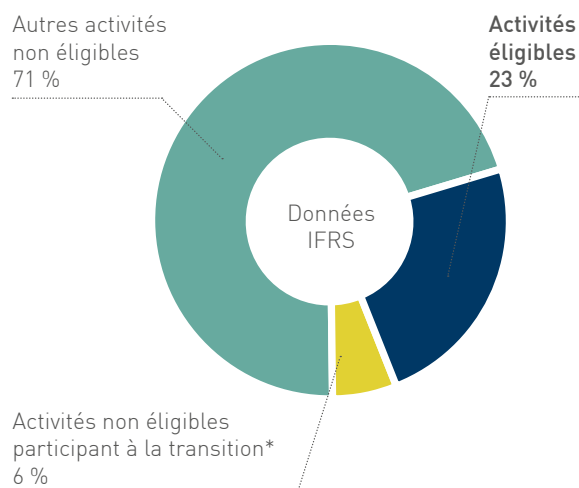
Méthodologie de calcul :

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 (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 dénominateur de l'indicateur « investissements éligibles 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).



En 2021, les **investissements éligibles** à la Taxinomie s'élèvent à **23 %** du total des investissements du Groupe en données IFRS.



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 à l'activité « Mobilier Urbain » en excluant les coûts relatifs à l'affichage.

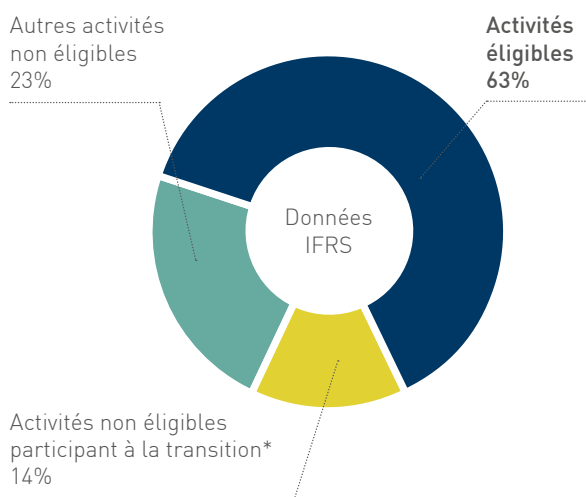
Méthodologie de calcul :

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 2021 relatif au chiffre d'affaires (soit 86 %) à l'ensemble des frais d'exploitation identifiés pour l'activité « Mobilier Urbain ».
- Le dénominateur de l'indicateur « frais d'exploitation éligibles à la Taxinomie » correspond au montant total des charges de maintenance du Groupe.



En 2021, les **frais d'exploitation éligibles** s'élèvent ainsi à **63 %** du total des charges de maintenance du Groupe en données IFRS.



* Activité liée au transport terrestre

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 2021, les données ajustées des trois indicateurs sont :

- Le **chiffre d'affaires éligible** à la Taxinomie s'élève à **39 %** du chiffre d'affaires consolidé du Groupe.
- Les **investissements éligibles** à la Taxinomie s'élèvent à **55 %** du total des investissements du Groupe (hors droits d'utilisation des contrats de location des emplacements publicitaires).
- Les **frais d'exploitation éligibles** à la Taxinomie s'élèvent à **61 %** du total des charges de maintenance du Groupe.

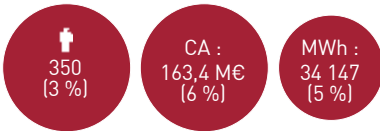
2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

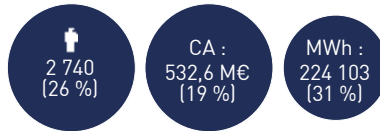
2.1.1.4. JCDecaux en 2021 - nos chiffres clés

10 720 collaborateurs en ETP (96,3 % en CDI)	2 744,6 millions d'euros de chiffre d'affaires (ajusté) dont 39 % éligible au règlement Taxinomie	+850 millions de personnes d'audience potentielle	+80 pays	3 518 villes de plus de 10 000 habitants équipées de mobiliers JCDecaux	586 centres commerciaux équipés de mobiliers JCDecaux	154 aéroports équipés de mobiliers JCDecaux	215 concessions de transport (hors aéroports) équipées de mobiliers JCDecaux	733 751 MWh de consommation énergétique
---	--	---	--------------------	---	---	---	--	---

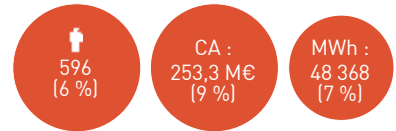
AMÉRIQUE DU NORD



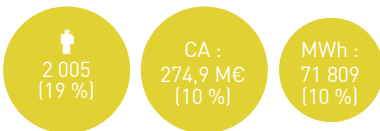
FRANCE



ROYAUME-UNI



RESTE DU MONDE



RESTE DE L'EUROPE



ASIE-PACIFIQUE



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

2.1.2.1. 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).

Les six risques extra-financiers majeurs ci-dessous identifiés pour l'année 2021 ont été validés par le Directoire et le Comité d'audit :

- Risque lié à l'éthique des affaires et à la lutte anti-corruption
- Risque lié à la santé-sécurité des employés et des sous-traitants
- Risque lié au non-respect des droits humains des employés
- Risque lié au non-respect des droits humains des fournisseurs
- Risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée
- Risque lié au piratage digital des mobiliers

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

Du fait de la nature des activités du Groupe, les risques environnementaux associés restent limités. En 2021, JCDecaux n'a pas identifié de risques significatifs en matière d'environnement susceptibles d'être provisionnés dans ses comptes.

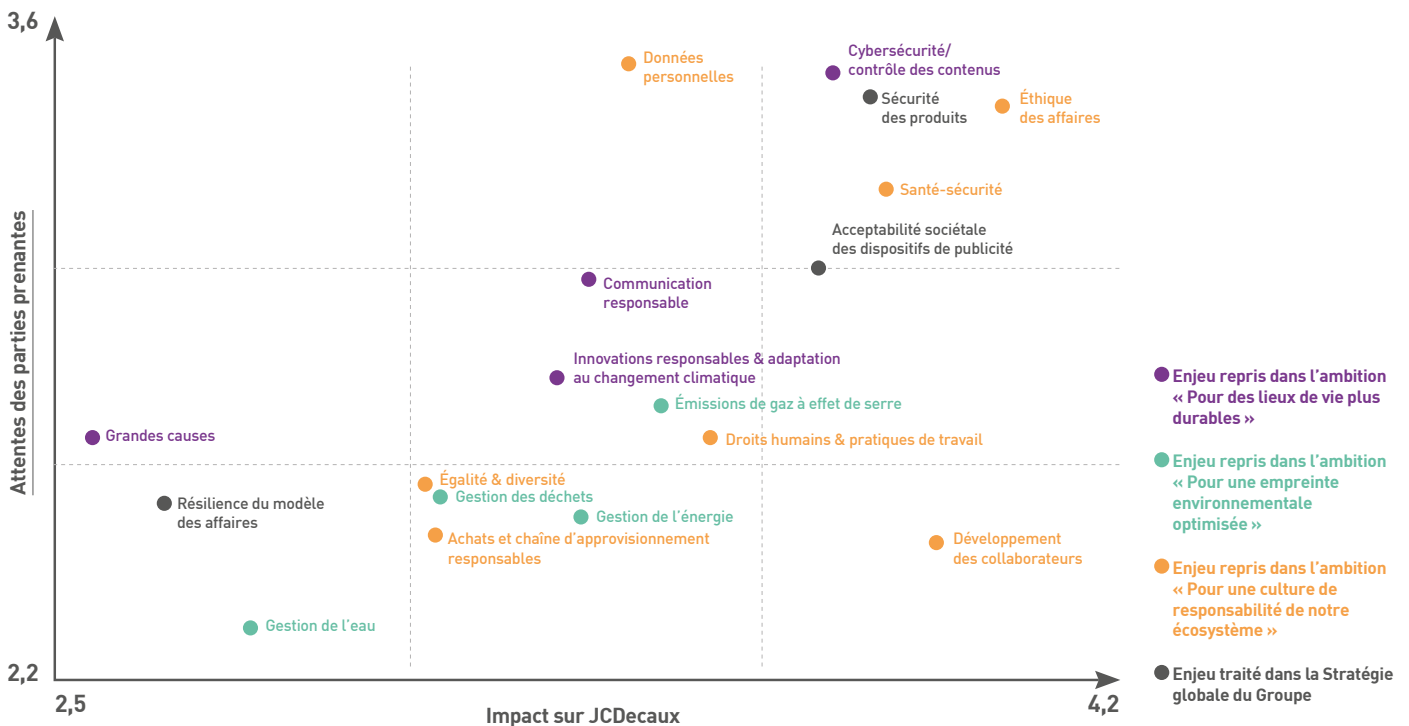
2.1.2.2. Notre matrice de matérialité

De manière complémentaire, 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. Les résultats obtenus ont permis d'élaborer la Stratégie Développement Durable déployée en 2014.

Afin de tenir compte des évolutions des activités (présence dans de nouveaux pays, augmentation de la part du digital dans les activités,...), des attentes des parties prenantes, et nourrir la Stratégie de Développement Durable du Groupe à 2030, cette analyse a été actualisée en 2018 puis en 2020. Les résultats de l'analyse de 2018 ont confirmé le bien-fondé de la Stratégie Développement Durable de l'époque et ont alimenté la réflexion sur son enrichissement. 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



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 de Développement Durable. 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.

Pour en savoir plus sur le cadre méthodologique de notre analyse de matérialité, consultez la note méthodologique publiée sur www.jcdecaux.com.

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

Les résultats des analyses de matérialité menées en 2018 et 2020 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 de Développement Durable à l'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 de Développement Durable 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. Elle prend en compte les enjeux matériels ainsi que les risques extra-financiers identifiés comme majeurs pour le Groupe (pour en savoir plus voir « 2.1.3. Le pilotage et la mise en œuvre de la Stratégie Développement Durable »).

“







Enrichir et pérenniser nos pratiques et engagements actuels, avec une ambition toujours plus forte pour répondre aux enjeux incontournables d'un monde en profonde mutation et favoriser une économie décarbonée et circulaire : tel est l'objectif de notre nouvelle feuille de route stratégique à horizon 2030.”

David Bourg, Directeur Général Finance, SI et Administration



Une stratégie de Développement Durable enrichie et inscrite dans la continuité





6 priorités stratégiques définies en 2014 ... reprises et enrichies dans notre Stratégie Développement Durable à 2030

NOS PRIORITÉS		NOS ENGAGEMENTS
	Développer des mobiliers et services utiles pour tous	POUR DES LIEUX DE VIE PLUS DURABLES
	Promouvoir une communication extérieure responsable	
 Réduire nos consommations énergétiques	Contribuer activement à la neutralité carbone collective	POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISÉE
 Réduire nos autres impacts environnementaux	Maîtriser nos autres impacts environnementaux	
 Déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe  Mettre en place une Politique Sociale ambitieuse transverse au Groupe  Favoriser l'engagement des collaborateurs du Groupe en faveur du développement durable	Agir en employeur responsable	POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME
 Renforcer le Développement Durable dans la Politique Achat	Adopter une conduite exemplaire des affaires	

Bilan de la Stratégie 2014-2021

En 2021, le Groupe a atteint ou partiellement atteint la majorité des objectifs fixés pour les différentes priorités stratégiques dans le cadre de sa Stratégie 2014. Lorsque les objectifs n'ont pas été atteints, cela s'explique majoritairement par la baisse de l'activité du Groupe en lien mécanique avec la crise sanitaire. Le contexte sanitaire mondial a en effet eu de nombreuses répercussions qui ont complexifié l'atteinte de certains objectifs, en particulier le gel des audits des fournisseurs ainsi que des audits Santé-Sécurité en raison des difficultés à se rendre sur site. Le Groupe JCDecaux est conscient de la marge d'amélioration sur certaines de ses priorités stratégiques et continue de poursuivre ses efforts grâce à de nouveaux objectifs en lien avec la Stratégie 2014 dans sa nouvelle Stratégie Développement Durable à horizon 2030.

Stratégie 2014-2021 - Tableau récapitulatif des priorités stratégiques, objectifs et résultats :

NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES	OBJECTIFS	RÉSULTATS			
		2019	2020	2021	Indicateur
 RÉDUIRE NOS CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES	Réduire les consommations des mobiliers analogiques de 15 % d'ici 2021 (vs. 2012)	+4,6 %	-15,5 %	-10,6 %	●
	Proposer des mobiliers digitaux avec des consommations énergétiques réduites de 50 % pour les écrans LCD et de 15 % pour les écrans LED d'ici 2021	-66 % ^(a) -25 % ^(b) -23 % ^(c)	Inchangé	Inchangé	✓
	Couvrir 100 % des consommations d'électricité du Groupe par de l'électricité d'origine renouvelable d'ici 2022 (obj. 90 % en 2021)	88 %	91 %	98 %	✓
	Réduire les consommations de carburant aux 100 km de 20 % d'ici 2021 (vs. 2012)	-13 %	-14 %	-14 %	●
 RÉDUIRE NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX	100 % des affiches papier imprimées par JCDecaux labellisées PEFC, FSC ou équivalent d'ici 2021	89 %	99 %	97 %	●
	90 % des affiches papier recyclées d'ici 2021	71 %	79 %	83 %	●
	80 % des toiles contenant du PVC recyclées au sein de l'Union Européenne d'ici 2021	76 %	74 %	87 %	✓
	70 % de déchets triés recyclés d'ici 2021	76 %	80 %	80 %	✓
 DÉPLOYER UNE POLITIQUE SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE	100 % des pays ont élaboré une procédure d'identification et d'évaluation des risques Santé-Sécurité d'ici 2018 ⁽¹⁾	99 %	99 %	Inchangé	✓
	100 % des collaborateurs, identifiés dans la matrice de formation, formés à la Santé-Sécurité d'ici 2018 ⁽²⁾	86 %	86 %	88 %	●
	100 % des pays ont développé un plan d'actions et un manuel Santé-Sécurité conforme aux recommandations du Groupe d'ici 2019 ⁽³⁾	68 %	Inchangé	Inchangé	●
 METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE SOCIALE AMBITIEUSE TRANSVERSE AU GROUPE	100 % des pays conformes aux principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales d'ici 2015 ⁽⁴⁾	Pas de nouvelle enquête réalisée	100 %	Pas de nouvelle enquête réalisée	✓
	Déploiement de formations sur les Chartes dans 100 % des pays où le Groupe a le management d'ici 2016	100 % ⁽⁵⁾	100 % ⁽⁶⁾	100 % ⁽⁶⁾	✓
 RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA POLITIQUE ACHAT	100 % des fournisseurs clés de JCDecaux ont signé le Code de Conduite Fournisseur de JCDecaux d'ici 2021	88 %	100 %	100 %	✓
	Évaluation annuelle de 80 % des fournisseurs clés d'ici 2021 ⁽⁷⁾	69 %	68 %	93 %	✓
	Audit de 100 % des fournisseurs clés directs d'ici 2021 ⁽⁸⁾	64 %	59 %	53 %	● Gel en raison crise sanitaire
 FAVORISER L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS DURABLE	Former l'ensemble de l'Exécutif Management du Groupe au Développement Durable à fin 2021 ⁽⁹⁾	67 %	69 %	74 %	●
	100 % des pays ont déployé la formation en ligne au Développement Durable auprès des collaborateurs équipés d'un ordinateur d'ici 2018 ⁽⁹⁾	100 %	100 %	100 %	✓

✓ Atteint ● Atteint en majeure partie

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

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

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

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

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

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

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

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

⁽⁸⁾ Gel des audits en raison de la crise sanitaire

⁽⁹⁾ Exprimé en % de pays dans lesquels le Groupe est implanté

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

La Stratégie Développement Durable à 2030



DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS

- Promouvoir des **innovations responsables**
- **Systematiser l'écoconception** pour une meilleure performance environnementale et sociétale

PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE

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



CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA NEUTRALITÉ CARBONE COLLECTIVE

- 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
DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILILES POUR TOUS	Promouvoir des innovations responsables	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des équipes R&D sensibilisées aux innovations responsables⁽¹⁾ en ligne avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies • Présenter comment les innovations responsables contribuent aux ODD des Nations Unies • Développer un outil de mesure de l'empreinte environnementale des innovations responsables 	<p>dès 2022</p> <p>dès 2022</p> <p>d'ici 2025</p>
	Systematiser l'écoconception pour une meilleure performance environnementale et sociétale	<ul style="list-style-type: none"> • Enrichir la politique d'éco-conception et des plans d'actions associés • Déployer la politique éco-conception 	<p>dès 2022</p> <p>d'ici 2023</p>
PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE	Encourager davantage les campagnes responsables	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des pays du Groupe mettent en œuvre et appliquent les principes de la Charte de Déontologie de la Communication Extérieure 	dès 2022
	Renforcer la sécurité de nos mobiliers digitaux	<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 • Lancer un programme de certification ISO 27 001 des opérations digitales 	<p>Annuel</p> <p>Dès 2022</p>
	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 • Être un partenaire officiel des Nations Unies pour la promotion des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies • 100% des pays du Groupe représentant 80% du Chiffre d'Affaires annuel ajusté, contribuent à soutenir un ou plusieurs des ODD des Nations Unies 	<p>Annuel</p> <p>dès 2022</p> <p>d'ici 2025</p>

⁽¹⁾ Pour la définition, veuillez vous référer à la section « Promouvoir des innovations responsables »

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
CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA NEUTRALITÉ CARBONE COLLECTIVE	Réduire davantage les émissions de nos opérations et de notre chaîne de valeur	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte • 5 % de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue (vs 2019)⁽¹⁾ • 10 % de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m² de face pub (vs 2019)⁽¹⁾ • 20 % de réduction des émissions des véhicules en gCO₂/km (vs 2019) 	<p>Annuel</p> <p>d'ici 2030</p> <p>d'ici 2030</p> <p>d'ici 2030</p>
	Déployer progressivement notre politique de contribution à la neutralité carbone collective	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à la neutralité carbone pour la filiale JCDecaux France • Définir une feuille de route pour contribuer à la neutralité carbone à l'échelle du Groupe • Contribuer à la neutralité Carbone collective à l'échelle du Groupe, dans le cadre d'une approche alignée avec l'Accord de Paris 	<p>Annuel</p> <p>d'ici 2023</p> <p>d'ici 2035-2045</p>
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
	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 	<p>à partir de 2022</p> <p>à partir de 2023</p>
	Œuvrer pour la protection de la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> • Construire une politique et des plans d'actions sur la biodiversité • Déployer la politique biodiversité 	<p>à partir de S1 2023</p> <p>à partir de S2 2023</p>

⁽¹⁾ À condition que la part du parc digital soit inférieure à 6% (en nombre de mobiliers) et à périmètre global (digital + analogique) identique



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
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
	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
	Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des pays ont un système de gestion des carrières 100 % de nos collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année 100 % des pays du Groupe ont un programme d'intégration (on-boarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux 	d'ici 2030
	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 d'ici fin 2022
ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES	Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des fournisseurs clés ont signé le Code de Conduite Fournisseurs. 	Annuel
	Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de 100 % de fournisseurs clés 	Annuel
		<ul style="list-style-type: none"> 30% de critères Développement Durable dans la qualification et l'évaluation des fournisseurs 	à partir de 2023
		<ul style="list-style-type: none"> 100 % des correspondants achats en filiale suivent la formation « achats responsables » 100 % de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans 	d'ici fin 2022 à partir de 2022
Renforcer la protection des données personnelles	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des nouveaux collaborateurs « connectés » européens sont formés au RGPD 	Annuel	
	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des filiales européennes évaluées quant à la gestion et l'utilisation des données personnelles 	d'ici 2025	

Cette nouvelle structuration des ambitions, engagements et objectifs en matière de développement durable est reprise dans les trois prochains chapitres afin de faciliter l'évaluation de la performance de JCDecaux en matière de durabilité.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie

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

A travers sa Stratégie Développement Durable, 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 collective							✦	✦					✦					
	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 « 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.



JCDecaux est également 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. Le rapport est disponible sur le site Internet de JCDecaux dans la section Développement Durable.

2.1.3. LE PILOTAGE ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2.1.3.1. Une gouvernance structurée et un « top management » engagé pour accompagner les métiers et nos filiales

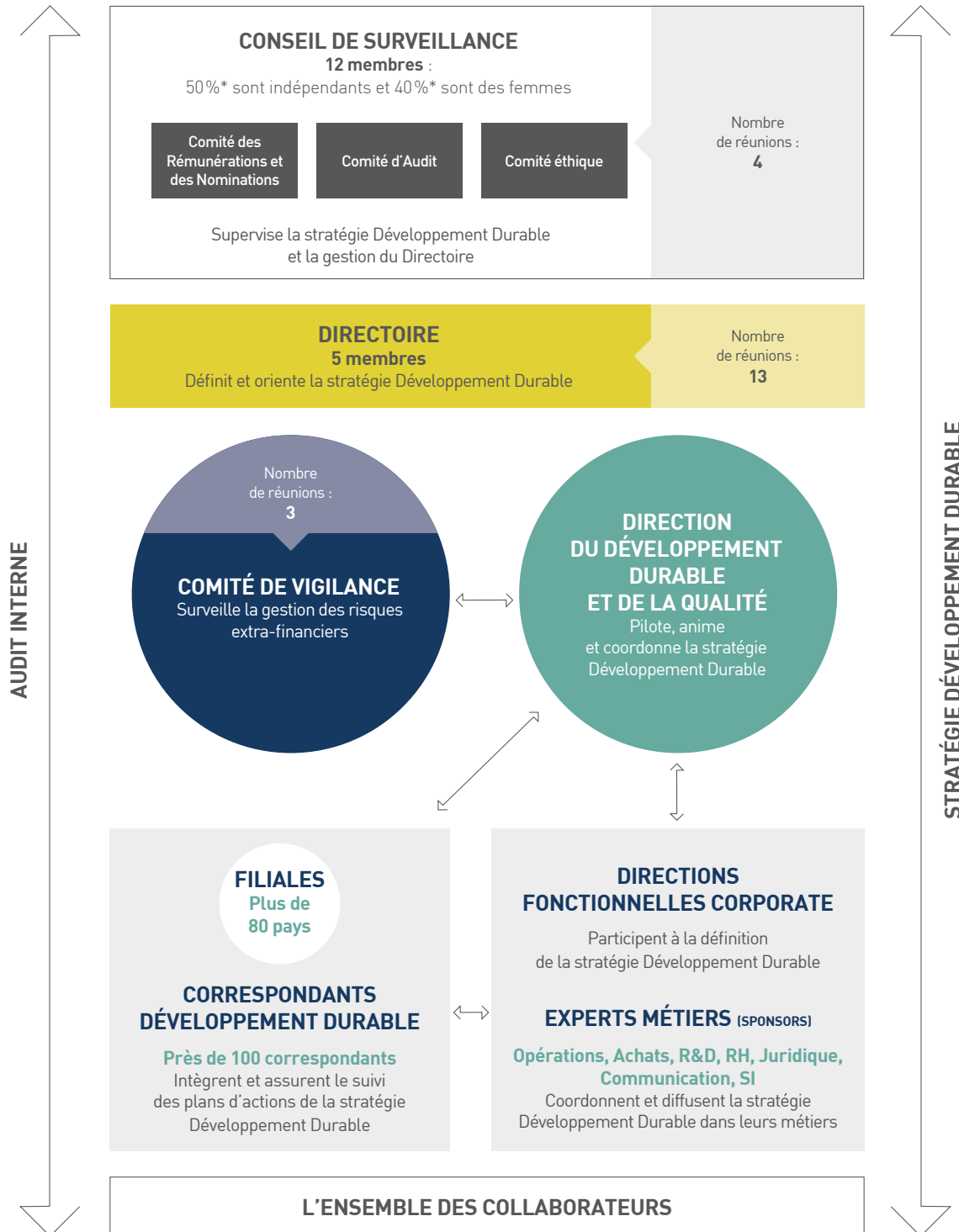


“La stratégie Développement Durable est un enjeu à tous les échelons de l'entreprise. Chaque collaborateur est un acteur de la transition vers une croissance plus durable.”

Lénaïc Pineau, Directrice Développement Durable et Qualité



Gouvernance et pilotage du développement durable au sein de JCDecaux



*hors membres représentant les salariés

La Direction du Développement Durable et de la Qualité

La direction est chargée d'élaborer la feuille de route pour la Stratégie Développement Durable puis d'animer et coordonner sa mise en œuvre par les métiers et filiales. En charge 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 à 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 Développement Durable dans les pays du Groupe. Elle rend également compte au Conseil de Surveillance à 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

Au nombre de près de 100, ils sont nommés dans l'ensemble des filiales. Ils sont membres du Comité de Direction de leur pays 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 Développement Durable au niveau des filiales.

Les Experts métiers

Les experts fonctionnels ou opérationnels dit « sponsors » 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.

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 de Directeurs Corporate Fonctionnels et Opérationnels (Achats, Audit interne, Communication, Développement Durable et Qualité, Juridique, Opérations Internationales et Ressources Humaines). Il s'assure de la bonne gestion des 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 2021, 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 ».

2.1.3.2. Nos outils pour faciliter le déploiement de la stratégie

Pour assurer le suivi du déploiement, la Direction du Développement Durable et de la Qualité organise des visioconférences régulières avec les Directeurs-trices 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 stratégies en lien avec l'approche de Développement Durable de JCDecaux
- 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. Ces conférences qui rassemblent jusqu'à une centaine de participants par session sont coanimées avec les Directions fonctionnelles Corporate en charge des sujets en interne. En 2021, 6 visioconférences ont été organisées, notamment sur des sujets sociaux tels que le Plan de Féminisation, la procédure de diffusion des Chartes du Groupe et les projets qui y sont associés ainsi que l'outil de suivi des données sociales pour le reporting extra-financier et sur des sujets plus orientés « Opérations » comme les achats responsables, l'électricité d'origine renouvelable et la consommation électrique des mobiliers.

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.

Critères RSE dans la rémunération variable

Depuis 2017, afin de permettre un meilleur ancrage de la stratégie et assurer son déploiement dans les filiales, des critères RSE ont été ajoutés à la rémunération variable des membres du Directoire et des dirigeants opérationnels (Directeurs généraux et régionaux) à hauteur de 10 %. Ils sont basés sur des objectifs liés aux enjeux de Santé-Sécurité, d'environnement, d'achats responsables et de féminisation. En 2022, la part de ces critères augmentera pour représenter 15 % et le périmètre sera élargi aux autres membres du Comité exécutif et de leurs N-1.

2.1.3.3. Le pilotage rigoureux de la performance extra-financière

Processus de Reporting

Pour répondre aux attentes des parties prenantes en matière de transparence, fiabilité et auditabilité des données extra-financières ainsi qu'aux exigences légales auxquelles le Groupe est soumis, JCDecaux s'est doté en 2019 d'une nouvelle solution de pilotage de la performance extra-financière, SIA (ou « Sustainability Information Analysis »). Cette application permet la saisie, le contrôle, la consolidation des indicateurs, l'édition de rapports et la mise à disposition de la documentation nécessaire à la collecte des données et au contrôle de la remontée de l'information. Elle a été déployée dans l'ensemble des 60 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 certaines Directions Fonctionnelles ou Opérationnelles Corporate. Les données validées sont ensuite consolidées selon la méthode de consolidation comptable dite « ajustée » afin d'assurer la cohérence avec le reporting financier.

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

Les informations validées annuellement dans le cadre de la publicité 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 Développement Durable et des risques extra-financiers.

2.1.3.4. Notre performance reconnue par les standards internationaux

Chaque année, JCDecaux communique de façon détaillée et exhaustive dans son Document d'Enregistrement Universel sur ses engagements en matière de durabilité et sur ses résultats extra-financiers. Le Groupe est par ailleurs régulièrement sollicité par les agences de notation pour répondre de sa performance extra-financière et a décidé en 2018 de concentrer sa stratégie de réponse sur trois agences de notation extra-financières reconnues pour leur expertise dans leur domaine. En 2021, EcoVadis a été ajouté à cette liste, afin notamment de mieux répondre aux demandes des clients du Groupe.

CDP CLIMATE CHANGE	MSCI ESG ⁽²⁾	FTSE4GOOD INDEX SERIES	ECOVADIS
 <p>Liste A</p> 	 <p>Note AAA</p>	 <p>Note 4,2/5</p>	 
<p>Depuis 2011, JCDecaux répond au CDP. En 2021, le Groupe maintient son niveau « Leadership » et fait partie de la prestigieuse liste A, comme en 2019.</p> <p>Cette note est nettement supérieure à la notation moyenne des entreprises de la catégorie dans laquelle est référencé le Groupe (C) et bien meilleure que celle de la majorité des entreprises répondant au CDP dont 74 % obtiennent un score de C ou D (toutes entreprises et secteurs confondus).</p>	<p>Depuis 2013, JCDecaux est noté par MSCI et en 2021 JCDecaux se maintient de nouveau à son meilleur score (AAA), portant sur des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.</p> <p>Triple A depuis 2018, JCDecaux est considéré comme « Best in class » dans le secteur Media & Entertainment pour avoir obtenu la note maximale de MSCI, avec une notation globale de 6,2/10, bien supérieure à la moyenne du secteur s'élevant à 4,5/10.</p>	<p>Depuis 2014, le Groupe est renouvelé dans l'index FTSE4Good. La performance globale du Groupe passe de 4,6/5 à 4,2/5 suite à un changement de méthode relevant le niveau d'exigence quant à la notation de la thématique environnement (passée de 5/5 à 3/5). Cette nouvelle méthodologie n'a pas eu d'impact sur nos notes sur les thématiques Social (4,3/5) et Gouvernance (4,7/5).</p> <p>La performance du Groupe se trouve bien au-dessus de la performance moyenne des entreprises du secteur Média de 2,5/5.</p>	<p>Pour la première fois en 2021, le Groupe a répondu au questionnaire, obtenant la médaille d'or avec un score global de 71/100. Ce score est nettement supérieur à la notation des entreprises du secteur puisque seulement 3 % obtiennent une note supérieure à 65/100.</p>

JCDecaux est fier d'être la seule entreprise du secteur de la Communication Extérieure à obtenir les notes ci-dessus aux évaluations de ces 4 acteurs de référence dans l'univers de la notation extra-financière.

⁽¹⁾ Se référer à la page 270 du Document d'Enregistrement Universel 2021 pour la définition de données ajustées

⁽²⁾ L'inclusion de JCDecaux SA dans les indices MSCI, et l'utilisation de logos, marques déposées, logo du service ou noms d'indices MSCI, ne constituent ni un sponsoring, soutien, ou une promotion de JCDecaux SA par MSCI ou aucunes de ses filiales. Les indices MSCI sont la propriété exclusive de MSCI. MSCI et les noms d'indices MSCI et logos sont des marques déposées ou logo du service de MSCI ou de ses filiale

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'utilité et la durabilité au cœur de notre stratégie



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.



JCDecaux fait partie des registres Ethibel Pioneer et excellence et est référencé dans l'Ethibel Sustainable Index Excellence Europe.

2.1.3.5. 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.

Nos Attentes Partagées

Nos Réponses

Modalités de Dialogue



Les responsables de la commande publique et privée

- Faire de leur ville une « ville vitrine » belle et agréable, afin de créer un écosystème pour les citoyens
- Disposer de leur propre média d'information et de communication au service des citoyens
- Participation à la transition écologique
- Respect de l'éthique des affaires
- Un service « après-vente » de bonne qualité
- Attentes économiques et financières

- Innovation constante autour de nos mobiliers et développement de nouveaux services pour une ville plus durable, utile et résiliente
- Reconditionnement de nos mobiliers
- Dès 2021, nous contribuons à la neutralité carbone planétaire pour l'ensemble de nos activités en France, sur les scopes 1, 2 et 3
- Déploiement de la charte éthique depuis 2001 (actualisée en 2018)
- Entretien/maintenance de nos actifs constants dans le cadre des contrats de Mobilier Urbain
- Sensibilisation à la commande publique responsable

- 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 prise de parole dans les médias



Les annonceurs et agences média

- Mesure de l'empreinte environnementale de leurs campagnes
- Respect de l'éthique des affaires et notamment la déontologie de l'affichage
- Transparence et fiabilité
- Des partenaires avec les mêmes engagements RSE qu'eux
- Audience: délivrer le bon message au bon endroit et au bon moment (pour le digital)

- Communication marché orientée RSE
- Lancement d'Empreinte 360, le 1^{er} calculateur d'empreinte environnementale, économique, et sociale (en France)
- Mise en place d'un comité de déontologie de l'affichage + Mise en place d'une charte de déontologie
- Déploiement de la charte éthique en 2001 (actualisée en 2018)
- Contribution à la neutralité carbone collective
- Engagement actif auprès d'acteurs de la notation extra-financière (CDP, FTSE4Good, MSCI et Ecovadis)

- Réponses aux questionnaires des acteurs de la notation extra-financière (Ecovadis, CDP Supply Chain...)
- DEU et Rapport RSE
- Dialogue régulier



Les communautés financières

- Transparence et fiabilité
- Investissement dans des sociétés responsables notées favorablement par les acteurs de la notation extra-financière
- Création de la valeur
- Activités durables éligibles au sens du Règlement Taxinomie Verte

- Engagement actif auprès des acteurs de la notation extra-financière (CDP, FTSE4Good, MSCI...)
- Conformité réglementaire – vérification externe (Rapport OTI)
- Rapports Analystes ESG
- Répartition de la valeur en fonction des parties prenantes
- Ratios d'éligibilité au Règlement Taxinomie Verte

- DEU et Rapport RSE
- Présentations des Résultats Financiers
- Réponse aux questionnaires des investisseurs - ESG
- Conférences investisseurs
- Interview one to one
- Communiqués de presse
- Site internet
- Assemblée générales annuelles



Les ONG

- La contribution à des causes d'intérêt général (environnement, diversité, inclusion...)

- Engagement grandes causes et actions gracieuses

- DEU et rapport RSE
- Politique Grandes Causes
- Rencontres avec les ONGs



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 effectif et le respect des droits fondamentaux
- La protection de leurs données personnelles

- Politique santé et sécurité avec objectif de réduction du taux de fréquence des accidents
- Offres de formations (JCDecaux Academy et en local)
- Plan de féminisation
- Plan de gestion des carrières
- Mise en place en 2012 de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales
- Politique de protection des données personnelles

- Enquête bisannuelle sur l'application des principes de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales
- General et focus calls
- Réseaux sociaux internes (Bee/Yammer)
- Système d'alerte vigilance / éthique
- Correspondants RH locaux
- JCDecaux Academy (plateforme formation digitale Groupe)
- Enquêtes de satisfaction
- Système de gestion des carrières et conduite d'entretiens individuels



Les citoyens et usagers des mobiliers

- La protection de leurs données personnelles
- L'affichage de messages clairs, respectueux et non intrusifs
- La promotion d'une consommation responsable
- La communication contextualisée
- L'accessibilité, la praticité et l'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 (FOCUS COVID-19)
- Encourager la mobilité douce (système de VLS)
- Code et Comité de Déontologie de l'affichage
- Innovations durables et utiles (toitures végétalisées, panneaux solaires, éclairage LED)
- RGGP - comité de pilotage

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



Les journalistes et les influenceurs

- Transparence et fiabilité
- La contribution à des causes d'intérêt général (environnement, diversité, inclusion...)
- Lancement d'Empreinte 360, le 1^{er} calculateur d'empreinte environnementale, économique, et sociale
- Engagement grandes causes et actions gracieuses (Justdiggit, Hello Planet etc.)

- Publications Réseaux Sociaux (Articles, Photos, Vidéos, Quiz)
- Communiqués de Presse
- Tribunes et Interviews



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
- Conformité
- Respect des conditions commerciales établies (dont délais et modalités de règlement)
- Impact environnemental maîtrisé de nos fournisseurs
- Mise en place en 2014 du Code de Conduite fournisseur
- Qualification des fournisseurs clés
- Mise en place d'évaluations RSE des fournisseurs clés
- Audit des fournisseurs clés directs au moins tous les 5 ans

- 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

Pour plus d'information sur la répartition de la valeur créée par le Groupe, veuillez consulter « Présentation du Groupe et de ses activités ».

FOCUS « POUR LA SÉCURITÉ ET LA SATISFACTION DES USAGERS »

JCDecaux accorde une grande importance à sa relation avec les utilisateurs finaux de ses produits et services, notamment en assurant la sécurité des dispositifs et en déployant des actions de médiation.

- Certifiée ISO 9001 et ISO 14001, la Direction des Études garantit la conception de produits respectant l'ensemble des normes d'accessibilité et de sécurité applicables ainsi que les homologations nécessaires. De la conception à l'usage, les produits sont contrôlés afin d'assurer une qualité et sécurité optimale.
- Les systèmes de Vélos en Libre-Service (VLS) sont contrôlés et entretenus deux fois par semaine par les techniciens cycles sur le terrain et des opérations ponctuelles de sensibilisation et prévention sur la sécurité routière sont organisées en partenariat avec des associations.

- Dès 2011, une cellule de médiation a été mise en place avec l'objectif de renforcer le dialogue entre les usagers des systèmes de Mobilité Douce JCDecaux France et la société opératrice du Groupe JCDecaux, Cyclocity. L'objectif de cette cellule est de favoriser le règlement amiable des différends, en tenant compte du contexte, des circonstances dans un esprit d'écoute, d'équité et de gratuité. Le dispositif de suivi de l'impact des Antennes Basses émissions permet quant à lui de tenir compte des niveaux d'exposition aux ondes et de veiller sur la santé du grand public et des travailleurs. Pour chaque installation, JCDecaux applique la réglementation nationale et internationale.



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 et dans les lieux de transports et de 'Retail' 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 des solutions durables pour répondre aux mutations urbaines et aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies est au cœur des activités et du modèle économique de JCDecaux. Des Abribus® aux systèmes de Vélos en Libre-Service, des campagnes de communication aux objets connectés de la ville « intelligente », JCDecaux anticipe et explore les nouvelles dimensions que vont revêtir les espaces urbains et de mobilité de demain tout en assurant la sécurité des usagers et de leurs données.

2.2.1. DÉVELOPPER DES MOBILIERS ET SERVICES UTILES POUR TOUS

2.2.1.1. Promouvoir des innovations responsables

“

“Dans la continuité de l'Abribus® inventé en 1964 pour améliorer l'usage des transports en commun, JCDecaux développe et déploie des innovations responsables, co-construites et inclusives pour améliorer la vie en ville. Répondant 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



DÉFINITION

L'approche de **l'innovation responsable** de JCDecaux est fondée sur cinq 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

Nos enjeux

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

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 témoignent les deux partenariats suivants :
 - Partenariat avec Ecomégot, startup labellisée Entreprise Sociale et Solidaire, qui conçoit et fabrique des modules de récupération des mégots au travers de dispositifs d'insertion, réalise la collecte des déchets en mobilités douces, et a développé plusieurs filières de récupération et de revalorisation des matériaux collectés. 22 bornes à mégots ont été déployées en Février 2020 sur des arrêts de tramway à Grenoble en France.
 - Partenariat avec ShortEdition en cours de déploiement également à Grenoble pour la mise en place dans les Abribus de distributeurs d'histoires courtes, destinés à agrémenter l'attente ou le trajet des passagers, naturellement doublé par une version numérique accessible via un QR Code sur tous les arrêts de la Métropole.

- le déploiement de solutions dédiées à l'optimisation des processus internes, comme l'illustre les partenariats suivants :

- Partenariat avec Startup Flow pour le déploiement d'une plateforme interne et collaborative pour gérer, qualifier et partager le référencement des startups au sein du Groupe. Startup Flow est utilisé dans 20 géographies pour piloter la relation opérationnelle avec les startups pertinentes pour le Groupe
- Partenariat avec la startup PlayPlay, permettant notamment de mettre à la disposition de nos mandants collectivités locales une plateforme de création de contenus digitaux.

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

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

Nos actions et résultats

JCDecaux développe et déploie des mobiliers et services utiles pour tous en promouvant des innovations responsables.



Développer des solutions utiles pour les citoyens

LES PARTIS PRIS DE JCDECAUX

- **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)
- **Développer des mobiliers réservés et/ou accessibles au monde de la culture** (exemple des colonnes et mâts utilisés pour de l'affichage culturel)
- **Soutenir la presse et la pluralité de l'information** grâce aux kiosques

EXEMPLES D'INNOVATIONS

- **Permettre de diffuser des messages d'alerte** en cas par exemple de catastrophes naturelles, d'enlèvements, de pics de pollution, d'intempéries météo ou de trafic routier important (services mobiliers digitaux comme supports de communication et actuellement proposés par JCDecaux en Australie, Chine, Etats-Unis, France, Hong Kong, Royaume Uni)
- **Faciliter la communication ville-citoyens** en encourageant la signalétique connectée grâce aux Push d'interactivité comme avec par exemple le portail mobile "Toodego" du Grand Lyon en cours de déploiement, permettant un accès rapide aux heures d'arrivée des bus ou au nombre de vélos disponibles aux stations Vélo'v
- **Rendre accessibles des services de secours** par l'intégration de défibrillateurs aux mobiliers (ex : Autriche et France)
- **Véhiculer des messages positifs** et impliquer les populations locales pour valoriser les territoires (exemple de la campagne "Segnali d'Italia" des villes de Naples et Parme en Italie dont l'objet était la promotion de lieux, de personnes et de métiers qui participent à l'excellence et la singularité de leur territoire, lancée en 2020 à Turin ; valorisation du patrimoine culturel du Havre, en France, en partenariat avec la startup digitale Wemap pour proposer aux visiteurs un parcours complet accessible à la fois sur les écrans interactifs et sur leur smartphone...)
- **Permettre à la ville d'informer la population sur la qualité de l'air** comme à Helsinki ou Colmar, ou depuis 2007 à Clermont-Ferrand, avec une évolution spécifique mise en œuvre en 2021 en France dans le cadre de la mise en service du nouvel indice Atmo entré en vigueur en 2021, et permettre également d'enrichir ses mesures de qualité de l'air en intégrant des capteurs à certains mobiliers urbains comme à Chicago, Nice ou à Tokyo dans le cadre de différentes expérimentations



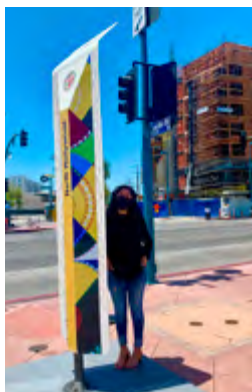
Faciliter le quotidien des citoyens en concevant des mobiliers accessibles à tous et confortables

LES PARTIS PRIS DE JCDECAUX

- **Développer des mobiliers qui facilitent la mobilité** et améliorent le confort des usagers dans l'espace public
- **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

EXEMPLES D'INNOVATIONS

- **Proposer à Los Angeles une déclinaison spécifique du poteau d'arrêt bus, la « Sunshade »**, permettant via une protection rotative l'abri du soleil à toute heure de la journée



- **Développer des services pour les personnes en situation de handicap :**
 - >> Des informations sonores peuvent également être activées grâce à une télécommande normalisée pour les malvoyants, comme dans les Atribus® de Nantes ou d'Amiens (France) , ou par bouton d'appel comme à Paris
 - >> Le centre de Relations Clients Vélo en Libre Service est accessible par téléphone avec caméra intégrée permettant aux usagers malentendants sachant communiquer avec la langue des signes d'échanger en toute autonomie avec les conseillers [disponible pour tous les Systèmes de Vélos en Libre-Service en France]



Embellir la ville et la rendre plus agréable et accueillante

LES PARTIS PRIS DE JCDECAUX

- **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.)
- **Adopter une stratégie de dé-densification du patrimoine dans l'installation des mobiliers publicitaires déroulants ou équipés d'écrans digitaux** (choix de lieux stratégiques et nombre d'emplacements relativement limité) et une stratégie d'implantation réfléchie des mobiliers type abris et en lien avec le maillage de transports

EXEMPLES D'INNOVATIONS

- **Végétaliser les mobiliers urbains pour réintroduire la nature en ville.** Au-delà des 11 pays du Groupe qui avaient installé des mobiliers végétalisés (Colombie, Autriche, Finlande, France, Norvège, Pays Bas, République Tchèque, Royaume Uni, Suède, Allemagne et Slovénie), plusieurs expérimentations sont menées pour intégrer de la végétation, non seulement sur le toit des Atribus® comme à Paris ou plus récemment à Strasbourg, mais également le long des parois verticales comme à Clermont-Ferrand, voire à l'intérieur d'une colonne Morris comme à Grenoble. Ces différentes expérimentations qui apportent des bénéfices non seulement visuels mais également en termes de désimperméabilisation des sols et de biodiversité seront très certainement pérennisées dans différentes villes
- **Réduire l'exposition des voyageurs aux polluants et particules fines présents dans l'air :** nous avons développé le concept Filtreo® qui propose une solution vertueuse. En effet, nous augmentons les propriétés naturelles dépolluantes des mousses en y intégrant des technologies respectueuses d'enjeu Développement Durable : une ventilation très basse consommation

et un système de pilotage intelligent permettant de déclencher le système au juste nécessaire ; l'air ventilé traverse cette couche végétale et est ensuite dirigé sous l'abri pour le confort des usagers qui attendent leur bus dans un air ainsi plus sain. Une expérimentation est menée en France sur le territoire de Lille Métropole depuis février 2021 en partenariat avec la compagnie de transport Ilévia, et deux unités de série ont également été déployées à Strasbourg, depuis juin 2021

- **L'abri Fraîcheur Naturelle** propose aux citoyens un îlot de fraîcheur pendant les périodes de forte chaleur grâce à son système de rafraîchissement par évaporation d'eau, inspiré d'un procédé naturel. L'abri Fraîcheur Naturelle intègre un panneau alvéolaire maintenu humide, traversé par le flux d'air chaud. À son contact, l'air se refroidit grâce à l'évaporation. Cette solution, 100 % autonome, allie énergie solaire et récupération d'eau de pluie et évite l'usage de la climatisation ou de la brumisation. Un premier prototype a été expérimenté dans les Yvelines en Ile-de-France à l'été 2020, un second type de fonctionnement est en cours d'essais pour un déploiement expérimental prévu à l'été 2022

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS
100 % des équipes R&D sensibilisées aux innovations responsables en ligne avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, dès 2022	% des équipes R&D sensibilisées aux innovations responsables en ligne avec les ODD
Présenter comment les innovations responsables contribuent aux ODD des Nations Unies dès 2022	N/A
Développer un outil de mesure de l'empreinte environnementale des innovations responsables d'ici 2025	N/A

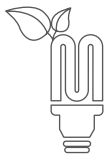
NOTRE PLAN D' ACTIONS
À horizon 2022 :
<ul style="list-style-type: none"> • S'inscrire dans un processus d'amélioration continue des innovations • Illustrer la contribution des innovations et produits aux 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies • Promouvoir ce contenu auprès des marques pour illustrer l'apport de JCDecaux à leur politique RSE • Accompagner la montée en compétences des équipes internes et externes via la rédaction de support de communication et de sensibilisation aux innovations et à leur lien avec les ODD • Sensibiliser 100 % des équipes R&D aux innovations responsables en ligne avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies
À horizon 2025 :
<ul style="list-style-type: none"> • Développer un outil permettant d'évaluer systématiquement l'empreinte environnementale des innovations dès la phase d'expérimentation dans la rue

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

Nos enjeux

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, ..., JCDecaux s'attache à améliorer la performance environnementale et sociétale de ses services en systématisant la politique d'écoconception.

Nos actions et résultats



Développer des solutions dont l'empreinte environnementale est réduite

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 page 59 Focus Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre).

LES PARTIS PRIS DE JCDECAUX

- **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. Un mobilier peut avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant au moins 30 ans
- **Sélectionner des écrans digitaux de grande qualité** intégrant une sonde permettant d'adapter automatiquement la luminosité de l'écran à la luminosité ambiante (une fonctionnalité généralisée dans le Groupe qui permet d'optimiser la consommation électrique des écrans tout en garantissant un résultat visuel optimal)
- **Intégrer systématiquement la technologie d'éclairage LED** dans les mobiliers analogiques pour les nouveaux contrats et les renouvellements de contrats

EXEMPLES D'INNOVATIONS

- **Moduler l'intensité lumineuse de l'éclairage en fonction des heures** de la nuit pour les mobiliers analogiques (exemple des mobiliers urbains de Copenhague et des abris et kiosques de Paris, des abris de Nantes, Lyon, etc.)
- Adapter la luminosité de nos mobiliers digitaux en milieux urbains : une étude de perception des écrans digitaux par le grand public à Nice montre que le public trouve la luminosité de jour comme de nuit satisfaisante (97 % de réponses favorables) ; étude réalisée en octobre 2018 en partenariat avec un institut indépendant futurethinking sur un échantillon de 301 personnes. Ce ressenti est confirmé dans le cadre des différents déploiements en particulier en France, qui pérennisent et étendent cet impératif de maîtrise de la luminosité des écrans y compris intégrés à des vitrines.
- **Éteindre certains mobiliers une partie de la nuit** (plusieurs pays du Groupe ont adopté cette pratique dont : Allemagne, Autriche, Chine, Italie, Inde, Mexique, Royaume-Uni, France)
- **Développer des solutions d'alimentation solaire** par l'intégration de **panneaux photovoltaïques** sur les mobiliers urbains :
 - >> Solutions de mobiliers autonomes non publicitaires (exemple des 20 stations VLS à Nantes - bornes et bornettes auto-suffisantes, et Abribus® non publicitaires de Boston, New York, Uccle, Nantes, Lyon, Perpignan, Strasbourg - éclairage toiture, voire Afficheur information voyageurs pour Nantes)
 - >> Solutions de premiers mobiliers publicitaires autonomes en énergie (exemple des Abribus® d'Abidjan et Lagos)
- >> Solutions d'alimentation hybride permettant de limiter la consommation électrique en utilisant une part d'énergie solaire (exemple des Abribus® de Paris ou des abris Tram de Nice)
- >> Capteurs de trafic routier alimentés par des panneaux photovoltaïques et autonomes en énergie (déployés à Lagos), ou plus récemment capteurs d'occupation des stationnements vélo individuels de Nantes, permettant une information en temps réel sur la disponibilité des box de stationnement via des équipements sur pile autonomes pour plusieurs années, développés spécifiquement pour le marché de Nantes vélo
- **Concevoir des mobiliers à la fois design et de très haute performance environnementale** : c'est le cas de la station de vélos autonomes de Nantes où l'alimentation solaire est complètement intégrée dans un mât au design épuré, ou des Abribus® d'Abidjan, qui sont à la fois publicitaires et autonomes en énergie grâce à une toiture solaire industrialisée pour les climats équatoriaux
- **Rechercher des solutions digitales basse consommation** en particulier à date les écrans e-paper de type liseuse qui consomment de l'électricité uniquement lorsque leur contenu est actualisé : après une première expérimentation en 2017, déploiement lancé fin 2020 de 90 écrans serviciels dans des Abribus® de Grenoble, qui diffuseront à la fois les informations de temps d'attente pour les bus et des actualités locales pour chacune des communes de la métropole



Développer des solutions participant à la préservation de l'environnement

LES PARTIS PRIS DE JCDECAUX

- **Promouvoir l'utilisation des transports publics** via l'installation d'abris voyageurs
- **Encourager les modes de transports doux** (la marche, le vélo) via une signalétique adaptée et bien sûr les systèmes de Vélo en Libre-Service (à assistance électrique ou non) ; les systèmes de Vélo en Libre-

Service JCDecaux sont présents dans 73 villes réparties dans 10 pays (cf. Focus « Une mobilité douce et partagée grâce aux services vélos »)

EXEMPLES D'INNOVATIONS

- Dans la continuité des mobiliers permettant la collecte sélective de certains déchets (piles, verre, papier, etc.) depuis plus de vingt ans, expérimentation à La Rochelle et Amiens de nouvelles bornes de tri sélectif des déchets dits « nomades » dans les rues et espaces publics en partenariat avec Citéo
- Développement en usage des systèmes de Vélos en Libre-Service (VLS) qui 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. Après le lancement en 2019 du système 100 % électrique à Luxembourg - avec un usage multiplié par plus de 4 par rapport à la version mécanique - et la mise en place fin 2019 et début 2020 de plus de 4 000 vélos hybrides, utilisables au choix avec une assistance électrique ou de manière purement mécanique, à Bruxelles et Lyon. Le service Lyonnais Vélo'v a d'ailleurs connu en septembre 2021 des records historiques d'utilisation : les locations de Vélo'v ont augmenté de 8,5 % par rapport au précédent record de 2015



New York, États-Unis - Atribus® ⁽¹⁾



Dublin, Irlande - Système de Vélos en Libre-Service ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Activités éligibles au règlement Taxinomie (cf Section 2.1.1.3.)

FOCUS « UNE MOBILITÉ DOUCE ET PARTAGÉE GRÂCE AUX SERVICES VÉLOS »

Véritable complément aux transports en commun, les Vélos en Libre-Service (VLS) et en Location Moyenne et Longue Durées (VLD) sont un moyen d'améliorer la qualité de vie en ville et d'optimiser la mobilité en adéquation avec les préoccupations environnementales et de santé publique actuelles. Dès 2003, JCDecaux était précurseur en matière de mobilité douce et active avec ses systèmes VLS. La réussite des services conçus et opérés par JCDecaux repose notamment sur une volonté dès l'origine de démocratiser ce service en facilitant les usages (tarification adaptée, couplage avec les cartes de transports) et en garantissant une qualité de haut niveau.

18 ans d'expérience internationale

335 064 abonnés longue-durée et 1 189 818 utilisateurs occasionnels en 2021

Plus de 25 000 vélos mis à disposition dans 73 villes et 10 pays

Plus de 753 millions de trajets effectués depuis 2003, soit 40 millions de trajets par an en moyenne

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

Innovation continue

Après avoir installé à Luxembourg ses premiers vélos à assistance électrique rechargés en station, déployé en quelques heures les nouveaux services Vélo'v à Lyon et biclooPlus à Nantes, intégré le service VéloCité à l'application MaaS Compte Mobilité en 2019 – une première européenne – et installé à Bruxelles et Lyon les premières flottes de vélos en libre-service hybrides, JCDecaux a de nouveau démontré son leadership technologique et la richesse de ses innovations en lançant au mois de juillet 2021 la fonctionnalité « Réservation de vélo », permettant ainsi aux utilisateurs de pouvoir réserver à l'avance un vélo en station pour une durée de 15 minutes. Moyennant dix points de fidélité, les usagers Vélo'v peuvent désormais sécuriser leurs trajets à fort enjeu grâce à cette nouvelle fonctionnalité qui vient enrichir l'expérience. Autre nouveauté de 2021, la remise d'un vélo en « overflow ». Cette expérimentation menée depuis l'été permet aux usagers de pouvoir restituer un Vélo'v à côté des stations pleines prévoyant cette possibilité, grâce à un système de verrou électronique. En adressant les problématiques de disponibilités de places et/ou de vélos en station, ces nouveautés contribuent activement à lever les freins à la pratique du vélo en libre-service.

JCDecaux s'adapte également aux besoins de chacune des villes dans lesquelles sont déployés ses systèmes de Vélos en Libre-Service. Ainsi, au-delà des vélos à assistance électriques proposés en location longue durée (Nantes, Lyon) ou en libre-service (Luxembourg, Bruxelles, Lyon et Dublin), JCDecaux opère les stationnements vélo de Nantes, via une expérience utilisateur intégrée au sein de la même application qui propose la disponibilité de places individuelles et l'accès aux stationnements collectifs.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS

Enrichir la politique éco-conception et les plans d'actions associés dès 2022

Déployer les plans d'actions associés selon des objectifs chiffrés d'ici 2023

NOTRE PLAN D' ACTIONS

À horizon 2022 :

- Enrichir la démarche d'éco-conception et la partager avec les pays
- 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

À horizon 2027 :

- Créer une modélisation unique de l'empreinte d'une concession publicitaire type

2.2.2. PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION EXTÉRIEURE RESPONSABLE



“En tant que leader de la Communication extérieure, JCDecaux est le point de rencontre privilégié entre les consommateurs citoyens et les marques et acteurs économiques. La capacité d’influence de notre média s’accompagne d’une responsabilité particulière, celle d’amplifier les messages positifs, de mettre en avant les solutions aux défis sociétaux et environnementaux et d’encourager les changements de comportements afin que chacun devienne un acteur du changement positif.”

*Albert Asséraf, Directeur Général
Communication et Nouveaux Usages*



de modification ou ont été refusés en raison de divers motifs de non-conformité. En France, pays particulièrement exigeant en matière de réglementation des contenus publicitaires, 3 053 campagnes (+ 62 % vs. 2020) ont été contrôlées (dont 511 modifiées avant diffusion et 60 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 co-responsabilité de l’ensemble des acteurs de la chaîne et bien que JCDecaux ne crée aucun visuel, ses équipes contribuent à sensibiliser les annonceurs et leurs agences en matière de communication responsable.

Une Charte de Déontologie de la Communication Extérieure a été formalisée et présentée au Directoire, manifestant son engagement pour une communication respectueuse et responsable. Elle sera déployée en 2022 à tous les pays du Groupe afin d’assurer le respect des règles déontologiques partout où il opère.

2.2.2.1. Encourager davantage les campagnes responsables

Nos enjeux

Avec une audience potentielle 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 oeuvre 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 : 83 % des consommateurs disent être attentifs à l’impact de leur comportement sur le changement climatique ⁽¹⁾ et un consommateur sur deux déclare être plus concerné par l’environnement que l’année passée ⁽²⁾.

Nos actions et résultats

Contrôle de l’affichage publicitaire

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.

En 2021, 43 pays du Groupe sont dotés d’une procédure de contrôle prenant en compte, en plus des normes réglementaires, les valeurs promues par le Groupe et la sensibilité du public. Au total, sur l’année, près de 31 700 visuels ont ainsi fait l’objet d’une demande

Participation aux initiatives sectorielles

En France, conscients des attentes croissantes des citoyens sur le rôle de la publicité dans la transition écologique, les acteurs du secteur (Filière Communication, Association des Agences-Conseils en Communication (AACC), l’Union des Entreprises de conseil et d’Achat Media (UDECAM) et l’Union des Marques (UDM)) avaient initié en novembre 2020 une démarche de réflexion sur les enjeux d’avenir du secteur. En mai 2021, les Etats Généraux de la Communication réunissant les agences, les médias, les marques, les organisations professionnelles, les syndicats et les citoyens ont examiné l’impact économique, social, sociétal et culturel majeur de l’industrie de la communication en France.

Dans ce contexte, les membres de l’Union de la Publicité Extérieure (UPE) - dont JCDecaux est un membre actif - contribuent à cette démarche collective en faveur de la transition écologique. En mars 2021, l’ensemble des adhérents s’est engagé sur une trajectoire de réduction des émissions de CO₂ par étape, -20 % des émissions de CO₂ de leurs activités en 2025 et -48 % d’ici à 2030 par rapport à 2019, afin de contribuer à la neutralité carbone à l’horizon 2050. Par ailleurs, les membres se sont engagés à promouvoir une communication responsable pour accélérer la transition écologique à travers plusieurs mesures concrètes, applicables dans leur ensemble au 1^{er} janvier 2022, démarche qui a été saluée par les pouvoirs publics. Par exemple, en affichant et promouvant à titre gracieux des campagnes en faveur de comportements éco-responsables. Enfin, avec l’objectif d’assurer le suivi et l’application des engagements, la commission RSE de l’UPE sera ouverte à des personnalités extérieures indépendantes, qui au côté des membres de la commission, veilleront à la bonne exécution des engagements pris et proposeront des pistes d’amélioration.

⁽¹⁾ Rapport du Boston Consulting Group, octobre 2021. Panel de 10 pays : France, Royaume-Uni, Russie, États-Unis, Canada, Brésil, Inde, Chine Australie

⁽²⁾ Rapport de PwC, juin 2021. Panel de 26 pays : Australie, Canada, Chine, Brésil, Egypte, France, Allemagne, Hong Kong, Inde, Indonésie, Irlande, Japon, Corée du Sud, Malaisie, Mexique, Philippines, Qatar, Russie, Arabie Saoudite, Singapour, Afrique du Sud, Espagne, Emirats Arabes Unis, États-Unis, Thaïlande

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour des lieux de vie plus durables

Lancement d'un calculateur de l'impact des 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 des enjeux associés à 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 générés dans l'économie française. La méthodologie globale a été certifiée par un Organisme Tiers Indépendant (EY).

Ce premier projet pilote sera par la suite étendu à d'autres pays.

Le développement de programmes pour amplifier la communication responsable

- L'offre "Social Impact Program", créée en 2017 au Royaume-Uni afin de promouvoir des solutions publicitaires à fort impact social et sociétal, et "JCDecaux for Good", programme lancé en 2018 en France pour promouvoir une communication positive auprès de l'écosystème de clients annonceurs, agences média et agences de création, sont deux autres exemples concrets de l'engagement de JCDecaux pour une communication responsable et positive.
- En France, JCDecaux fait la promotion de campagnes responsables et encourage des dispositifs publicitaires solidaires via un partenariat avec Ad for Good.

FOCUS « LA CONTRIBUTION DE JCDECAUX AU DYNAMISME DES ÉCONOMIES ET AU COMMERCE 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 pertinence et la résonance de la communication extérieure, désormais accessible à tous les annonceurs par la mise en œuvre de solutions technologiques qui permettent à chacun d'acheter de l'espace 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.
- Dans le contexte de la pandémie, JCDecaux s'est également mobilisé pour aider les commerçants locaux à surmonter la baisse de leurs activités en lançant "Mes Commerces", une solution gratuite pour proposer de la vente à emporter.
- Le Groupe soutient par ailleurs l'entrepreneuriat 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 via un partenariat avec Ad for Good.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	NOTRE PLAN D' ACTIONS
100 % des pays du Groupe mettent en œuvre et appliquent les principes de la Charte de Déontologie de la Communication Extérieure (objectif annuel)	% des pays qui mettent en œuvre et appliquent les principes de la Charte de Déontologie de la Communication Extérieure	<p>À horizon 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir une approche déontologique d'affichage et rédiger un mémo d'application à destination des pays • Diffuser des contenus et campagnes responsables alignés avec la déontologie d'affichage de JCDecaux <p>À horizon 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former les équipes locales (commerce, marketing, relations ville) aux enjeux de la communication responsable

2.2.2.2. Renforcer la sécurité de nos mobiliers digitaux

Nos enjeux

JCDecaux diffuse des campagnes digitales dans 63 pays par l'intermédiaire de plus de 30 000 mobiliers actifs. Pour le Groupe, toute tentative externe ou interne d'accéder aux écrans numériques de ces mobiliers dans le but de diffuser des messages non contrôlés est un risque majeur, susceptible d'impacter ses résultats comme d'affecter sa réputation et sa capacité à proposer une offre numérique crédible aux clients annonceurs. Les principaux risques identifiés sont des risques de défacement ou d'atteinte à la continuité de service. Avec des effets d'autant plus graves dans ce dernier cas, que les messages diffusés pourraient être offensants et néfastes.

Nos actions

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

Une politique de sécurité, révisée annuellement, basée sur les standards du marché (ISO 27000, ANSSI, CIS, ...) a été mise en œuvre. Elle se traduit notamment par le déploiement de principes d'architecture au niveau du Groupe et applicable dans tous les pays, d'outils de monitoring et de surveillance 24/7, via notamment un SOC fourni par Thales, 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.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS
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
Lancer un programme de certification ISO 27 001 des opérations digitales dès 2022	N/A

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

Elle prévoit également de sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel aux risques IT : des flashs mensuels sont diffusés, des formations obligatoires à la cybersécurité sont mises en place. Tout nouveau collaborateur est sensibilisé à ces problématiques de sécurité informatique.

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. Elle rencontre trimestriellement le Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe (membre du Directoire), dont elle relève pour une revue des risques et le pilotage des plans d'actions associés. Les plans de sécurisation sont soumis pour validation au Directoire et au Comité d'Audit et font l'objet d'un suivi par les mêmes instances.

Par ailleurs, la politique Cybersécurité a été présentée au comité d'audit de décembre 2021.

Nos résultats

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

NOTRE PLAN D'ACTIONS
Annuel :
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer de façon continue la protection des accès du Système d'Information Digitale
À horizon 2022 :
<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la capacité du Digital Security Operation Center mis en place en 2018 et chargé de détecter toutes anomalies pouvant affecter les opérations digitales Poursuivre le plan annuel de "Test de Pénétration" (Pen Test) visant à simuler des attaques et à détecter d'éventuelles failles Accélérer la démarche "DevSecOps" consistant à prévoir au sein des logiciels de gestion de la programmation digitale (DMS) les fonctionnalités permettant de sécuriser "bydesign" les logiciels Lancer un programme de certification ISO 27 001 des opérations digitales

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 Etats membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030. Avec ces 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.

Nos actions

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, depuis 2017, le Groupe soutient 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. Traduite dans plus de 30 langues, la campagne était visible dans plus de 1100 villes de 75 pays où le Groupe opère en 2021. La campagne a été affichée sur plus de 172 000 faces publicitaires en 2021 (vs. 112 212 faces en 2020) et visionnées plus de 2,8 milliards de fois depuis son lancement.



Depuis 2014, JCDecaux est partenaire de **Justdiggitt**, une association qui œuvre pour la **revégétalisation de l'Afrique**. A l'occasion de la journée mondiale de l'environnement du 5 juin 2021 et du lancement du "UN Decade", appel des Nations Unies à s'unir pour protéger et restaurer les écosystèmes, JCDecaux continue son soutien avec la diffusion gracieuse de messages digitaux et d'affiches. La campagne menée en juin 2021 a été visible dans 13 pays africains et 7 pays européens avec une diffusion de spots sur plus de 500 écrans digitaux. Les campagnes gracieuses Justdiggitt sont visibles plus régulièrement dans 18 pays africains. Elles visent à sensibiliser des millions de personnes et à inspirer 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).

Au niveau local, en 2021, 34 pays du Groupe ont mis en place des actions de soutien spécifiques à de grandes causes en lien avec les enjeux locaux. Parmi les projets réalisés en 2021, on peut noter le soutien à travers l'affichage gracieux ou le don d'espace numérique à des associations soutenant les causes suivantes :

- **Missions sociales et aides humanitaires** avec la Croix Rouge au Brésil et l'UNICEF en Croatie
- **Sensibilisation et lutte contre le racisme et l'homophobie** avec l'alliance Berlinoise contre l'homophobie en Allemagne, la société norvégienne de radiodiffusion NRK en Norvège
- **Santé publique physique et mentale** avec l'association de lutte contre le cancer du sein One of Nine en Israël, la fondation Metakids pour la recherche sur les maladies métaboliques aux Pays-Bas, l'association pour la santé mentale Ganznormal.at en Autriche et Médecins sans frontières au Brésil et en France
- **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'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture en Italie pour la 4^{ème} année consécutive, le Klimabrölet (Rugissement Climatique - Climate Roar) association œuvrant pour la sauvegarde de la nature en Norvège, Pollinators association de préservation des abeilles aux Pays-Bas
- **L'intégration des personnes en situation de handicap** avec l'association Emma au travail (Emma at work) qui accompagne les jeunes en situation de handicap vers un avenir indépendant grâce à l'embauche dans des entreprises partenaires aux Pays-Bas.



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



Pays-Bas, avec l'association d'insertion des jeunes en situation de handicap Emma au travail (« Emma at work »)



Israël, avec l'association de lutte contre le cancer du sein « One of Nine »

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS
Soutenir annuellement une grande cause en lien avec les activités du Groupe	N/A
Être un partenaire officiel des Nations Unies pour la promotion des ODD, dès 2022	N/A
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

NOTRE PLAN D' ACTIONS
À horizon 2023 :
<ul style="list-style-type: none"> 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



2.3. POUR UNE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE OPTIMISÉE

Conscient de l'urgence climatique, JCDecaux est déterminé à accélérer, aux côtés des marques, la mobilisation de tous, citoyens, acteurs publics nationaux et locaux, partenaires pour relever ce défi majeur, et faire ainsi de la communication un véritable accélérateur de changement vers des modes de vie plus durables. Implanté dans plus de 80 pays, 3 518 villes de plus de 10 000 habitants, 586 centres commerciaux, 154 aéroports et 215 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways, le Groupe JCDecaux est susceptible de voir ses activités impactées par les effets du changement climatique. Cependant, la répartition géographique très large de ses activités permet de limiter fortement tout risque d'impact financier important.

Pour réduire sa propre empreinte et faire face aux risques du dérèglement climatique, JCDecaux a défini et déployé ses politiques et plan d'actions selon deux axes :

- **L'atténuation du changement climatique** : pour limiter l'impact des activités du Groupe sur le changement climatique, JCDecaux déploie depuis 2014 sa Stratégie Développement Durable, avec pour priorité la réduction des consommations énergétiques du Groupe et donc la réduction des gaz à effet de serre générés par ses activités. En 2021, JCDecaux a atteint son objectif de contribution à la neutralité carbone pour l'ensemble de ses activités en France et s'est engagé à déployer progressivement cette politique au sein du Groupe.
- **L'adaptation au changement climatique** : les actifs de JCDecaux sont assurés contre les risques liés aux événements climatiques, ce qui permet de diminuer davantage le risque d'impact financier de ce type d'évènement sur le Groupe. Par ailleurs, JCDecaux s'assure de l'adaptation de ses mobiliers et dispositifs au changement climatique et agit sur la minimisation de ses autres impacts par la gestion des déchets, des actions de réduction de la consommation d'eau.

2.3.1. CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA NEUTRALITÉ CARBONE COLLECTIVE

Nos enjeux

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

- La **mesure** des émissions de gaz à effet de serre consiste à convertir les données d'activité en équivalent CO₂ selon les référentiels existants internationaux (GHG Protocol). La mesure des émissions est réalisée sur les scopes 1 et 2. Pour la première fois cette année, JCDecaux mesure sur le périmètre France ses émissions sur le scope 3 afin de réduire ces émissions résiduelles sur l'ensemble de la chaîne de valeur.
- Une **réduction** progressive des émissions directes et indirectes dans la chaîne de valeur, alignée avec les standards scientifiques internationaux est l'étape la plus importante de la démarche. Le premier volet du dernier rapport du GIEC et la COP26 confirment l'urgence pour les organisations d'agir concrètement sur leur chaîne de valeur pour limiter le réchauffement climatique mondial.
- La dernière étape consiste à **contribuer** au développement de projets de réduction et/ou de séquestrations des émissions de gaz à effet de serre dans ou hors de la chaîne de valeur, à la hauteur des émissions engendrées par JCDecaux. Ceci afin de participer à la décarbonation à l'échelle planétaire, tout en contribuant aux ODD (Objectifs de Développement Durables) définis par l'ONU.

“

“La réduction de notre empreinte carbone est une priorité absolue. C'est à travers des actions systémiques et en engageant l'ensemble de notre chaîne de valeur que nous allons pouvoir participer à la neutralité carbone planétaire.”

Roxane Duret, Directrice Santé Sécurité Environnement France

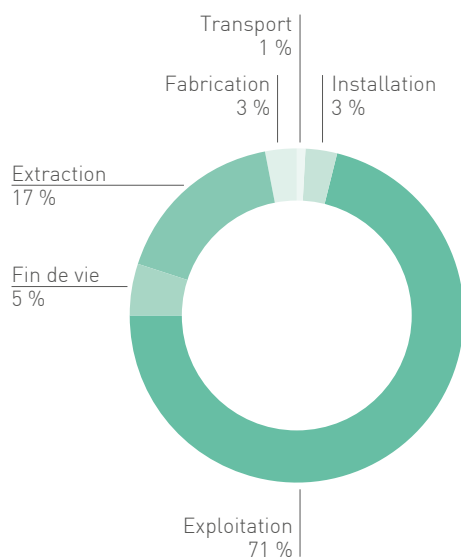


FOCUS « POSTES SIGNIFICATIFS DE GAZ À EFFET DE SERRE »

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

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

Les ACV réalisées portent sur au moins un mobilier des 6 familles⁽¹⁾ de mobiliers les plus répandues en exploitation. Ces familles couvrent 75 % du total des mobiliers en exploitation. Ces travaux⁽²⁾, résumés dans le graphique ci-dessous, permettent de mieux comprendre la répartition des émissions de GES sur le cycle de vie des mobiliers :



La phase d'extraction représente 17 % des émissions et comprend l'extraction et la production de la matière première (acier, verre, etc.). En raison des exigences de sécurité, de design et de qualité des produits et services, JCDecaux dispose de leviers d'actions 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.

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

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

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

La phase d'exploitation représente 71 % des émissions de la totalité du cycle de vie (affichage, entretien, maintenance). 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 et des véhicules (voir pages 60-62).

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

⁽¹⁾ Atribus®, MUPI® 2m², Senior®, écrans LCD 2m², Vélo en Libre-Service et sanitaires

⁽²⁾ Impact GES pondéré du nombre de mobiliers par famille, utilisation d'un facteur d'émission monde pour l'électricité afin que les émissions soient représentatives de l'ensemble des implantations du Groupe

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

Dans le cadre de la nouvelle stratégie 2030, la méthode de calcul des ACV va être revue et uniformisée à l'échelle du Groupe et notre démarche d'écoconception sera formalisée pour intégrer les nouveaux plans d'actions identifiés.

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

Notre feuille de route 2014-2021

Les engagements de la feuille de route 2014-2021 portaient sur la réduction de la consommation électrique des mobiliers et sur la réduction des consommations énergétiques des véhicules et des bâtiments. Les engagements de la nouvelle feuille de route s'inscrivent dans la continuité des objectifs de la stratégie 2014-2021.

OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE 2014 / 2021

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS			OBJECTIF ATTEINT
		2019	2020	2021	
Réduire la consommation électrique des mobiliers analogiques de 15 % d'ici 2021 (vs 2012)*	Evolution de la consommation électrique des mobiliers analogiques	4,6 %	-15,5 %	-10,6 %	●
Proposer des mobiliers digitaux avec des consommations énergétiques réduites de 50 % pour les écrans LCD et de 15 % pour les écrans LED d'ici 2021**	Evolution de la consommation théorique des écrans LCD au m ²	-66 % (LCD indoor)	Résultat inchangé	Résultat inchangé	✓
	Evolution de la consommation théorique des écrans LED au m ²	-25 % (LED indoor) -23 % (LED outdoor)	Résultats inchangés	Résultats inchangés	✓
Couvrir 100 % des consommations électriques du Groupe par de l'électricité d'origine renouvelable d'ici 2022 (objectif 2021 : 90 %)**	Part des consommations électriques couvertes par de l'électricité d'origine renouvelable	88 %	91 %	98 %	✓
Réduire les consommations de carburant aux 100 km de 20 % d'ici 2021 (vs. 2012)	Evolution de la consommation de carburant aux 100 km	-13 %	-14 %	-14 %	●

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

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

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

JCDecaux a atteint en 2021 ses objectifs de réduction de la consommation énergétique des mobiliers digitaux (LCD et LED) et de couverture de ses consommations électriques par des sources d'énergies renouvelables. Néanmoins, le Groupe qui avait atteint son objectif de réduction de consommation électrique des mobiliers analogiques en 2020 a vu son évolution repartir à la hausse en 2021, en raison de la reprise des activités en lien avec la crise sanitaire. Si l'objectif de réduction des consommations de carburant aux 100 km n'a pas été atteint, des efforts de transformation du parc vers des véhicules à biocarburant, électriques dits 'verts' ont été entamés dans nombre de nos géographies. La part de véhicules verts a en effet augmentée de plus de 26 % en 2021 par rapport à l'année précédente. La mise en place en 2022 d'un nouvel indicateur gCO₂eq/km intégrant l'impact au roulage et l'impact amont permettra de mesurer ces actions.

JCDecaux prévoit de poursuivre ses efforts de réduction des émissions de CO₂ de ses mobiliers et véhicules dans sa nouvelle stratégie.

Nos actions

La croissance des activités dans plus de 80 pays dans le monde amène JCDecaux à disposer d'un parc de plus de 600 000 mobiliers en exploitation⁽¹⁾ et d'une flotte de plus de 4 900 véhicules, qui est 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 de JCDecaux. Ainsi en 2021, les mobiliers représentent 83 % des consommations énergétiques annuelles du Groupe et la consommation de carburant plus de 11 % de celles-ci, la part restante étant liée à la consommation énergétique des bâtiments.

La mesure des émissions est la première étape de la Stratégie Climat de JCDecaux. JCDecaux réalise chaque année la mesure de ses scopes 1 et 2 sur l'ensemble des pays d'opération, et depuis 2021, a franchi une étape supplémentaire en évaluant ses émissions également sur le scope 3 sur le périmètre France.

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

La consommation énergétique des mobiliers

JCDecaux œuvre également pour réduire l'empreinte énergétique de ses mobiliers. 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. L'utilisation de la technologie LED permet de réduire les consommations électriques de plus de 60 % par rapport aux consommations des tubes fluorescents avec ballasts ferromagnétiques, et de 50 % par rapport aux tubes fluorescents avec ballasts électroniques. En 2021, près de 65 % des pays dans lesquels JCDecaux est présent ont rénové les technologies d'éclairage d'une partie de leur parc de mobiliers, en remplaçant les éclairages existants par des éclairages LED.

JCDecaux développe aussi des solutions 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.

L'ensemble des Directeurs Techniques des pays du Groupe a été sensibilisé à leur utilisation. Les mobiliers digitaux représentent une part importante des consommations électriques totales des mobiliers. Pour limiter ces consommations, ce type de mobilier est implanté de manière raisonnée selon une stratégie sélective et premium, et les écrans sont sélectionnés par la Direction des Achats Corporate selon des critères stricts de qualité et d'efficacité énergétique. JCDecaux poursuit également une politique ambitieuse d'achat d'électricité d'origine renouvelable, pour atteindre 100 % de couverture des consommations électriques d'ici 2022. Les certificats garantissant l'origine renouvelable de l'électricité répondent à un cahier des charges strict : la production de l'électricité achetée doit avoir eu lieu dans l'année d'achat, être locale si possible, et exclure l'hydraulique de grande ampleur (+10 MW). Ainsi, en 2021, la France fait partie des 42 pays du Groupe qui couvrent 100 % de leurs consommations d'électricité grâce aux énergies renouvelables. JCDecaux propose aussi depuis plus de dix ans d'intégrer des panneaux solaires photovoltaïques à ses mobiliers, quand le cahier des charges le permet et que l'efficacité est démontrée. En 2021, plus de 3 400 mobiliers bénéficient de cette technologie dans le monde, soit + 16 % par rapport à 2020. Cette hausse s'explique principalement par l'installation de 299 panneaux solaires sur des kiosques Infocus au Royaume-Uni ainsi que par l'installation de 153 dispositifs solaires sur des Aribus® non publicitaires pour la ville de Strasbourg en France.

La consommation énergétique des véhicules

En 2021, la consommation de carburants des véhicules représente plus de 10 % des consommations énergétiques annuelles du Groupe. JCDecaux oeuvre ainsi à réduire cette consommation.

Pour le renouvellement et le développement de son parc de véhicules, JCDecaux favorise la sélection de véhicules ayant moins d'impact sur l'environnement (consommation de carburant et émissions de CO₂) en fonction des solutions disponibles et de la réalité des besoins de l'activité. Quand cela est techniquement possible, les agents d'exploitation sont équipés de véhicules propres (électrique, GPL, GNV, flexifuel, hybride). Entre 2020 et 2021, la part de véhicules propres a ainsi augmenté de 26 %.

Depuis 2006, JCDecaux développe son propre programme d'éco-conduite à destination de l'ensemble des collaborateurs disposant d'un véhicule d'entreprise. Cette formation, renouvelée régulièrement, consiste à modifier 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. L'éco-conduite est déployée dans 65 % des pays du Groupe représentant plus de 80 % de conducteurs formés

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.

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

Toutes ces actions engagées depuis 2014 ont permis de réaliser des économies d'énergies certaines, mais aussi à certains effets plateaux. Ainsi, ces actions doivent être révisées, enrichies et remises régulièrement à jour pour garantir une progression continue.

Le déploiement du Système de Management Environnemental ISO 14001

JCDecaux s'attache à déployer la certification ISO 14001 dans toutes les filiales du Groupe pour lesquelles cela fait sens. À fin 2021, 15 pays sont certifiés ISO 14001 – l'Australie, la Belgique, le Brésil, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, Hong Kong, la Hongrie, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, et le Royaume-Uni – représentant 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.

Nos résultats

CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES

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

En MWh	2019	2020	2021	EVOLUTION 2021 (VS. 2020)
Mobiliers*	708 463	579 438	612 628	5,7 %
Véhicules**	108 284	75 251	77 450	2,9 %
Bâtiments***	46 840	39 472	43 673	10,6 %
TOTAL	863 588	694 161	733 751	5,7 %

En 2021, le total des consommations énergétiques de JCDecaux a augmenté de près de 5,7 % par rapport à l'année précédente, augmentation qui s'explique par une reprise des activités après l'année 2020 durant laquelle les opérations ont été pour partie arrêtées en raison de la crise sanitaire. Les consommations énergétiques des véhicules et des bâtiments ont augmenté de respectivement 2,9 % et 10,6 % par rapport à 2020.

CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES

En MWh	2019	2020	2021	EVOLUTION 2021 (VS. 2020)
Mobiliers*	708 463	579 438	612 628	5,7 %
Bâtiments***	25 620	20 891	21 255	1,7 %
TOTAL	734 083	600 329	633 884	5,6 %
% d'électricité d'origine renouvelable	88 %	91 %	98 %	

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

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

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

En 2021, le total des consommations électriques de JCDecaux enregistre une hausse de 5,6 % par rapport à l'année précédente, principalement du fait de la reprise de l'activité en 2021.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour une empreinte environnementale optimisée

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

En KTEQ. CO ₂	2019	2020	2021	ÉVOLUTION 2021 (VS. 2020)
Scope 1*	30,1	21,4	22,6	5,6 %
Scope 2*				
Location-based**	251,8	194,2	194,4	0,1 %
TOTAL				
Emission scope 1 + scope 2 Location-based	281,9	215,6	217,0	0,6 %
Scope 2				
Market-based***	33,5	30,3	7,4	-75,7 %
TOTAL				
Emission scope 1 + scope 2 Market-based	63,6	51,8	30,0	-42,0 %
Émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable	218,7	164,0	187,0	+14,1 %

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

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

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

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

Le total des émissions de gaz à effet de serre résultant des activités de JCDecaux a diminué en 2021 pour atteindre 30,0 KteqCO₂ (scopes 1 et 2).

La couverture des consommations électriques du Groupe par des énergies vertes est passée de 91 % en 2020 à 98 % en 2021 : plus de 70 % des pays dans lesquels le Groupe opère ont d'ores et déjà atteint 100 % de couverture. La performance 2021 s'inscrit en ligne avec l'engagement de JCDecaux pris dès 2014, et renouvelé dans le cadre de son adhésion au RE100 en 2019⁽¹⁾, de couvrir 100 % de ses besoins à horizon 2022.

Depuis le lancement de cette politique en 2014, les émissions nettes de JCDecaux ont été divisées par plus de six (185,5 Kteq CO₂ en 2013). En 2021, l'achat d'électricité d'origine renouvelable par JCDecaux a permis d'éviter l'équivalent de 187 Kteq CO₂. Hors déduction des émissions de CO₂ liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable, les émissions totales brutes du Groupe (dites « location-based ») seraient de 217,0 Kteq CO₂, stable par rapport à l'année précédente.

⁽¹⁾ Initiative mondiale, lancée en 2014, regroupant plus de 340 multinationales engagées à s'alimenter à 100% en énergies renouvelables

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS
100 % des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte annuellement	% des consommations électriques couvertes par de l'électricité verte
5 % de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue d'ici 2030 (vs 2019)*	% de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique des mobiliers en valeur absolue (vs 2019)*
10 % de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m ² de face publicitaire d'ici 2030 (vs 2019)*	% de réduction des émissions carbone relatives à la consommation électrique du parc de mobiliers/m ² de face publicitaire (vs 2019)*
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)

* à condition que la part du parc digital soit inférieure à 6 % (en nombre de mobiliers) et à périmètre global (digital + analogique) identique

NOTRE PLAN D'ACTIONS

Dès 2022 et années à venir :

- Mettre en place un pilotage plus fin des éclairages grâce aux actions suivantes : extinction de nuit, suppression de l'éclairage de certains mobiliers, installation d'éclairage LED sur le parc de mobiliers analogiques publicitaires, optimisation de la luminosité des écrans intérieurs, modération de la luminosité des écrans LCD extérieurs pendant les heures creuses grâce à une gestion logicielle
- Optimiser la taille et la technologie des actifs numériques en tenant compte de la consommation électrique dès l'offre d'achat
- Déployer un outil d'aide au renouvellement du parc avec des véhicules ayant moins d'impact sur l'environnement
- Continuer à mettre en place des actions locales de réductions des émissions : éco-conduite, revue des tournées logistiques, prise en compte des différentes alternatives de véhicules « propres » lors des renouvellements de la flotte véhicules

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

FOCUS « STRATÉGIE CLIMAT FRANCE : CONTRIBUER À LA NEUTRALITÉ CARBONE PLANÉTAIRE » (1/3)

JCDecaux contribue à la neutralité carbone collective ⁽¹⁾ et s'inscrit dans une démarche dynamique d'amélioration continue sur le long terme qui passe par plusieurs étapes : mesurer et préciser en permanence, réduire en continu, contribuer dès aujourd'hui. Cette démarche s'est concentrée en 2021 sur la filiale France en mesurant son empreinte carbone sur les scopes 1, 2 et 3, en réduisant les émissions et en contribuant à hauteur de 100% des émissions mesurées et a pour vocation d'être élargie à l'échelle du Groupe.

Gouvernance

En interne, près de 12 directions métiers sont impliquées dans les différentes étapes de notre stratégie climat France. En complément de passages réguliers au Directoire, un Comité de pilotage mensuel permet de suivre l'avancée de nos actions et de valider les choix stratégiques avec l'ensemble des fonctions concernées.

Mesure : répartition détaillée des émissions – Scopes 1, 2 et 3 – Périmètre France

PÉRIMÈTRES D'ÉMISSIONS <i>En KTEQ CO₂</i>	2019 (ANNÉE RÉFÉRENCE)	2021	ÉVOLUTION 2021 (VS 2019)
Scope 1 <input checked="" type="checkbox"/>	8,7	6,4	-26 %
Scope 2 (Méthodologie Location-based) <input checked="" type="checkbox"/>	2,6	2,6	-1 %
Scope 2 (Méthodologie Market-based) <input checked="" type="checkbox"/>	0	0	
Scope 3 amont <input checked="" type="checkbox"/>	103,1	53,7	-48 %
Produits et services achetés	33,7	28,7	-15 %
Biens immobilisés	48,8	13,7	-72 %
Emissions liées aux combustibles	6,3	5,1	-18 %
Transport de marchandise amont et distribution	5,0	2,0	-61 %
Déchets générés	0,4	0,3	-39 %
Déplacements professionnels	3,9	0,3	-93 %
Déplacements domicile/travail	5,0	3,6	-28 %
Actifs en leasing amont	0	0	-
Autres émissions indirectes amont	0	0	-
Scope 3 aval <input checked="" type="checkbox"/>	0,9	0,03	-97 %
Transport de marchandise aval et distribution	0	0	-
Transformation des produits vendus	0	0	-
Utilisation des produits vendus	0	0	-
Fin de vie des produits vendus	0	0	-
Actifs en leasing aval	0	0	-
Franchises	0	0	-
Investissements	0	0	-
Autres émissions indirectes aval	0,9	0,03	-97 %
Scope 3 (amont et aval)	104,0	53,7	-48 %
TOTAL (Scopes 1, 2 et 3) (Méthodologie Market-based)	112,7	60,1	-47 %

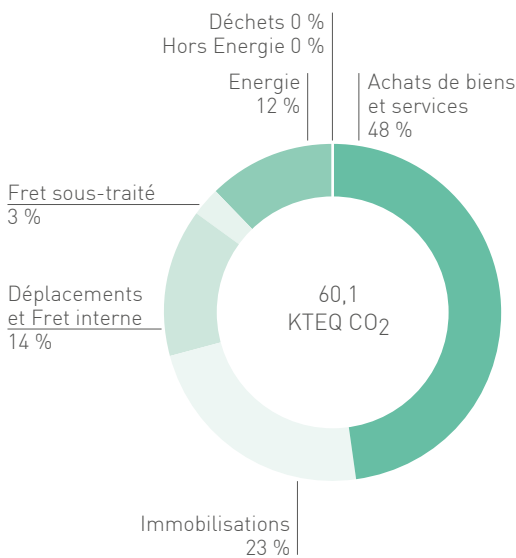
Information vérifiée AUDIT-MAZARS

⁽¹⁾ D'après la définition du référentiel Net Zero Initiative, la « neutralité carbone » désigne uniquement l'objectif mondial d'équilibre entre émissions et absorptions, elle ne s'applique pas à une organisation.

FOCUS « STRATÉGIE CLIMAT FRANCE : CONTRIBUER À LA NEUTRALITÉ CARBONE PLANÉTAIRE » (2/3)

JCDecaux mesure et publie ses émissions selon la méthodologie établie par le GHG Protocol. Le périmètre organisationnel de l'étude est le contrôle opérationnel. Les émissions des installations exploitées sont prises en compte en intégralité, quel que soit le taux d'intégration du périmètre financier. Le périmètre opérationnel comprend l'intégralité des émissions (scopes 1, 2 et 3 sans exclusion de poste ni de gaz à effet de serre).

RÉPARTITION DES EMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE EN FRANCE



Les achats de biens et services, les immobilisations et les déplacements (scopes 1 et 3) représentent 85 % des émissions de la France en 2021.

Achat de biens et de services (scope 3) :

Ce poste comprend les services de sous-traitance liés aux mobiliers urbains et à l'assistance technique informatique (postes principaux achats de services), les frais d'exploitation liés aux mobiliers urbains (extraction des matières et leur transport puis fabrication des pièces chez nos fournisseurs) et les affiches imprimées transmises par nos clients annonceurs (poste principal des achats de biens).

Immobilisations (scope 3) :

Ce poste comprend les immobilisations de mobiliers urbains (extraction des matières et leur transport puis fabrication des pièces chez nos fournisseurs) et les véhicules ; flotte interne de véhicules achetés et loués (extraction des matières et leur transport puis fabrication des véhicules chez nos fournisseurs).

Déplacements (scopes 1 et 3) :

Ce poste comprend les déplacements professionnels (l'utilisation des véhicules de la flotte automobile interne et autres moyens de déplacements), les déplacements domicile-travail (véhicules personnel ou mobilités douces) et les déplacements de visiteurs (visiteurs français et étrangers).

Réduction

La réduction de nos émissions directes et indirectes dans notre chaîne de valeur est l'étape la plus importante de notre démarche. Pour bâtir une stratégie Climat efficace et avoir un vrai impact sur la décarbonation de nos activités, nous avons fait le choix d'une approche scientifique alignée sur la trajectoire 1,5°C et finalisons la structuration de nos objectifs selon les Science-Based Target Initiatives (SBTi).

Ces objectifs ambitieux se basent sur une année de référence (2019) intégrant déjà un mix d'actions important sur les scopes 1 et 2 et notamment l'utilisation de 100 % d'électricité d'origine renouvelable.

En tant qu'entreprise responsable, JCDecaux s'attache en France depuis longtemps à réduire son empreinte environnementale à travers des engagements forts et des actions concrètes :

- Le choix des technologies les plus innovantes et de l'éclairage intelligent a été privilégié. Les consommations électriques de nos mobiliers, notamment les digitaux, sont ainsi ramenées au plus juste des services rendus et des usages attendus. Combinées, ces actions permettent de réduire jusqu'à 70 % la consommation électrique d'un mobilier 2m², par exemple.
- 100 % de nos consommations électriques sont couvertes par de l'électricité d'origine renouvelable.
- La consommation énergétique de nos véhicules est en diminution constante : -50 % (vs. 2012), grâce à l'écoconduite, aux tournées d'entretien, de maintenance et d'affichage optimisées et grâce au renouvellement de notre parc de véhicules.
- Près de 70 % de nos déchets triés sont recyclés.

L'ensemble de nos actions nous ont permis de réduire nos émissions de gaz à effet de serre pour nos activités en France de 47 % entre 2017 et 2021 sur les scopes 1 et 2 (market-based).

Contribution

Dès 2021, nous avons décidé d'investir dans le financement de projets solidaires de décarbonation permettant d'éviter ou de séquestrer 60,1 KTEQ de CO₂. Nous contribuons ainsi à hauteur de 100 % de nos émissions mesurées pour nos activités réalisées en France sur l'ensemble de nos 3 scopes.

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 permettre la préservation du droit à un environnement sain pour toutes et tous de manière plus efficace et plus durable.

SUITE FOCUS « STRATÉGIE CLIMAT FRANCE : CONTRIBUER À LA NEUTRALITÉ CARBONE PLANÉTAIRE » (3/3)

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



Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS

Contribuer à la neutralité carbone collective pour la filiale France (annuel)

Définir une feuille de route pour contribuer à la neutralité carbone collective à l'échelle du Groupe d'ici 2023

Contribuer à la neutralité carbone collective à l'échelle du Groupe, dans le cadre d'une approche alignée avec l'Accord de Paris

JCDecaux s'est fixé comme objectif pour l'année 2022 la construction de sa Stratégie Climat et s'engage ainsi au niveau Groupe à contribuer à la neutralité carbone collective en entrant dans une stratégie alignée avec l'Accord de Paris.

NOTRE PLAN D' ACTIONS

Dès 2022 et années à venir :

- Mettre en place une méthodologie de mesure du Scope 3 Groupe
- Mettre en place des actions de réduction des émissions indirectes (Scope 3)

D'ici 2023 :

- Définir et déployer une politique de contribution des émissions résiduelles en accompagnant la définition de plans locaux de réduction des émissions du Scope 3
- Construire la Stratégie Climat Groupe : définir une feuille de route de contribution à la Neutralité Carbone collective alignée avec l'Accord de Paris et le plan de déploiement associé

2.3.2. MAÎTRISER NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

2.3.2.1. Favoriser une gestion responsable de nos déchets

Nos enjeux

La gestion des déchets est une des priorités de l'engagement environnemental de JCDecaux. Les affiches papier et les toiles en PVC sont les principaux postes de déchets pour JCDecaux :

- Les toiles représentent dans une moindre mesure un poste de déchets pour JCDecaux. Celles-ci sont partie intégrante du business de JCDecaux à travers l'activité grand format et Transport. La matière plastique PVC est utilisée pour certains mobiliers grands formats et toiles.
- Les affiches papier sont au cœur du métier de JCDecaux puisque la majorité des mobiliers restent des mobiliers non digitaux. Le papier représente 33 % des déchets triés par JCDecaux.

“*Récupération des eaux de pluie, nettoyage du mobilier économe en eau, utilisation de papier certifié et d'encre végétales pour nos affiches, recherche de produit de substitution aux toiles d'affichage en PVC, recyclage de nos déchets... Notre souci de préserver l'environnement est présent dans tous nos actes.*”

Eric Baumann, Directeur de l'Exploitation Internationale



Notre feuille de route 2014-2021

Les engagements de la feuille de route 2014 - 2021 portaient sur l'amélioration de l'utilisation et du recyclage des affiches papier, ainsi que l'amélioration du recyclage du PVC et des autres déchets.

OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE 2014 / 2021

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS			
		2019	2020	2021	OBJECTIF ATTEINT
Atteindre 70 % de déchets triés pour recyclage ou valorisation d'ici 2021	% de déchets triés pour recyclage ou valorisation	76 %	80 %	80 %	✓
100 % des affiches papier imprimées par JCDecaux labellisées FSC, PEFC ou équivalent d'ici 2021	% d'affiches papier commandées labellisées PEFC, FSC ou équivalent	89 %	99 %	97 %	●
90 % des affiches papier recyclées d'ici 2021	% des affiches papier recyclées	71 %	79 %	83 %	●
80 % des toiles contenant du PVC recyclées au sein de l'Union Européenne d'ici 2021	% des toiles contenant du PVC recyclées au sein de l'Union Européenne	76 %	74 %	87 %	✓

Les objectifs fixés par la Stratégie 2014 - 2020 ont été pour la plupart atteints ou partiellement atteints. L'objectif de 70 % des déchets triés pour recyclage ou valorisation est dépassé pour la troisième consécutive. L'objectif d'atteindre 90 % des affiches papier recyclées d'ici 2020 n'a pas été atteint (83 % à 2021), mais le pourcentage d'affiches recyclées a néanmoins augmenté de 4 points entre 2020 et 2021. L'objectif relatif aux toiles contenant du PVC recyclées pour l'ensemble de nos filiales européennes a été dépassé et s'élève à 87 % en 2021.

Nos actions

Prolongation de la durée de vie des mobiliers et amélioration du taux de recyclage des déchets

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

FOCUS « ECONOMIE 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 publicité. Ce modèle offre de nombreux avantages, notamment car il s'inscrit dans l'économie de la fonctionnalité. JCDecaux met à disposition des mobiliers de haute qualité environnementale, conçus pour durer dans le temps, qui restent dans la majeure partie des contrats sa propriété, sont entretenus par les équipes JCDecaux et peuvent être renouvelés 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 renouvelés, quand cela est autorisé par leurs cahiers des charges. En 2021, 1 261 mobiliers ont été échangés grâce au Store, dont 554 MUPIS et 386 vélos, bornettes et bornes de VLS. Les volumes échangés cette année ont augmenté de plus de 21 % par rapport à 2020.

Le nombre total de mobiliers échangés entre 2014 et 2021 s'élève à 14 850, permettant ainsi de réaliser près de 23,5 m€ d'économies sur la valeur neuve des mobiliers.

Utilisation de papier PEFC, FSC ou équivalent

Pour les affiches papier commandées par JCDecaux (environ 35 % du total des affiches papier posées), le papier utilisé doit être labellisé PEFC, FSC ou un équivalent local en fonction des pays. Ces labels attribués par des tierces parties permettent de garantir une démarche responsable de gestion de la forêt d'où est issu le bois servant à fabriquer les affiches. Toutes les affiches papier posées doivent quant à elles être recyclées ou valorisées.

Utilisation de PVC pour les toiles

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

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.

Nos résultats

En 2021, l'activité de JCDecaux a généré plus de 19 311 tonnes de déchets y compris papier et PVC (plus de 15 typologies de déchets).

La part des toiles PVC reste non significative dans le volume total de déchets triés (2,5 % de toiles dont environ 56 % en PVC, soit 1,4 % du volume de déchets triés). Entre 2019 et 2020, le volume de toiles PVC commandées par les clients a baissé très significativement de 38 % au niveau Groupe (47 % dans l'Union Européenne), du fait de la réduction des activités liée à la crise sanitaire. Entre 2020 et 2021, le volume de toiles PVC commandées a augmenté de 6,3 % au niveau Groupe (25,4 % dans l'Union Européenne).

DÉCHETS GÉNÉRÉS

En tonnes	2019	2020	2021	EVOLUTION 2021 (VS. 2020)
Total déchets générés*	23 880	18 595	19 311	3,8 %
% déchets triés pour recyclage**	76 %	80 %	80 %	

* Les déchets dangereux ne représentent que 1 % du total des déchets générés

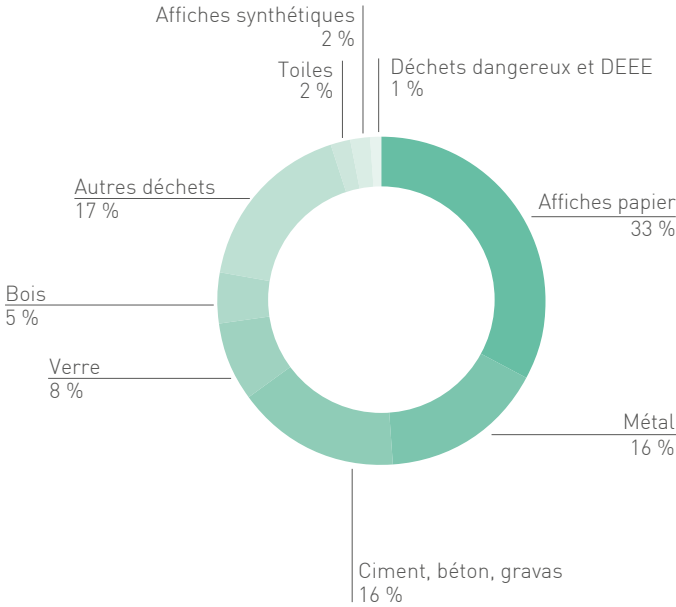
** Le taux de recyclage comprend à la fois le recyclage et d'autres formes de valorisation

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

Le volume de déchets générés augmente de 3,8 % par rapport à 2020, en lien avec la reprise d'activité mais enregistre néanmoins une baisse de 19 % par rapport à 2019.

Le taux de recyclage global est resté stable depuis 2020 et s'élève à 80 %. L'objectif est dépassé pour la troisième année consécutive. Ce résultat démontre l'ancrage des pratiques de manière soutenue dans l'ensemble des filiales.

RÉPARTITION DES DÉCHETS TRIÉS PAR TYPOLOGIE



Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS À 2035	INDICATEURS
Zéro enfouissement des déchets d'ici 2035	% d'enfouissement des déchets vs total déchet dans les pays pourvus de filières adaptées

NOTRE PLAN D' ACTIONS
D'ici 2022 :
<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
A moyen terme :
<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

2.3.2.2. Encourager une consommation d'eau responsable

Nos enjeux

Bien que notre activité ne soit pas fortement consommatrice d'eau, et que cet enjeu n'apparait pas parmi les enjeux matériels de notre matrice de matérialité, il est essentiel à l'échelle du Groupe d'œuvrer pour une gestion raisonnée de cette ressource.

Nos actions et résultats

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 France applique d'ailleurs cette mesure depuis plus de 20 ans maintenant et cela nous permet une autosuffisance en ressources en eau pour l'entretien de nos mobiliers.

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

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

CONSOMMATIONS D'EAU

En m ³	2019	2020	2021	EVOLUTION 2021 (VS. 2020)
Consommation d'eau totale*	163 978	133 446	121 746	-8,8 %
Consommation d'eau de pluie	3 021	2 068	2 515	+21,6 %

* Consommation d'eau facturée

La consommation d'eau baisse de 8,8 % par rapport à l'année 2020 principalement lié à l'activité encore restreinte en terme d'entretien sur certaines géographies.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS

Enrichir la politique et les plans d'actions sur l'eau à partir de 2022

Déployer la politique eau à partir de 2023

NOTRE PLAN D' ACTIONS

D'ici 2022 :

- Déployer 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

D'ici 2023 :

- Encourager la récupération des eaux de pluie sur les régions et les sites permettant une couverture de la consommation

2.3.2.3. Œuvrer pour la protection de la biodiversité

JCDecaux s'engage dans sa nouvelle Stratégie à construire dès 2023 une politique de protection de la biodiversité et à mettre en œuvre un plan d'actions.

Certaines innovations participent déjà à échelle réduite à la préservation de la biodiversité, par le déploiement de toits d'abribus végétalisés ou encore par l'installation de nid à insectes sur certains panneaux d'affichage. Certaines campagnes de communication promeuvent par ailleurs la prise de conscience de nos audiences à cet enjeu majeur (Campagne The Lion Share, campagnes locales...).

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS ET PLAN D' ACTIONS

Construire une politique et de plans d'actions sur la biodiversité dès 2023

Déployer la politique biodiversité dès fin 2023



2.4. POUR UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ DE NOTRE ÉCOSYSTÈME

Employeur de plus de 10 000 collaborateurs à travers le Monde, JCDecaux considère son engagement envers ses collaborateurs comme un élément clé de sa réussite. La diversité de son offre de produits et services nécessite une grande variété de métiers et de compétences qui sont internalisés au sein de l'entreprise. 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, qui sont au cœur du métier de JCDecaux.

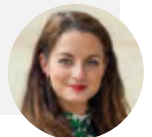
2.4.1. AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

JCDecaux crée des emplois variés, localement, partout où le Groupe est implanté, soit dans plus de 80 pays, 3 518 villes de plus de 10 000 habitants, 586 centres commerciaux, 154 aéroports et 215 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways. Depuis sa création, JCDecaux a poursuivi une politique forte de maintien dans l'emploi, de création d'emploi et d'embauches en CDI. Entre 2001 et 2020, les effectifs ont augmenté de 40 %, en progression moyenne annuelle de 2 %. Depuis 2020, du fait de la crise Covid-19 qui a fortement frappé les activités de JCDecaux dans toutes les géographies où le Groupe opère, le nombre de collaborateurs en Équivalent Temps Plein (ETP) a connu une baisse significative (10 720 en 2021 et 10 234 en 2020 vs. 13 205 en 2019). Cependant, il est à noter que la part des salariés en CDI a augmenté en 2021 pour s'établir à 96,3 % (vs. 95,7 % en 2020). Enfin, l'ancienneté moyenne progresse en 2021 en s'établissant à 10,4 ans au niveau du Groupe (vs. 9,7 en 2020).

“

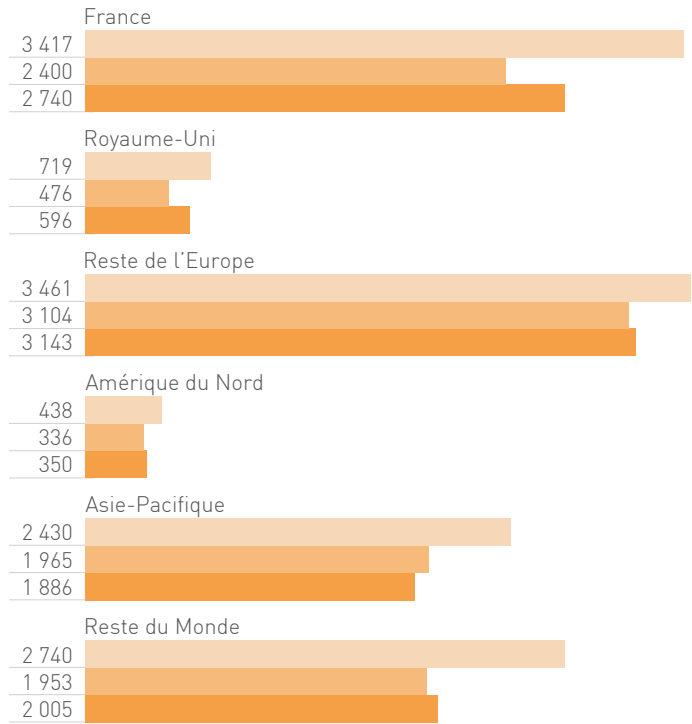
“Depuis 1964, le succès et la réputation de JCDecaux reposent sur des valeurs fortes qui ont toujours guidé nos actions et font partie intégrante de notre culture. Nous œuvrons chaque jour à ouvrir de nouvelles perspectives à chaque nouveau collaborateur tout en garantissant les valeurs de mixité et de diversité qui nous sont chères et qui constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise.”

*Victoire Pellegrin,
Directrice du Développement RH*



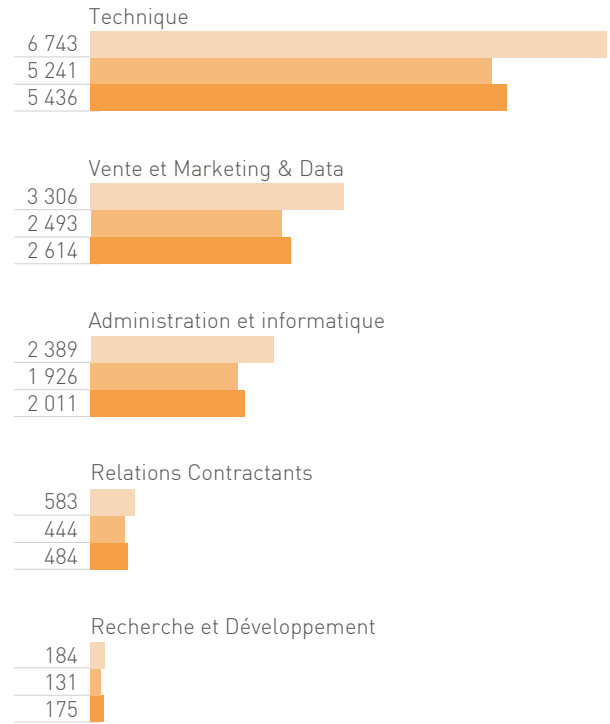
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE (ETP)*

Nombre de personnes** au 31 décembre



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR MÉTIER (ETP)*

Nombre de personnes** au 31 décembre



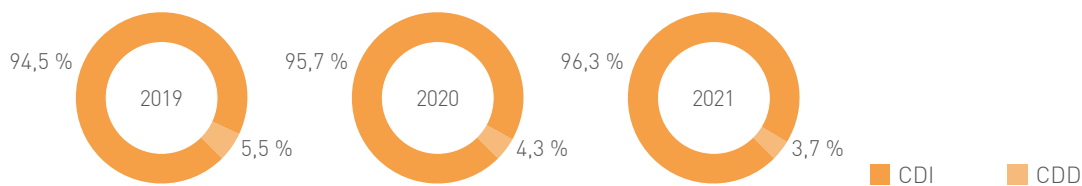
■ 2019 ■ 2020 ■ 2021

* ETP : Équivalent Temps Plein

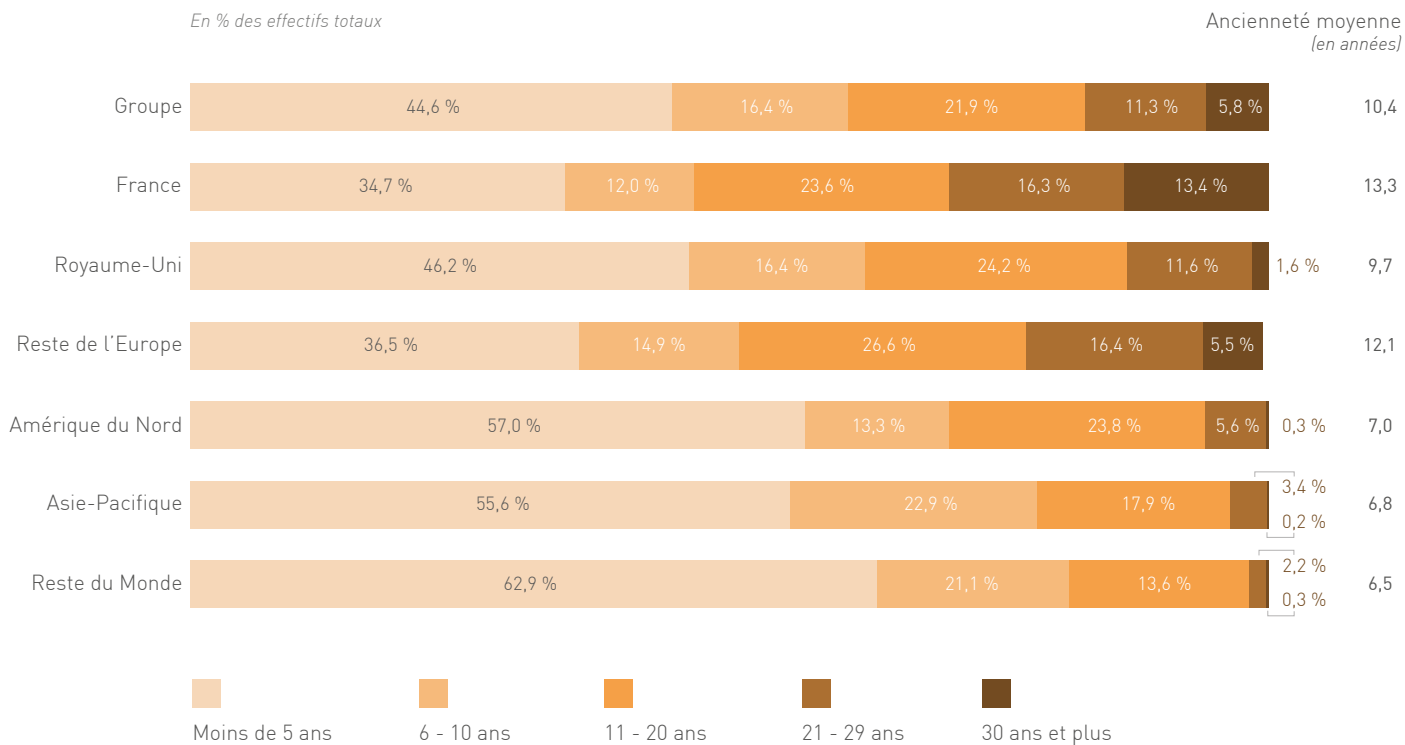
** Les données de répartition des ETP par zone et par métier sont issues du processus de reporting des données financières du Groupe, avec un taux de couverture de 100 % des effectifs ETP du Groupe. Les données 2020 et 2021 prennent en compte les mesures d'activité partielle

Au 31 décembre 2021, l'effectif total du Groupe JCDecaux s'élevait à 10 720 collaborateurs, soit une hausse de +486 personnes par rapport à 2020 (+4,8 %). Cette hausse s'explique par la variation des impacts du chômage partiel ou mécanismes équivalents entre 2020 et 2021 qui représente +974 personnes, en raison d'un moindre recours à ces mécanismes en 2021. Cet effet est partiellement compensé par une baisse de -488 personnes liée aux départs non remplacés et aux plans de restructurations (faisant suite à la crise du Covid-19, à des pertes de contrats, ou à des réorganisations prévues antérieurement à la crise sanitaire). A noter l'absence d'effet périmètre en 2021.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

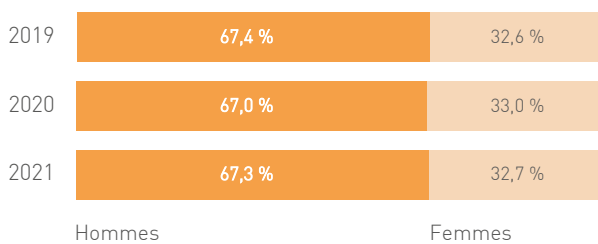


RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ

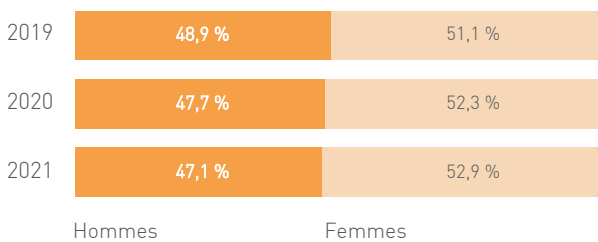


RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE

Effectif total

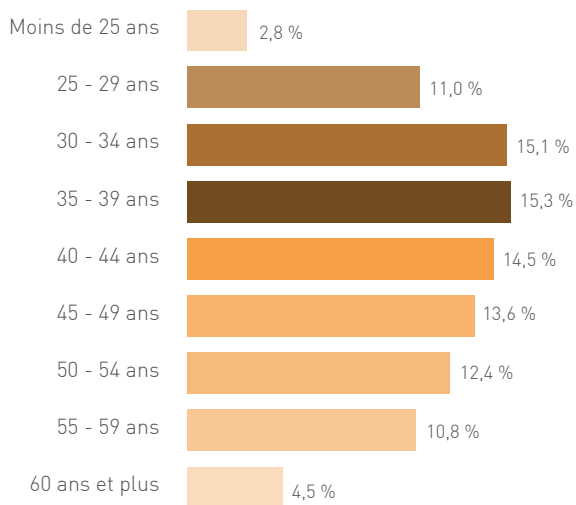


Effectif hors opérationnels



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE

En % des effectifs totaux



2.4.1.1. Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales

Nos enjeux

Alors que 25 % des effectifs du Groupe se situent dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT, le respect des droits humains et des valeurs fondamentales constitue un enjeu majeur pour JCDecaux.

Notre feuille de route 2014-2021

Les engagements de la feuille de route 2014-2021 portaient sur le déploiement du corpus de chartes et d'un socle commun de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs.

OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE 2014 / 2021

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS			OBJECTIF ATTEINT
		2019	2020	2021	
100 % de pays conformes aux principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales d'ici 2015*	% de pays conformes aux principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales	100 %**	100 %	100 %**	✓
Déploiement de formations sur les Chartes dans 100 % des pays où le Groupe a le management d'ici 2016	% de pays ayant déployé la formation sur les Chartes***	100 %	100 %	100 %	✓

* Objectif bisannuel

** Résultat de l'enquête de l'année précédente (enquête bisannuelle)

*** Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et Charte Éthique

Nos actions et résultats

Une politique sociale ambitieuse et transverse au Groupe

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 section 2.4.2.1.) et la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.



La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux décrit l'engagement du Groupe en faveur du respect des Droits de l'Homme, et renforce la protection des droits sociaux fondamentaux, notamment en matière de Santé-Sécurité, durée du temps de travail et congés payés, et en condamnant toutes formes de travail forcé, travail des enfants, discrimination au travail, harcèlement ou violence, pour l'ensemble des collaborateurs. À travers cette Charte, JCDecaux formalise son engagement à soutenir concrètement la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, ainsi que les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique pour les entreprises multinationales.

Les membres du Directoire de JCDecaux ont la responsabilité directe, avec comme relais la Direction des Ressources Humaines France et Projets RH Internationaux et la Direction Juridique, de la diffusion

à travers le Groupe, du Corpus de Chartes et des valeurs qu'elles véhiculent. Le management local de chaque pays est responsable du respect et de la bonne application des principes et des normes énoncés dans les Chartes. Ces Chartes sont disponibles sur le site internet de JCDecaux et les intranets de chaque pays. Des formations et guides sont mis à disposition des employés pour renforcer leur compréhension et mise en œuvre.

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

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

Le parcours de formation « Principes éthiques, sociaux & relations fournisseur : je m'engage ! » a été déployé en octobre 2019 sur la plateforme de digital learning JCDecaux Academy à destination de tous les collaborateurs « connectés » des pays, permettant aux salariés de se former et de signer leur engagement à respecter les principes énoncés dans les Chartes du Groupe (Charte Éthique, Charte des Valeurs Sociales Fondamentales, Code de Conduite Fournisseur). Ce parcours disponible en 13 langues doit être suivi

par 100 % des collaborateurs « connectés », soit à fin 2021 un total de 6 800 collaborateurs dans plus de 80 pays à travers le monde. Cet objectif, qui était initialement fixé à fin 2020 a été repoussé à fin 2021 compte tenu des impacts de la crise sanitaire puis au 31 janvier 2022. Au 31 janvier 2022, le taux de complétion de cette formation par les signataires en ligne était de 100 %.

En complément de ce dispositif de formation et d'engagement, une évaluation de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales est effectuée tous les deux ans, sous la forme d'un questionnaire. Ce questionnaire demande aux filiales les informations sur les pratiques locales liées aux principes énoncés dans la Charte. En cas de non-alignement, le pays concerné doit mettre en place un plan d'actions correctif. Durant l'année suivant l'enquête bisannuelle, la DRH France et Projets RH Internationaux assure le suivi des plans d'actions correctifs pour les pays ayant fait l'objet de non-alignements.

À ce jour, quatre enquêtes ont été réalisées depuis 2013. En décembre 2021 le Groupe a lancé la cinquième enquête relative au respect des principes de la Charte. Le questionnaire a été envoyé à 81 pays pour un retour début 2022. Cette campagne, permettra d'analyser l'application des principes de la Charte à date, en décelant de bonnes pratiques locales et des éventuels nouveaux non-alignements, et aussi de confirmer la mise en œuvre des plans d'actions correctifs sur lesquels se sont engagés les pays présentant des non-alignements lors de la dernière enquête 2019/2020. Pour rappel, cette quatrième enquête, couvrant 99 % des ETP à fin 2019 grâce à la participation de 77 pays, avait permis d'identifier 15 pays présentant des non-alignements liés aux principes de durée du temps de travail, la mise en place de négociations collectives et la prévention de la violence et du harcèlement.

La prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail est intégrée aux principes de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe et a fait l'objet de 4 non-alignements détectés lors de l'enquête 2019/2020. Afin de davantage couvrir le risque « Violence et harcèlement », ressorti de la cartographie des risques du Groupe, la DRH 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.

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.

En parallèle, la DRH France et Projets RH Internationaux continue d'accompagner les Directeurs de zone ou de pays, qui ont la responsabilité de la mise en œuvre des moyens pour garantir le déploiement de la Charte, la conformité des pays vis-à-vis de la Charte et le respect des engagements qu'elle contient. Ils communiquent les points de vigilance où il est nécessaire d'effectuer un contrôle plus spécifique.

La DRH France et Projets RH Internationaux, la Direction du Développement Durable et de la Qualité, la Direction Juridique et la Direction de l'Audit Interne travaillent conjointement sur le respect des principes énoncés dans le Corpus de Chartes dans les filiales du Groupe. Les points de vigilance et les éventuels non-alignements décelés suite aux enquêtes font partie des contrôles effectués par les auditeurs lors de leurs missions d'audit en filiale.

Les conditions de travail

Rémunération

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

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

Illustration

En France, les rémunérations sont fixées dans le respect des réglementations légales et conventionnelles. JCDecaux veille à respecter le principe d'égalité professionnelle dans la rémunération, évitant ainsi un écart de salaire entre les hommes et les femmes pour un même emploi. La rémunération des collaborateurs est déterminée en fonction 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 versées pour le personnel d'exploitation 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 bénéficiaires de l'entreprise couvrent l'ensemble des salariés. Pour inciter les salariés à épargner leur intéressement collectif, JCDecaux abonde les versements au Plan d'Épargne Entreprise.

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

En milliers d'euros	2019	2020	2021
Intéressement	10 461	0	3 886
Participation	1 176	215	0
Abondement**	6	0	NC
TOTAL	11 643	215	3 886

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

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

NC : Données non connues à date

La Direction de l'UES JCDecaux et les organisations syndicales ont signé en avril 2020 un accord relatif à des mesures exceptionnelles prises dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, convenant notamment que l'abondement ne serait pas versé en cas de versement sur le PEE de l'intéressement au titre des résultats de l'année 2019. Il n'y a pas non plus eu d'intéressement versé en 2021 au titre de l'année 2020, la situation financière de l'entreprise en France ne l'ayant pas permis.

Organisation du temps de travail

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

RÉPARTITION DES EFFECTIFS TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL

En % des effectifs totaux	2019	2020	2021
Salariés à temps plein	96,4 %	96,1 %	95,3 %

En 2021, une légère augmentation du nombre de collaborateurs à temps partiel est à noter. Cet indicateur, qui porte sur le type de contrats des salariés, n'est pas impacté par les mesures d'activité partielle qui ont été mises en place dans certaines entités du Groupe depuis début 2020 afin de faire face à la baisse des activités due à la crise Covid-19.

EFFECTIFS TRAVAILLANT AVEC DES HORAIRES ATYPIQUES

En % des effectifs totaux	2019	2020	2021
Salariés travaillant en horaire alternant 2x8 ou 3x8	9,8 %	10,1 %	10,3 %
Salariés travaillant de nuit	8,8 %	7,4 %	7,5 %
Salariés travaillant les week-ends et/ou les jours fériés	5,9 %	4,2 %	5,5 %

En 2021, le Groupe a recours aux horaires alternants dans 30 % des pays où il est implanté.

Le travail de nuit est pratiqué dans 54 % des pays d'implantation du Groupe et 42 % des entités ont recours au travail les weekends et/ou jours fériés.

Dialogue social

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

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, RÉUNIONS, ACCORDS ET CONVENTIONS

	GROUPE			FRANCE		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Au 31/12						
Représentants du personnel (nombre de mandats)	304	340	348	142	159	150
Réunions avec les représentants du personnel	551	451	472	369	151	171
Accords signés dans l'année	84	79	78	19	9	13
Accords en vigueur	293	275	268	99	92	87
% de salariés bénéficiant d'un accord collectif	53 %	47 %	57 %	100 %	100 %	100 %

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

EFFECTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

En % des effectifs totaux	2019	2020	2021
Salariés faisant du télétravail au moins 1 j/semaine	2,2 %	34,5 %	33,1 %

Dès le début 2020, pour faire face à la situation sanitaire, aux contraintes réglementaires ainsi qu'aux différents confinements mis en place pour lutter contre la pandémie Covid-19 à travers le Monde, le Groupe a eu recours au travail à distance dans pratiquement toutes les géographies dans lesquelles il opérait depuis début 2020.

Ainsi, en 2021, le télétravail a été pratiqué dans plus de 41 pays du Groupe. Au total, c'est plus de 33 % des effectifs totaux en 2021 qui ont réalisé du télétravail au moins un jour par semaine en comparaison avec 2,2 % en 2019 et 34,5 % en 2020. À noter que les effectifs hors opérationnels (« de bureaux ») représentent 49 % des effectifs globaux du Groupe (en ETP). Le Groupe a engagé une réflexion autour d'une pratique du travail à distance de manière plus généralisée.

Illustration

En France, pratiqué depuis 2015, le télétravail est devenu la norme pour tous les collaborateurs de bureaux dès mars 2020. Une enquête sur la pratique du télétravail a été adressée aux collaborateurs français en juin 2020 qui ont pratiqué le télétravail au moins quatre semaines afin de définir les besoins et attentes des collaborateurs sur le travail à distance. Malgré des difficultés rencontrées liées principalement à la charge de travail et à l'isolement pendant le premier confinement, 91 % des collaborateurs ayant répondu au questionnaire ont estimé avoir été bien accompagnés dans la mise en œuvre du télétravail et 93 % ont déclaré souhaiter pérenniser la pratique du télétravail, en alternant avec la présence sur site. Cette enquête a permis la signature à l'été 2021 d'un nouvel accord collectif sur le télétravail et le déploiement en septembre 2021 d'un nouveau guide du télétravail à destination des collaborateurs.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	NOTRE PLAN D' ACTIONS
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	<p>Dès 2022</p> <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 • 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

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 51 % de l'effectif total du Groupe en 2021, 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, 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 2014-2021

Les engagements de la feuille de route 2014-2021 portaient sur le déploiement d'une politique Santé-Sécurité au niveau Groupe.

OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE 2014 / 2021

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS			
		2019	2020	2021	OBJECTIF ATTEINT
100 % de pays ont élaboré une procédure d'identification des risques et une matrice d'évaluation des risques Santé-Sécurité d'ici 2018	% de pays ayant mis en place un système d'identification et d'évaluation des risques*	99 %	99 %	inchangé	
100 % des collaborateurs, identifiés dans la matrice de formation, sont formés à la Santé-Sécurité d'ici 2018	% de pays ayant mis en place une matrice de formation**	86 %	86 %	88 %	
100 % des pays ont développé un plan d'actions et un manuel Santé-Sécurité conforme aux recommandations du Groupe d'ici 2019	% d'entités ayant mis en place un système de management complet Santé-Sécurité***	68 %	68 %	inchangé	

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

** Périmètre du reporting extra-financier, représentant 96 % des ETP en 2021

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

Suite à cette première phase de déploiement, les systèmes et organisations de management de la santé-sécurité sont en place, il reste néanmoins quelques améliorations attendues dans certaines filiales moins matures.

Les enjeux sont désormais autour d'une prise de conscience à tous les niveaux de l'entreprise. Un travail a été amorcé dès 2018, et sera enrichi les années à venir.

Le programme d'audit physiques a de nouveau été gelé en 2021 en raison de la situation sanitaire, et reprendra progressivement en 2022. 13 audits ont été réalisés en distanciel sur le thème de la sous-traitance.

Nos actions et résultats

Démarche d'accompagnement des 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 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.

Accidents du travail

ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT

En % des effectifs totaux	TAUX DE FRÉQUENCE *			TAUX DE GRAVITÉ *		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
France	37,8	28,9	24,6	1,8	1,5	1,3
Royaume Uni	5,2	4,7	3,8	0,1	0,1	0,0
Reste de l'Europe	15,2	13,6	16,6	0,4	0,5	0,4
Amérique du Nord	19,7	20,7	25,5	0,9	0,8	1,9
Asie-Pacifique	4,0	2,6	2,4	0,2	0,2	0,1
Reste du Monde	12,9	6,7	7,7	0,5	0,1	0,1
GROUPE	17,6	13,1	14,0	0,7	0,6	0,6

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

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

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

Le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs s'élève en 2021 à 14,0 accidents par million d'heures travaillées, en légère augmentation par rapport à l'année dernière (13,1) mais enregistre une baisse de 20 % par rapport à 2019 confirmant ou pouvant conforter l'efficacité de la politique Santé-Sécurité Groupe déployée depuis 2014. Cependant la crise sanitaire a profondément affecté les activités de JCDecaux tant sur l'adaptation des

protocoles de sécurité que sur la répartition du risque. Il est difficile de connaître l'étendue exacte de la part de l'impact de la crise sur l'évolution du taux de fréquence.

Le taux de gravité est quant à lui stable à 0,6 jour par millier d'heures travaillées par rapport à 2020.

Absentéisme

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

ABSENTÉISME PAR MOTIF ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

En % des effectifs		2019	2020	2021
France	Taux d'absentéisme pour maladies et accidents*	8,0 %	6,7 %	7,7 %
	Taux d'absentéisme pour autres motifs**	1,2 %	1,2 %	1,3 %
Royaume-Uni	Taux d'absentéisme pour maladies et accidents*	2,2 %	1,3 %	1,7 %
	Taux d'absentéisme pour autres motifs**	0,8 %	1,6 %	2,1 %
Reste de l'Europe	Taux d'absentéisme pour maladies et accidents*	5,2 %	5,2 %	5,2 %
	Taux d'absentéisme pour autres motifs**	2,4 %	2,3 %	2,8 %
Amérique du Nord	Taux d'absentéisme pour maladies et accidents*	1,8 %	3,4 %	3,3 %
	Taux d'absentéisme pour autres motifs**	0,4 %	1,1 %	0,7 %
Asie - Pacifique	Taux d'absentéisme pour maladies et accidents*	1,9 %	1,5 %	1,6 %
	Taux d'absentéisme pour autres motifs**	1,5 %	2,0 %	2,3 %
Reste du Monde	Taux d'absentéisme pour maladies et accidents*	2,2 %	1,3 %	2,0 %
	Taux d'absentéisme pour autres motifs**	1,6 %	1,5 %	1,0 %
GROUPE	Taux d'absentéisme pour maladies et accidents*	4,4 %	4,0 %	4,5 %
	Taux d'absentéisme pour autres motifs**	1,6 %	1,7 %	1,9 %

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

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

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

Le taux d'absentéisme du Groupe et des régions est stable en 2021 vs. 2019.

En France, le taux d'absentéisme pour maladies et accidents est structurellement élevé. La Direction Santé Sécurité Environnement France a identifié les principales causes des absences et mène un travail de fond sur le sujet reposant sur la prévention, la mise à disposition de nouveaux outils et de formations, notamment à l'aide d'un ergonome, et sur les mesures d'accompagnement de la reprise du travail après un long arrêt de travail.

Campagne Safety Out-Of-Home - Safely Home

En 2021, les actions ciblées visaient à rendre les collaborateurs plus autonomes et participatifs au travers de la poursuite de la campagne Safety Out-Of-Home - Safely Home (lancée en 2017) ainsi que la formation dédiée à la sensibilisation des Responsables de Zones et Pays (campagne lancée en 2018). Le programme a été temporisé pour se focaliser sur le développement, la diffusion et la mise en place de protocoles de gestion du Covid-19, mais

aussi sur leur adaptation au fil de l'évolution de la pandémie, de la connaissance du virus et de celle des contraintes législatives. Une session de sensibilisation Santé-Sécurité pour tous les managers et les superviseurs opérationnels du Groupe a cependant été créée et a pu être lancée sur la plateforme d'e-learning en toute fin d'année 2020 et suivie en 2021. Cette campagne se poursuivra sur 2022.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS À 2030	INDICATEURS
Réduire de 25 % le taux de fréquence des accidents (vs. 2019)	% de réduction du taux de fréquence des accidents (vs. 2019)

NOTRE PLAN D' ACTIONS
D'ici 2022 :
<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.

2.4.1.3. Accompagner le développement et l'épanouissement des collaborateurs

Nos enjeux

JCDecaux s'emploie à créer des conditions de travail favorables à l'épanouissement et à la réalisation des ambitions de chacun de ses collaborateurs.

Notre feuille de route 2014-2021

Les engagements de la feuille de route 2014-2021 portaient sur la mise en place d'un programme de sensibilisation des collaborateurs sur l'environnement, sur l'amélioration des connaissances et de la compréhension du Développement Durable des équipes ainsi que sur le renforcement de la connaissance du modèle économique, de l'histoire et des valeurs de JCDecaux et sur le développement des collaborateurs.

OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE 2014 / 2021

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS			OBJECTIF ATTEINT
		2019	2020	2021	
100 % des entités ont mis en place une formation de l'Executive Management au Développement Durable à fin 2021	% d'entité ayant mis en place une formation de l'Executive Management au Développement Durable (cumul 2015 à 2021)	67 %	69 %	74 %	
100 % de pays ont déployé la formation en ligne au Développement Durable à fin 2018	% de pays ayant déployé la formation en ligne au Développement Durable (cumul 2018, 2019 et 2020)	100 %	Résultat inchangé	Résultat inchangé	

Nos actions et résultats

Le recrutement

L'attraction et la rétention des talents constituent deux enjeux phares de l'engagement social de JCDecaux.

Taux de recrutement par zone géographique

Au 31/12	2019	2020	2021
France	8,7 %	4,0 %	5,1 %
Royaume-Uni	18,7 %	4,4 %	9,6 %
Reste de l'Europe	7,0 %	5,1 %	7,6 %
Amérique du Nord	31,1 %	10,0 %	24,8 %
Asie-Pacifique	20,9 %	8,1 %	16,7 %
Reste du Monde	18,7 %	5,1 %	14,2 %
GROUPE	13,6 %	5,4 %	10,1 %

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

Taux de départ (démissions et licenciements) par zone géographique

Au 31/12	2019	2020	2021
France	6,5 %	7,8 %	6,2 %
Royaume-Uni	18,1 %	8,4 %	35,4 %
Reste de l'Europe	10,4 %	9,9 %	12,0 %
Amérique du Nord	27,2 %	29,4 %	25,7 %
Asie-Pacifique	22,3 %	18,9 %	23,3 %
Reste du Monde	25,3 %	27,5 %	18,5 %
GROUPE	15,3 %	14,7 %	14,7 %

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

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour une culture de responsabilité de notre écosystème

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.

Sur toutes les autres régions, la stabilité du taux de départ en 2021 s'explique à la fois par l'efficacité des stratégies de rétention des talents menées depuis quelques années dans plusieurs entités du Groupe (Irlande, Australie...) ainsi que par les effets du contexte Covid-19 sur le marché du travail (marché du travail incertain, baisse du nombre d'opportunités, gel des recrutements, insécurité de l'emploi du collaborateur nouvellement arrivé...) et sur l'organisation du travail pour les collaborateurs (aménagement du temps de travail, activité partielle et chômage en partie ou totalement rémunérée, télétravail...).

D'un autre côté, le taux de recrutement au niveau du Groupe a globalement diminué depuis 2019, et ce de façon homogène entre les différentes zones géographiques. Cette baisse est imputable à la crise du Covid-19, qui a frappé l'économie de plein fouet. Le taux de recrutement global, bien que n'ayant pas retrouvé l'ampleur de 2019, a rebondi en 2021 pour s'établir à 10,1 %. Toutes les zones géographiques ont bénéficié du regain d'activité du Groupe.

Le développement 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. Ce guide contient notamment des recommandations sur l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs, la conduite d'enquêtes de satisfaction, la réintégration de collaborateurs après une longue absence et la prévention des démissions à travers la conduite d'entretiens de départ et leurs analyses.

Entre 2017 et 2021, 36 pays du Groupe ont réalisé des enquêtes de satisfaction des collaborateurs.

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

Illustration



JDecaux North America, JCDecaux Brésil et Infoscreen Autriche sont labellisés « Great Place to Work® ». Cette labellisation, qui désigne les entreprises où il fait bon travailler, repose sur une enquête menée de manière anonyme auprès des collaborateurs sur 5 dimensions clés : crédibilité, respect, équité, fierté et convivialité et une évaluation des pratiques managériales mises en œuvre au sein de l'entreprise.

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.

La gestion des carrières individualisée et transparente participe aussi au développement des collaborateurs. Elle permet d'anticiper les besoins à court ou moyen terme en compétences et types d'emplois, en fonction des évolutions de l'entreprise et des projets de carrière des collaborateurs. En 2021, 88 % des pays du Groupe ont en place un système de gestion des carrières.

L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel sont des rendez-vous stratégiques pour le collaborateur, un moment privilégié pour procéder à un bilan de l'année écoulée, aborder le développement de ses compétences, ses projets et ses objectifs à venir, ainsi que ses possibilités d'évolution.

L'intégration des nouveaux arrivants dans l'entreprise est clé. Elle permet à chacun de pouvoir prendre ses marques, de mieux vivre ses premiers jours et d'être plus rapidement opérationnels. Des parcours d'intégration physiques ou des onboarding digitaux sont disponibles dans certaines entités du Groupe (Allemagne, Pays-Bas, France...). Le Groupe a l'ambition de déployer dans l'ensemble des pays du Groupe la plateforme d'intégration numérique des nouveaux collaborateurs France « Welcome@JCDecaux - On vous attendait ! ». Cette plateforme qui reprend des informations générales sur JCDecaux (business model, valeurs, directions...) et des formations fondamentales permettra de garantir à chacun un socle de connaissances communes sur le Groupe.

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 propose une offre de formation :

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

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

JCDecaux inscrit de plus en plus ses projets RH dans le contexte de fort développement international du Groupe, comme en témoignent les nombreuses actions mises en œuvre en 2019 pour garantir l'engagement et le développement des collaborateurs. Parmi

ces actions, le Groupe a ouvert une plateforme d'apprentissage numérique, la JCDecaux Academy, jusqu'alors réservée à la France, à 10 000 apprenants dans 83 pays. Elle atteint un taux de connexion record de 89 % en 2019, ce qui témoigne de son succès croissant, même si le taux de connexion ne s'élève qu'à 67 % en 2021, conséquence directe de la crise sanitaire de la Covid-19.

Mais la crise sanitaire a également accéléré la transformation digitale, l'occasion de développer davantage des processus d'accompagnement comme le digital learning pour mieux vivre et anticiper ces changements.

La pandémie a transformé le rapport au travail. Individuellement, chacun a pu mettre en place une organisation nouvelle, des rituels, une méthode et un rythme de travail qui lui est propre. Les relations avec les collègues, l'encadrement, le management a aussi évolué. C'est une expérience de vie formatrice, qui a mis en exergue de nouvelles conditions de travail possibles. Ces bouleversements nécessitent un accompagnement spécifique.

Face à tous ces changements, la JCDecaux Academy a été et demeure un outil particulièrement efficace. Elle a permis de déployer dans un temps record un nombre important de formations et de dispositifs avec une grande agilité. Et ce, sur un périmètre international couvrant plus de 80 pays répartis sur 6 continents. Aujourd'hui, 252 formations sont disponibles sur la JCDecaux Academy depuis sa création en mai 2016. Parmi elles, 86 (soit 1/3 de l'offre de formation actuelle) ont été créées et diffusées depuis janvier 2020.

Si la pandémie a parfois freiné la fréquentation sur la plateforme, elle a nettement contribué au lancement de nombreux projets de parcours de formation. Nous avons été capable de déployer rapidement de nouvelles formations pour accompagner les équipes, tant sur le niveau personnel que professionnel. Cela a même accéléré le lancement de projets métiers.

Notre enjeu est désormais de maintenir la dynamique, dans le respect des codes de la formation à distance, qui supposent à minima la construction de parcours en autoformation, avec des activités pédagogiques riches et variées.

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 psycho-sociaux, le harcèlement au travail et l'égalité femmes-hommes
- 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*, 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 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.

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.

FORMATION DES SALARIÉS

GROUPE	2019	2020	2021
Nombre d'heures de formation	175 478	77 678	103 603
dont JCDecaux Academy *	22 %	16 %	22 %
Taux de formation **	nd	50 %*** 47 %****	67 %
Nombre d'heures de formation par personnes formées	nd	nd	14,1

* Plateforme de formation digitale lancée en 2019

** Nombre de personnes ayant reçu au moins une formation dans l'année/ effectifs inscrits. Sont prises en compte les formations en présentiel de plus de 4h et les formations en distanciel (sur et en dehors de la JCDecaux Academy) suivies plus de 15 minutes

*** Taux de formation hors JCDecaux Academy : Nombre de personnes ayant reçu au moins une formation dans l'année/ effectifs inscrits

**** 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

Le nombre d'heures de formation Groupe a significativement augmenté en 2021. Plusieurs formations ont particulièrement contribué à cette augmentation : la formation aux Chartes du Groupe « Principes éthiques et sociaux et relations fournisseurs : je m'engage ! » (+13 570 heures) et la formation « BePositive : tous acteurs du bien-être au travail » (+3 800 heures). Des formations soft skills, métier ou saisonnières viennent également diversifier et alimenter l'offre de formation autour du savoir-être et des sujets d'acculturation. En 2021, le nombre moyen d'heures de formation par an par collaborateur formé est de 14,1 heures, soit plus d'une heure par mois.

En 2020, le nombre d'heures de formation avait baissé en raison de la crise sanitaire mondiale et des mesures qui ont été prises dans beaucoup des pays du Groupe et qui ont eu un impact sur le temps de travail. Le Groupe avait cependant développé et mis à disposition des salariés de nombreuses formations à distance pour accompagner les collaborateurs durant cette période telles que : « Covid-19 : adoptons ensemble les bons gestes », « Télétravail : comment s'organiser », ou encore « Garder une attitude positive » et « Manager en période d'incertitude ».

La mobilité interne

JCDecaux promeut également la mobilité interne au sein de ses filiales et entre ses filiales. Pour renforcer cette mobilité, JCDecaux a lancé en février 2018 un outil simple et efficace de souhait de mobilité internationale appelé « Ready to move ». Depuis le lancement, la plateforme a été visitée par près de 2 100 collaborateurs : 180 d'entre eux se sont déclarés intéressés, permettant ainsi de mener une quinzaine de projets de mobilité internationale. En ce qui concerne la France, environ un tiers des postes « cadre » à pourvoir sont pourvus en mobilité interne.

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour une culture de responsabilité de notre écosystème

L'engagement des collaborateurs en faveur du développement durable

Pour atteindre les objectifs que le Groupe s'est fixés dans le cadre de sa Stratégie Développement Durable, l'engagement de ses collaborateurs est essentiel. Il est donc nécessaire de les sensibiliser, de les engager et de les former au Développement Durable pour qu'ils participent pleinement au déploiement de la Stratégie et au succès de l'entreprise sur le long terme. Dans leurs métiers, par leurs actions au quotidien, ils donnent un sens aux engagements et aux valeurs véhiculés par le Groupe. JCDecaux incite l'ensemble des pays du Groupe à mettre en place localement un programme de sensibilisation de ses collaborateurs. Un guide dédié expliquant comment mettre en place un tel programme a été développé et communiqué à l'ensemble des pays.

En 2021, 33 entités de JCDecaux déploient ce type de programme, c'est le cas notamment des pays suivants :



Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS À 2030	INDICATEURS	NOTRE PLAN D' ACTIONS
100 % des pays du Groupe ont un système de gestion des carrières intégrant les sujets de la formation	% des pays ayant un système de gestion des carrières	Entre 2022 et 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 via Ready To Move • Déployer un outil de cooptation au niveau Groupe • Déployer l'outil de « onboarding » à l'ensemble des filiales du Groupe
100 % de nos collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année	% des collaborateurs qui ont suivi au moins 1 formation dans l'année	
100 % des pays du Groupe ont un programme d'intégration (on-boarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux	% des pays qui ont un programme d'intégration (on-boarding) reprenant les formations clés et les valeurs de JCDecaux	

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

Nos actions

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 seniors et des minorités visibles.

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

Illustrations

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

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

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

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

L'intégration des personnes en situation de handicap

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

Illustrations

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

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

En 2021, les équipes de JCDecaux en France se sont mobilisées pour participer activement à l'événement national du DuoDay, visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, en leur proposant de découvrir un métier ou se faire connaître d'un employeur lors d'une journée en binôme avec un actif. 30 collaborateurs se sont portés volontaires et 8 duos ont été constitués. Au terme de cette journée, 1 participant a intégré l'agence de Saint-Priest pour réaliser son stage de fin d'étude indispensable à la validation de sa reconversion professionnelle.

Parmi les actions de sensibilisation, JCDecaux France a renouvelé sa participation à une course solidaire connectée inter-entreprise organisée par l'association Special Olympics. 32 collaborateurs, répartis en 8 équipes, se sont engagés pour cet événement qui s'est déroulé durant trois semaines.

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.

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 2021, le Groupe comptait 2,1 % de travailleurs en situation de handicap et notamment 4,8 % 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.

L'égalité Femme-Homme

Chez JCDecaux, les femmes représentent 33 % de l'effectif total et 53 % de l'effectif sédentaire (hors effectifs opérationnels et de terrain) en 2021. L'écart entre les deux taux s'explique par la sous-représentation des femmes dans les métiers opérationnels et techniques qui représentent une grande majorité des activités de JCDecaux.

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

Pour faciliter davantage l'accès à l'emploi pour les femmes, JCDecaux soutient 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.).

FOCUS « LE PLAN DE FÉMINISATION »

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.

Ce plan, déployé à l'échelle du Groupe pour en assurer une approche globale cohérente est aussi composé de leviers d'action adaptés à un niveau plus local afin de garantir l'adaptation aux pratiques des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Le Plan de Féminisation se structure autour de deux objectifs :

- 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 d'ici 2022
- Présenter une candidature féminine, dès que cela est possible, 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 S.A 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 33 % en 2021, et est stable par rapport à 2020.

La féminisation des instances dirigeantes est intégrée depuis 2021 dans les critères RSE de la rémunération variable des dirigeants.

Illustrations

En France en 2019, la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat et crée l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes. Il est calculé chaque année à partir de cinq indicateurs : rémunérations, augmentations, promotions, congés maternité, parité du top management. Notre index calculé et publié en mars 2021 était de 92 points sur 100 versus un minimum fixé à 75 par la loi.

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

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

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS
40 % de femmes au sein des instances dirigeantes d'ici 2027	% de femmes au sein des instances dirigeantes
100 % de collaborateurs connectés formés aux stéréotypes et aux préjugés d'ici fin 2022	% de collaborateurs connectés formés aux stéréotypes et aux préjugés

NOTRE PLAN D' ACTIONS

- Entre 2022 et 2025
- S'assurer qu'au moins une candidature féminine est présentée en entretien final pour chaque poste de management pourvu dès 2021
 - Déployer un guide de bonnes pratiques RH sur la diversité, l'inclusion et la féminisation répondant aux enjeux d'attraction, de recrutement et de fidélisation de tous les talents
 - 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

2.4.2. ADOPTER UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DES AFFAIRES

2.4.2.1. Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption

Nos enjeux

Alors que 32 % des effectifs du Groupe travaillent dans des pays dont le niveau de corruption perçu est 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.



“Le groupe JCDecaux opère et se doit d’opérer de façon responsable et éthique, sur tous les marchés sur lesquels il est présent. Cet engagement vaut vis-à-vis de nos collaborateurs, clients et fournisseurs, des collectivités locales et territoriales co-contractantes, ainsi que vis-à-vis de nos concurrents. Notre réputation et la confiance de nos partenaires (comprenant nos investisseurs, nos clients et fournisseurs) en dépendent.”

*Bertrand Allain,
Directeur Juridique Groupe*



Notre feuille de route 2014-2021

OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE 2014 / 2021

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS			OBJECTIF ATTEINT
		2019	2020	2021	
100 % de fournisseurs clés* ont signé le Code de Conduite Fournisseur d'ici 2021	% de fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur	88 %	100 %	100 %	✓
100 % des pays du Groupe ont déployé des modules de formation éthique sur les Chartes****	% de pays qui ont déployé la formation sur les Chartes	100 %**	100 %***	100 %***	✓

* Un fournisseur clé est un fournisseur représentant une part importante du total des achats sur une catégorie et/ou difficilement remplaçable. Il est de même qualifié de fournisseur clé s'il est critique pour l'activité de JCDecaux ou bien s'il appartient à une famille présentant des risques réputationnels, éthiques, sociaux ou environnementaux.

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

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

**** Par « Chartes », il faut entendre la Charte Ethique Groupe et le Code de Conduite Fournisseur

L'objectif du Groupe de faire signer le Code de Conduite Fournisseur à 100 % de ses fournisseurs clés a été atteint dès 2020.

Celui concernant la signature de la Charte Ethique Groupe par 100 % des collaborateurs connectés a été réalisé le 31 janvier 2022.

Nos actions et résultats

Promouvoir l'éthique avec nos partenaires (le dispositif anticorruption)



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 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 sa diffusion 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.

Publiée 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 désormais 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 à l'entreprise de la Charte Ethique associe chaque Règle Ethique Fondamentale et principe de Bonne Conduite à un guide pratique, ce, pour une meilleure compréhension opérationnelle par les collaborateurs. Chaque nouveau collaborateur doit en prendre

connaissance et la ratifier. A l'issue du parcours de formation dédié aux valeurs éthiques du Groupe, dont l'échéance a été reportée au 31 janvier 2022 en raison de la crise sanitaire, 100 % des collaborateurs connectés au système d'information interne ont suivi ce module et signé électroniquement la Charte Ethique. Un processus spécifique pour le suivi des collaborateurs « non-connectés » sera déployé d'ici fin 2022.

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

Une Charte Ethique complétée de plusieurs procédures spécifiques

La Charte Ethique est ainsi 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 « Conseils », 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 anticorruption requises dans le cadre des processus de fusion-acquisition

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour une culture de responsabilité de notre écosystème

- 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.

Le Comité d'Éthique

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 d'un rapport devant le Comité d'Audit et le Conseil de surveillance.

Suite à l'entrée en vigueur en 2017 de la nouvelle réglementation française visant à lutter contre la corruption et le trafic d'influence, il est désormais chargé également 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 « Gouvernement d'entreprise » du présent Document].

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

Opérationnel depuis 2001, mais seulement sous la forme d'une ligne téléphonique dédiée, un dispositif d'alerte modernisé est désormais déployé depuis 2018 dans l'ensemble des filiales du Groupe, via les sites intranet et extranet des filiales.

Dix alertes sur des atteintes potentielles aux règles éthiques ont ainsi été remontées sur l'exercice 2021 (huit ont été rejetées pour incompétence du Comité, une classée sans suite après instruction et une clôturée après instruction et définition d'un plan d'action). Pour plus de détails, se reporter au chapitre « Gouvernement d'entreprise » du présent Document.

Une cartographie des risques spécifique

La Direction de l'Audit interne du Groupe JCDecaux établit chaque année depuis 2018 une cartographie des risques et un processus d'évaluation ciblant et détaillant les risques visés spécifiquement par la réglementation anti-corruption, prenant en compte les zones géographiques et les process métiers concernés. Le processus de cartographie est présenté en pages 96-97 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 pages 87-88 du présent Document. Des mesures analogues concernant les clients et intermédiaires sont en cours d'évaluation avant leur déploiement.

Des contrôles comptables rigoureux

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 Sapin II).

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

Le processus de cartographie et de gestion des risques intègre l'ensemble des risques liés au non-respect de l'éthique des affaires notamment dans la gestion des contrats, les réponses aux appels d'offres, les opérations d'acquisition et la gestion des ventes (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 (le 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 sociales, éthiques, santé / sécurité et environnementales.

Ce Code s'appuie sur les principaux standards internationaux reconnus – les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement 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 celles-ci par les collaborateurs, JCDecaux a mis en place depuis plusieurs années des formations à destination des collaborateurs (voir pages 80-81).

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS À 2030	INDICATEURS
100 % des fournisseurs clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur (annuel)	% des fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur

NOTRE PLAN D' ACTIONS
En 2022 :
<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les nouveaux collaborateurs sont sensibilisés/formés à la Charte Éthique du Groupe • 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).

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

Nos enjeux

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

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

Notre feuille de route 2014-2021

Les engagements de la feuille de route 2014-2021 portaient sur le renforcement de l'intégration du Développement Durable dans les achats.

OBJECTIFS, INDICATEURS ET RÉSULTATS DE LA STRATÉGIE 2014 / 2021

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS			OBJECTIF ATTEINT
		2019	2020	2021	
80 % de fournisseurs clés évalués d'ici 2021	% de fournisseurs clés évalués	69 %	68 %	93 %	✓
100 % de fournisseurs clés direct audités d'ici 2021*	% de fournisseurs clés direct audités	64 %	59 %	53 %	●
100 % d'acheteurs formés chaque année	% d'acheteurs formés	100 %	100 %	100 %	✓

*En raison de la crise sanitaire, l'échéance de cet objectif a été reporté à 2022

En raison de l'arrêt des audits pendant la crise sanitaire, JCDecaux n'a pu atteindre son objectif de 100 % de fournisseurs clés évalués et audités, dont l'échéance a été repoussée à 2022. En revanche, cette année encore, 100 % des acheteurs ont été formés.

“

“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 et en incluant progressivement des critères sociaux et environnementaux dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs ainsi que dans les cahiers des charges.”

Benoît Avril, Directeur des Achats, Stocks et Production



Nos actions et résultats

L’approvisionnement régional et local

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

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

JCDecaux favorise un approvisionnement régional et local quand cela est possible. Pour les mobiliers nouveaux, innovants ou à forte valeur ajoutée (digital, sanitaires, VLS, etc.), JCDecaux bénéficie d’un pôle d’expertise à travers un atelier d’assemblage interne en région parisienne (France), qui travaille en lien direct avec le Bureau d’Études Corporate, et qui est certifié ISO 9001 (Système de Management de la Qualité) et ISO 14001 (Système de Management de l’Environnement). Pour la fabrication des composants de ces mobiliers, JCDecaux fait appel à un réseau de fournisseurs strictement sélectionnés, pour la plupart des PME avec qui le Groupe entretient des liens historiques, et qui sont principalement basés en France. En effet, plus de 83 % des fournisseurs clés directs Corporate sont basés en France (80 % de PME) et en Europe.

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

La politique Achats Responsables

La politique Achats Responsables consiste à renforcer les critères Développement Durable dans les achats, celle-ci étant axée en priorité sur les fournisseurs clés, c’est-à-dire les fournisseurs identifiés comme stratégiques car ils représentent une part significative du total des achats ; et/ou car ils pourraient engager la responsabilité de JCDecaux (risques réputationnels et éthiques) ; et/ou car ils pourraient engager la responsabilité de JCDecaux (risques sociaux et environnementaux).

Le questionnaire d’évaluation annuel aux fournisseurs

Un questionnaire d’évaluation annuel, mis en place en 2014 et revu fin 2017, permet de mesurer les performances financières, techniques, Développement Durable (social et environnemental), qualité et logistiques des fournisseurs. Il est réalisé en priorité pour les fournisseurs clés. L’évaluation annuelle des fournisseurs clés est complétée par des audits, pour s’assurer de la bonne application des principes énoncés dans le Code de Conduite Fournisseur. 30 % des critères du questionnaire sont désormais des critères de développement durable.

La formation des acheteurs

La réussite de l’intégration du Développement Durable dans la Politique Achat nécessite la bonne compréhension et l’adhésion des personnes en charge des achats. Ainsi, une formation à l’intégration du Développement Durable dans les processus Achats a été mise en place en 2016. Afin de garantir le maintien des compétences des équipes Achats, une nouvelle formation dédiée sera déployée en 2022 pour les acheteurs Corporate. Cette formation réalisée en présentiel a été adaptée en e-learning et déployée début 2022 dans l’ensemble des géographies du Groupe. Les correspondants achats identifiés dans chaque filiale, ainsi que tout nouvel entrant occupant des fonctions achats, auront pour obligation de suivre cette formation d’ici fin 2022. Celle-ci fera également l’objet d’une mise à jour en 2024 puis en 2027.

La prévention des risques liés à la chaîne d’approvisionnement

Pour compléter ce dispositif et prévenir les risques liés à la chaîne d’approvisionnement, et en réponse aux nouvelles législations telles que le Devoir de Vigilance⁽¹⁾ en France ou le Modern Slavery Act⁽²⁾ au Royaume-Uni, une cartographie des risques a été réalisée en 2016 pour cinq catégories d’achats considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque, à savoir : les écrans digitaux, les cartes électroniques, le composite, les vêtements de travail et l’impression (Voir Plan de Vigilance). La cartographie des risques a été actualisée en 2021 et sera complétée en 2023 en incluant la gestion des déchets.

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS	INDICATEURS
100 % de fournisseurs clés évalués tous les ans	% de fournisseurs clés évalués tous les ans
30 % de critères de développement durable dans la qualification et l’évaluation des fournisseurs en 2023	% critères de développement durable dans la qualification et l’évaluation des fournisseurs
100 % des correspondants achats en filiale suivent la formation « achats responsables » d’ici 2022	% des correspondants achats en filiale suivent la formation
100 % de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans	% de fournisseurs clés directs audités au moins tous les 5 ans

⁽¹⁾ Le plan de vigilance de JCDecaux est disponible dans le chapitre 2.5., page 90

⁽²⁾ 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 PLAN D' ACTIONS

Dès 2022/2023 :

- Poursuivre la qualification et l'évaluation des fournisseurs clés
- Former tous les acheteurs des filiales aux achats responsables
- Renouveler la cartographie des risques des familles d'achats et intégrer les déchets dans les familles à risque
- Reprendre les audits des fournisseurs clés directs en fonction de la crise sanitaire

2.4.2.3. Renforcer la protection des données personnelles

Nos enjeux

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

Dans le cadre de ses différentes activités, le Groupe JCDecaux est amené à collecter et à traiter des données à caractère personnel relatives à des personnes externes, telles que ses clients, prospects, partenaires, prestataires, fournisseurs, bailleurs, concédants, usagers des services vélos ou candidats à l'embauche. En leur qualité d'employeur, les sociétés du Groupe traitent également des données à caractère personnel de ses salariés et autres membres du personnel. JCDecaux garantit à l'ensemble des personnes concernées la protection de leur vie privée et de leurs données à caractère personnel ainsi que l'exercice des droits dont elles bénéficient, dans le respect des réglementations applicables.

Nos actions

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

Un Comité de Pilotage RGPD a été mis en place à cet effet. Il rassemble les principales directions Corporate concernées (Juridique, Systèmes d'Information/RSSI, Data Corp, Communication et Audit Interne), et est présidé par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, membre du Directoire.

Un Délégué à la Protection de Données (DPD) a été désigné en 2018 pour chacune des entités françaises du Groupe. Le DPD est chargé d'animer le Comité de Pilotage RGPD ainsi qu'un réseau de Référents RGPD composé de personnes désignées au sein de chacune des Directions. Ce DPD assure également des fonctions au niveau Corporate consistant à sensibiliser, conseiller, assister et coordonner la conformité des autres filiales du Groupe. Il anime à ce titre le réseau des DPO/Privacy Managers qui ont été désignés dans chaque pays européen afin de gérer les sujets relatifs aux données à caractère personnel et mettre en œuvre les actions de conformité, à la fois localement et conformément aux directives du Groupe.

Une étude de conformité des filiales européennes a été initiée en 2018 à travers un questionnaire d'auto-évaluation visant à mesurer leur appréhension des sujets, les actions entreprises et leur niveau de conformité à la réglementation. À l'issue de cette étude, un plan d'action a été établi et adressé à chaque pays, ciblant les actions à mettre en œuvre et les améliorations à apporter. À compter du dernier trimestre 2021, des missions d'audit dédiées à la conformité RGPD sont menées par la Direction de l'Audit Interne dans les différentes filiales européennes du Groupe.

Pour tout nouveau projet qui implique un traitement de données à caractère personnel, une étude préalable de conformité avec la réglementation applicable est réalisée, suivi de la mise en œuvre des diverses actions requises pour assurer cette conformité.

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

Notre feuille de route à 2030

NOS OBJECTIFS À 2030	INDICATEURS
100 % des nouveaux collaborateurs « connectés » européens sont formés à la formation digitale RGPD (annuel)	% des nouveaux collaborateurs « connectés » européens formés à 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

NOTRE PLAN D' ACTIONS

Dès 2021 :

- Conduire des missions de contrôle spécifique RGPD des filiales européennes

Annuel :

- Perpétuer et renforcer l'animation du réseau des DPO ("Data Protection Officer") / Privacy Managers en Europe et du réseau des Référents RGPD en France
- Continuer à s'assurer de la conformité de tout nouveau projet impliquant un traitement de données personnelles
- Sensibiliser les nouveaux collaborateurs européens via la formation digitale RGPD

D'ici 2030 :

- Mettre en place une gouvernance mondiale sur les données personnelles

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, le Groupe JCDecaux a résolument amplifié ses actions dans le cadre d'une démarche continue de Vigilance globale, conforme au cadre légal et à une stratégie de Développement durable à la fois exigeante et ambitieuse.

Cette démarche implique la mobilisation de nombreux acteurs essentiels au sein du Groupe, tant en termes de gouvernance à son niveau le plus élevé (2.5.1.1.), que de structures dédiées ou intervenant de manière transverse dans l'élaboration et le suivi de la politique Vigilance, en s'appuyant sur un référentiel propre (2.5.1.2.).

2.5.1.1. Organes de Gouvernance

- Créé en 2017, 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 page 92 du présent Document).
- Le **Directoire** de JCDecaux SA 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 SA, en charge du contrôle de la gestion de la Société par le Directoire, est régulièrement informé des principaux enjeux auxquels la Société est confrontée, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

2.5.1.2. 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 suivi 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 (2018)</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 les développements et la maintenance des outils d'alerte 	<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (depuis 2015 - version 2021)</p>
SANTÉ - SÉCURITÉ	GRUPE	Le Comité Santé & Sécurité Groupe , piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale, assure depuis 2014 le suivi du déploiement de la Politique Santé-Sécurité du Groupe, via notamment un programme d'audit et de sensibilisation à la santé-sécurité des filiales	Direction de l'Exploitation Internationale	<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 	<p>INTERNE</p> <ul style="list-style-type: none"> Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018) Priorité « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire » de la Stratégie Développement Durable Groupe 2030.
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		<p>FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS Direction Achats, Stocks & Production</p> <p>SOUS-TRAITANTS Direction de l'Exploitation Internationale</p>	<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 les développements et la maintenance des outils d'alerte 	<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (depuis 2015 - version 2021)</p>
ENVIRONNEMENT	GRUPE	Le Comité Environnement , piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale, assure depuis 2018 le suivi des priorités environnementales de la Stratégie Développement Durable du Groupe, et fait des recommandations en la matière.	Direction de l'Exploitation Internationale	<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 Ambition « Pour une empreinte environnementale optimisée » de la Stratégie Développement Durable Groupe 2030.</p>
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production	<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 Code de Conduite Fournisseur (depuis 2015 - version 2021)</p>

2.5.2. LE PLAN DE VIGILANCE 2022

2.5.2.1. Nos réalisations en 2021 et objectifs pour 2022

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 2022 dans le présent Document d'Enregistrement Universel 2021, tel qu'inséré dans le rapport de gestion de la Société.

Conforme au cadre légal et à la stratégie de conformité arrêté par le Groupe, approuvé par le Directoire de la Société, ce Plan fait le bilan détaillé de notre démarche Vigilance en 2021 et recense précisément les objectifs Vigilance assignés pour 2022, en s'appuyant 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 2021 et des objectifs projetés pour 2022 figure en Annexe en page 94 du présent Document.

Compte-rendu du Plan de Vigilance 2021 : encore impacté par la pandémie

En 2021, exercice encore marqué par la crise sanitaire et son impact sur l'agenda initialement arrêté, un important effort a été fourni pour assurer la réalisation des objectifs du Plan jugés les plus importants au regard de la stratégie globale du Groupe.

L'accent a ainsi été mis sur **(i)** un renforcement des outils de cartographie des risques par le développement d'un nouvel outil d'information propre à traiter l'ensemble des cartographies des risques Groupe / Métiers et Pays et assurer un suivi encore plus rigoureux des risques majeurs de la D.P.E.F. (Audit Interne), **(ii)** la mise en œuvre des plans d'action correctifs suite à l'enquête bisannuelle 2019-2020 menée sur la conformité des filiales à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (Ressources Humaines), **(iii)** le suivi des modules e-learning de formation Éthique et Vigilance, par l'atteinte au 31/01/2022 de l'objectif de 100 % de collaborateurs connectés (soit 6 800 collaborateurs) ayant validé lesdits modules (Ressources Humaines / Développement Durable / Juridique / Achats, Stocks & Production), **(iv)** le déploiement à l'attention des nouveaux collaborateurs français de la plate-forme d'accueil « Welcome at JCDecaux / on vous attendait » (Ressources Humaines), **(v)** le renforcement de l'accessibilité du référentiel de Chartes à l'ensemble des collaborateurs, avec 100 % des nouveaux collaborateurs (connectés et non-connectés) ayant souscrit à la Charte Éthique et à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (Ressources Humaines / Juridique), **(vi)** le déploiement de modules de formation en e-learning aux Achats responsables en 3 langues (Achats, Stocks & Production / Développement Durable), **(vii)** la signature du Code de Conduite Fournisseur par 100 % des fournisseurs-clés (Achats-Stocks & Production) et **(viii)** la mise à jour du Code de Conduite Fournisseur pour y intégrer la réglementation sur les données personnelles hors Union-Européenne et la stratégie climat Groupe (Achats, Stocks & Production / Juridique / Développement Durable).

Toutefois, du fait de la persistance de la pandémie de la Covid-19 dans de nombreux pays où le Groupe opère, plusieurs programmes ont dû être **(i)** révisés ou réalisés en tout ou partie en distanciel (comme les plans d'audit de la situation des filiales, sous-traitants et fournisseurs, la campagne « Safety Out Of Home / Safety Home », les réunions des Comités de Vigilance / Santé - Sécurité et Environnement, la campagne de sensibilisation des Directeurs de zone et des managers opérationnels), ou **(ii)** même reportés (notamment : la réalisation d'une cartographie des

risques spécifiques par famille d'achats-clés, la réalisation en présentiel des audits de gestion de la sous-traitance par les filiales, la conception d'un outil d'accueil des nouveaux collaborateurs dans les filiales non-françaises).

Plan de Vigilance 2022 : un retour marqué à la normale

En 2022, un effort particulier sera fait avant tout pour assurer la mise en œuvre des programmes révisés ou retardés en 2021 (voir ci-dessus). D'autres objectifs importants ont été définis, parfois dans le prolongement des actions déjà menées : **(i)** la mise à jour de la cartographie des risques avec le nouvel outil d'information développé en 2021 (Audit Interne), **(ii)** la finalisation de l'enquête bisannuelle 2021-2022 sur la conformité des filiales à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (Ressources Humaines), **(iii)** la poursuite des audits des filiales, avec des missions en partie en distanciel, en partie sur le terrain (Audit Interne / Opérations Internationales), **(iv)** la signature du nouveau Code de Conduite Fournisseur (version 2021) par 80 % des fournisseurs-clés (Achats, Stocks & Production), **(v)** la validation des modules de formation en e-learning aux Achats responsables par 100 % des acheteurs au 30/09/2022 (Achats, Stocks & Production / Développement Durable) et **(vi)** une réflexion sur la sensibilisation à l'Éthique et Vigilance des collaborateurs dépourvus d'accès à l'intranet (Ressources Humaines).

En 2022, 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 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. 90 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, **(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 2021, en début d'année pour arrêter le Plan de Vigilance 2021, en juillet 2021 pour faire un état de situation sur sa mise en œuvre à mi-exercice, et en fin d'exercice pour faire le bilan final de son exécution et définir les axes du Plan de Vigilance 2022. Il a également été tenu informé par son Secrétariat des signalements parvenus en 2021 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 disponible sur l'intranet JCDecaux de chaque filiale, sécurisé et accessible à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse courriel professionnelle, et **(ii)** une ligne téléphonique Corporate destinée aux collaborateurs dépourvus d'accès internet professionnel.

En 2021, le Comité a ainsi examiné 5 signalements parvenus par voie électronique, concernant 4 filiales présentes en Europe, en Amérique latine et en Afrique. 4 d'entre eux portaient sur des situations de potentielle violation des règles Vigilance dans les domaines suivants : discrimination salariale, discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, harcèlement moral. Des enquêtes strictes ont été menées et leurs conclusions ont été examinées par le Comité qui les a approuvées, ainsi que les propositions et recommandations y afférentes ; leur suivi est assuré lors des réunions du Comité qui suivent ces signalements. Enfin, un signalement relevait de la compétence du Comité d'Éthique et lui a été transmis.

Ce bilan traduit une bonne connaissance globale de la procédure d'alerte par les collaborateurs et le management, et un bon fonctionnement des outils concernés.

Les outils référentiels

Le référentiel de JCDecaux en matière de devoir de Vigilance est constitué principalement de trois textes : la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, le Code de Conduite Fournisseur et les principes 7, 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations-Unies.

Une Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales référence dans toutes les filiales du Groupe

Le Groupe a mis en place en 2012 une Charte en référence aux standards internationaux que sont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique pour les entreprises multinationales.

Dans un contexte de fort développement international, le Directoire du Groupe a pris la responsabilité directe de sa bonne diffusion et de son application au sein du Groupe : il a ainsi manifesté fortement son engagement en faveur des droits humains, sociaux et environnementaux, formalisés dans un document qui fournit aux collaborateurs à la fois des lignes directrices et des principes de comportement clairs au sein du Groupe, tout en respectant la diversité des pratiques et environnements de travail qui coexistent dans les différentes entités.

Cette Charte s'applique à tous les salariés du Groupe, lesquels la ratifient avec leur contrat de travail dès leur entrée dans le Groupe ; ils s'engagent également à promouvoir l'application des valeurs qui y sont promues par toutes leurs parties prenantes, à savoir la Société et ses filiales, ainsi que leurs fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Les engagements ainsi souscrits par le Groupe 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 du Groupe est accessible via l'intranet de chaque filiale, ou sur demande auprès du Département des Ressources Humaines concerné. Elle fait également l'objet d'un module de formation spécifique validé depuis le 31 janvier 2022 par 100 % des collaborateurs connectés du Groupe.

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 et dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, document sur lequel les fournisseurs et sous-traitants doivent s'engager.

Ce Code a été revu en 2021, afin d'y intégrer une mise à jour concernant les réglementations sur la protection des données personnelles pour les pays hors-Union européenne ainsi que les nouveaux objectifs assignés par la stratégie climat Groupe.

Au 31 décembre 2021, 100 % des fournisseurs-clés avaient ratifié le Code Fournisseur [édition 2018], la nouvelle édition 2021 du Code devant être ratifiée par 80 % des fournisseurs-clés au 31 décembre 2022.

L'adhésion au Pacte Mondial des Nations-Unies

Le Groupe a également adhéré en 2015 au Pacte Mondial (dit « Global Compact ») des Nations-Unies, et en particulier à ses principes 7, 8 et 9, lesquels visent les problématiques tenant à la protection de l'environnement (principe de précaution, initiatives de promotion d'une plus grande responsabilité environnementale et recours à des technologies respectueuses de l'environnement).

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 : LE PLAN DE VIGILANCE 2022

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 se mobilise autour de l'élaboration et la mise en œuvre de son Plan de Vigilance.

Publié dans le Rapport de Gestion de la Société figurant dans le présent Document d'Enregistrement Universel 2021, le Plan de Vigilance 2022 s'inscrit dans la stratégie Conformité du Groupe. Approuvé par le Directoire, il fait le bilan de notre démarche Vigilance en 2021 et recense précisément les objectifs assignés pour 2022, en s'appuyant sur la stratégie de Développement Durable 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 2021 et des objectifs projetés pour 2022 s'articule autour des domaines d'action suivants :

- la cartographie des risques,
- l'évaluation des filiales, sous-traitants & fournisseurs,
- les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves,
- un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements digitalisé,
- un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre.

Avertissement : L'exécution du Plan de Vigilance 2021 ainsi que l'élaboration du Plan de Vigilance 2022 ont été affectées par la crise sanitaire de la Covid-19, dont l'impact s'est poursuivi sur le déploiement de politiques et plans d'action initialement prévus en 2021. Un état de situation précis est fait dans le présent Document, en particulier sur les modifications, reports ou annulations. Ces points sont signalés par la mention **RÉVISÉ, les objectifs réalisés étant signalés par la mention **RÉALISÉ**.**

Organes de Gouvernance

- Créé en 2017, 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. 92 du présent Document).
- Le **Directoire** de JCDecaux SA 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 SA, en charge du contrôle de la gestion de la Société par le Directoire, est régulièrement informé des principaux enjeux auxquels la Société est confrontée, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

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 suivi 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 (2018)</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 les développements et la maintenance des outils d'alerte 	<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (depuis 2015 - version 2021)</p>
SANTÉ - SÉCURITÉ	GRUPE	Le Comité Santé & Sécurité Groupe , piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale, assure depuis 2014 le suivi du déploiement de la Politique Santé-Sécurité du Groupe, via notamment un programme d'audit et de sensibilisation à la santé-sécurité des filiales	Direction de l'Exploitation Internationale	<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 	<p>INTERNE</p> <ul style="list-style-type: none"> Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018) Priorité « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire » de la Stratégie Développement Durable Groupe 2030.
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		<p>FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS Direction Achats, Stocks & Production</p> <p>SOUS-TRAITANTS Direction de l'Exploitation Internationale</p>	<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 les développements et la maintenance des outils d'alerte 	<p>INTERNE Code de Conduite Fournisseur (depuis 2015 - version 2021)</p>
ENVIRONNEMENT	GRUPE	Le Comité Environnement , piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale, assure depuis 2018 le suivi des priorités environnementales de la Stratégie Développement Durable du Groupe, et fait des recommandations en la matière.	Direction Achats, Stocks & Production	<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 Ambition « Pour une empreinte environnementale optimisée » de la Stratégie Développement Durable Groupe 2030.</p>
	FOURNISSEURS & SOUS-TRAITANTS		Direction Achats, Stocks & Production	<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 Code de Conduite Fournisseur (depuis 2015 - version 2021)</p>

(1) CARTOGRAPHIE DES RISQUES

DROITS HUMAINS	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance, et en particulier les risques spécifiques par famille d'achats-clés considérés comme stratégiques 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 plus de 80 pays, avec 25 % 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 2021 & Plan 2022 Audit Interne</p> <p>RÉALISÉ Un nouvel outil de gestion des risques Groupe a été développé en 2021. Il sera déployé en 2022, permettant la mise à jour de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés.</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>Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. Une partie de ces fournisseurs est située dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans les chapitres « 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 2021 & Plan 2022 Audit Interne</p> <p>RÉALISÉ Reportée en 2020 du fait de la crise sanitaire, les cartographies des risques spécifiques par famille d'achats-clés (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression), considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque, ont été réalisées en 2021.</p> <p>RÉALISÉ Un nouvel outil de gestion des risques Groupe a été développé en 2021. Il sera déployé en 2022, permettant la mise à jour de la cartographie des risques Groupe, et une nouvelle approche de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés.</p>
<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Politique de maîtrise des risques » (p. 146), Partie 1. Identification des risques et Partie 2. Facteurs de risques - à la partie « D. P. E. F. » (chapitre « Ancrer le respect des valeurs sociales fondamentales ») (p. 73) 	<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Politique de maîtrise des risques » (p. 146), Partie 1. Identification des risques et Partie 2. Facteurs de risques - à la partie « D. P. E. F. » (chapitre « Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale ») (p.87)
SANTÉ-SÉCURITÉ	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Politique de maîtrise des risques » partie : Identification des risques.</p> <p>Description</p> <p>Le personnel opérationnel et de terrain de JCDecaux représente environ 51 % de l'effectif total du Groupe en 2021. Ces collaborateurs sont plus exposés aux risques d'accidents et incidents, de par leurs activités qui peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipement électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire ».</p> <p>Bilan/compte rendu 2021 & Plan 2022 Audit Interne</p> <p>RÉALISÉ Un nouvel outil de gestion des risques Groupe a été développé en 2021. Il sera déployé en 2022, permettant la mise à jour de la cartographie des risques Groupe, et une nouvelle approche de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés.</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>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 2021 & Plan 2022 Audit Interne</p> <p>RÉALISÉ Reportée en 2020 du fait de la crise sanitaire, les cartographies des risques spécifiques par famille d'achats-clés (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression), considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque, ont été réalisées en 2021.</p> <p>RÉALISÉ Un nouvel outil de gestion des risques Groupe a été développé en 2021. Il sera déployé en 2022, permettant la mise à jour de la cartographie des risques Groupe, et une nouvelle approche de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés.</p>
<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Politique de maîtrise des risques » (p. 146), Partie 1. Identification des risques et Partie 2. Facteurs de risques - à la partie « D.P.E.F. » (chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire ») (p. 76) 	<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Politique de maîtrise des risques » (p. 146), Partie 1. Identification des risques et Partie 2. Facteurs de risques - à la partie « D.P.E.F. » (chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire ») (p. 76)

ENVIRONNEMENT	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>Méthodologie</p> <p>Les risques Vigilance, et en particulier les risques spécifiques par famille d'achats-clés considérés comme stratégiques 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 Développement Durable de JCDecaux (cf. section « Notre Engagement Environnemental »), mais non-identifiés comme risque principal (cf. section « Pour une empreinte environnementale optimisée »).</p> <p>Bilan/compte rendu 2021 & Plan 2022 Audit Interne</p> <p>RÉALISÉ Un nouvel outil de gestion des risques Groupe a été développé en 2021. Il sera déployé en 2022, permettant la mise à jour de la cartographie des risques Groupe, et une nouvelle approche de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés.</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>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 2021 & Plan 2022 Audit Interne</p> <p>RÉALISÉ Reportée en 2020 du fait de la crise sanitaire, les cartographies des risques spécifiques par famille d'achats-clés (écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression), considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque, ont été réalisées en 2021.</p> <p>RÉALISÉ Un nouvel outil de gestion des risques Groupe a été développé en 2021. Il sera déployé en 2022, permettant la mise à jour de la cartographie des risques Groupe, et une nouvelle approche de la cartographie des risques spécifiques par famille d'achats-clés.</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. 146) - au chapitre « Pour une empreinte environnementale optimisée » (p. 58) 	<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Politique de maîtrise des risques », Partie 1. Identification des risques (p. 146) - au chapitre « Pour une empreinte environnementale optimisée » (p. 58) - au chapitre « Améliorer avec nos fournisseurs clés leur empreinte environnementale et sociale » (p. 87)

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

DROITS HUMAINS	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>CONFORMITÉ DES FILIALES AVEC LES PRINCIPES DE LA CHARTE INTERNATIONALE DES VALEURS SOCIALES FONDAMENTALES 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 2021</p> <p>RÉALISÉ Les besoins identifiés grâce à l'enquête bisannuelle 2019/2020 ont été traités au moyen de plans correctifs mis en œuvre en 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Certains plans d'actions correctifs seront achevés, et la nouvelle enquête bisannuelle lancée en 2021 sera finalisée en 2022.</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 2021</p> <p>RÉALISÉ 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 2022.</p> <p>RÉVISÉ Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire.</p> <p>RÉALISÉ Suite à son audit, l'OTI a émis un rapport sans réserve ni commentaire pour la 4^{ème} année consécutive.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</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 2021</p> <p>RÉALISÉ 75 filiales ont rempli et retourné les formulaires d'auto-évaluation, présentés au Comité d'Audit en mars 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>75 filiales seront à nouveau concernées au 1^{er} trimestre 2022.</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 2021</p> <p>RÉALISÉ Du fait de la crise sanitaire, un mix missions terrain / contrôles à distance a été mis en œuvre : 18 missions de contrôle Pays ont été réalisées (dont 6 sur place, 8 à distance et 4 spécifiques données personnelles).</p> <p>PLAN 2022</p> <p>La stratégie d'audit déployée en 2021 sera poursuivie en 2022, avec 6/8 missions sur le terrain, 6/7 missions à distance et 8/9 missions dédiées à la gestion des données personnelles.</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. 58) - au point (1) « Cartographie des risques » supra - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra 	<p>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS⁽¹⁾ AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR Achats</p> <p>Les Fournisseurs-clés font l'objet d'une évaluation annuelle, d'un audit sur site tous les 3 ans (pour les fournisseurs centraux), et tous les 5 ans par les Pays (pour les fournisseurs locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ Le Code de Conduite Fournisseur mis à jour, intégrant les réglementations locales équivalentes au RGPD de l'U.-E. ainsi qu'une sensibilisation à la stratégie climat Groupe, est désormais disponible et diffusé.</p> <p>RÉALISÉ 100 % des Fournisseurs-clés ont souscrit au Code de Conduite Fournisseur (version 2018).</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le Code de Conduite Fournisseur actualisé (version 2021) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 80 % des Fournisseurs-clés l'ayant signé à fin 2022.</p> <p>⁽¹⁾ Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel et éthique, risque social et environnemental)</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 2021</p> <p>RÉALISÉ 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 2022.</p> <p>RÉVISÉ Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire.</p> <p>RÉALISÉ Suite à son audit, l'OTI a émis un rapport sans réserve ni commentaire pour la 4^{ème} année consécutive.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</p> <p>AUDITS SUR SITE DES FILIALES Audit Interne</p> <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment l'adhésion par les fournisseurs et sous-traitants au Code de Conduite Fournisseur.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ Du fait de la crise sanitaire, un mix missions terrain / contrôles à distance a été mis en œuvre : 18 missions de contrôle Pays ont été réalisées (dont 6 sur place, 8 à distance et 4 spécifiques données personnelles).</p> <p>PLAN 2022</p> <p>La stratégie d'audit déployée en 2021 sera poursuivie en 2022, avec 6/8 missions sur le terrain, 6/7 missions à distance et 8/9 missions dédiées à la gestion des données personnelles.</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption »] (p. 84) - au point (1) « Cartographie des risques » supra - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra

SANTÉ-SÉCURITÉ	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>PROGRAMME D'AUDIT SANTÉ-SÉCURITÉ DES FILIALES Exploitation Internationale</p> <p>Il a pour objet d'évaluer la maturité des filiales au regard des exigences Santé-Sécurité du Groupe.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉVISÉ Du fait de la persistance de la crise sanitaire dans plusieurs régions du globe, un gel de l'ensemble des audits Santé-Sécurité des filiales sur site a été décidé.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Une reprise progressive des audits sur site sera mise en œuvre si les conditions sanitaires le permettent.</p> <p>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE Développement Durable</p> <p>Les indicateurs santé-sécurité liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ 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 2022.</p> <p>RÉVISÉ Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire.</p> <p>RÉALISÉ Suite à son audit, l'OTI a émis un rapport sans réserve ni commentaire pour la 4^{ème} année consécutive.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</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 2021</p> <p>RÉALISÉ Du fait de la crise sanitaire, un mix missions terrain / contrôles à distance a été mis en œuvre : 18 missions de contrôle Pays ont été réalisées (dont 6 sur place, 8 à distance et 4 spécifiques données personnelles).</p> <p>PLAN 2022</p> <p>La stratégie d'audit mise en œuvre en 2021 sera poursuivie en 2022, avec 6/8 missions sur le terrain, 6/7 missions à distance et 8/9 missions dédiées à la gestion des données personnelles.</p>	<p>SOUS-TRAITANTS D'EXPLOITATION :</p> <p>PROGRAMMES D'INSPECTION DES SOUS-TRAITANTS RÉALISÉS LOCALEMENT PAR LES FILIALES Exploitation Internationale</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉVISÉ 13 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.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le programme d'audits spécifiques sur la question de la sous-traitance sera poursuivi, à distance via un questionnaire ou en présentiel en fonction de l'évolution sanitaire.</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 2021</p> <p>RÉALISÉ 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 2022.</p> <p>RÉVISÉ Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire.</p> <p>RÉALISÉ Suite à son audit, l'OTI a émis un rapport sans réserve ni commentaire pour la 4^{ème} année consécutive.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</p> <p>FOURNISSEURS :</p> <p>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS⁽¹⁾ AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR Achats</p> <p>Les Fournisseurs-clés font l'objet d'une évaluation annuelle, d'un audit sur site tous les 3 ans (pour les fournisseurs centraux), et tous les 5 ans par les Pays (pour les fournisseurs locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ Le Code de Conduite Fournisseur mis à jour, intégrant les réglementations locales équivalentes au RGPD de l'U.-E. ainsi qu'une sensibilisation à la stratégie climat Groupe est désormais disponible et diffusé.</p> <p>RÉALISÉ 100 % des Fournisseurs-clés ont souscrit au Code de Conduite Fournisseur (version 2018).</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le Code de Conduite Fournisseur modifié (version 2021) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 80 % des Fournisseurs-clés l'ayant signé à fin 2022.</p> <p><small>⁽¹⁾Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel et éthique, risque social et environnemental)</small></p>
<p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - partie « D. P. E. F. » [chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire »] (p. 76) - 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"> - à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Faire rayonner une culture Santé-Sécurité exemplaire »] (p. 76) - aux chapitres « Assurer une conduite éthique et lutter contre la corruption » et « Améliorer avec nos Fournisseurs-clés leur empreinte environnementale et sociale » [respectivement p. 84 et p. 87] - au point (1) « Cartographie des risques » supra - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra

ENVIRONNEMENT	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE Développement Durable Les indicateurs santé-sécurité liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021 RÉALISÉ 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 2022. RÉVISÉ Les missions d'audit ont été menées en distanciel du fait de la crise sanitaire. RÉALISÉ Suite à son audit, l'OTI a émis un rapport sans réserve ni commentaire pour la 4^{ème} année consécutive.</p> <p>PLAN 2022 Le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées sera poursuivi, coordonné par la Direction du Développement Durable.</p> <p>AUDITS SUR SITE DES FILIALES Audit Interne Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021 RÉVISÉ Du fait de la crise sanitaire, un mix missions terrain / contrôles à distance a été appliqué : 18 missions de contrôle Pays ont été réalisées (dont 6 sur place, 8 à distance et 4 spécifiques données personnelles).</p> <p>PLAN 2022 La stratégie d'audit mise en œuvre en 2021 sera poursuivie en 2022, avec 6/8 missions sur le terrain, 6/7 missions à distance et 8/9 missions dédiées à la gestion des données personnelles.</p> <p>Se référer également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre « Contribuer activement à la neutralité carbone collective » (p. 58) - au chapitre « Maîtriser nos autres impacts environnementaux » (p. 56) - au point (1) « Cartographie des risques » supra - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra 	<p>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS⁽¹⁾ AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR Achats 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 2021 RÉALISÉ Le Code de Conduite Fournisseur mis à jour, intégrant les réglementations locales équivalentes au RGPD de l'U.-E. ainsi qu'une sensibilisation à la stratégie climat Groupe, est désormais disponible et diffusé. RÉALISÉ 100 % des Fournisseurs-clés ont souscrit au Code de Conduite Fournisseur (version 2018).</p> <p>PLAN 2022 Le Code de Conduite Fournisseur modifié (version 2021) sera systématiquement diffusé, avec un objectif de 80 % des Fournisseurs-clés l'ayant signé à fin 2022.</p> <p><small>⁽¹⁾ Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel et éthique, risque social et environnemental)</small></p> <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. 84 et p. 87) - au point (1) « Cartographie des risques » supra - au point (3) « Atténuation des risques & prévention des atteintes graves » infra

(3) ATTÉNUATION DES RISQUES & PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES

Le Groupe JCDecaux met en œuvre des actions d'atténuation ou de prévention des risques, en particulier ceux identifiés dans la cartographie des risques et/ou dans le cadre de l'évaluation de ses filiales, sous-traitants et fournisseurs.

DROITS HUMAINS	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>LETTRÉ 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 2021</p> <p>RÉALISÉ 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d’affirmation 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays doivent signer la lettre d’affirmation 2022.</p> <p>FORMATION Ressources Humaines</p> <p>Une formation en <i>digital learning</i> (y compris la présentation des Chartes et référentiels du Groupe) a été mise à disposition de l’ensemble des collaborateurs connectés au système d’information du Groupe.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ Le module, désormais disponible en 13 langues, a été intégralement déployé et l’objectif de 100 % des collaborateurs connectés ayant validé cette formation a été atteint le 31 janvier 2022.</p> <p>RÉALISÉ En outre, 100 % des nouveaux collaborateurs suivent désormais ce module de formation.</p> <p>RÉVISÉ Le développement d’un module adapté aux collaborateurs non-connectés a été reporté à 2022.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Un module adapté aux collaborateurs non-connectés sera mis à l’étude et finalisé, pour une mise en œuvre progressive.</p>	<p>CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDECAUX Achats</p> <p>Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l’ensemble des Fournisseurs-clés ⁽¹⁾ du Groupe.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ 100 % des Fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur (version 2018) en 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Suite à la mise à jour du Code intervenue en 2021 (cf. point (2) « Évaluation des filiales, fournisseurs & sous-traitants »), l’objectif de 80 % des Fournisseurs-clés ayant signé la nouvelle version du Code a été assigné pour le 31 décembre 2022.</p> <p><small>⁽¹⁾ Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel et éthique, risque social et environnemental)</small></p> <p>LETTRÉ 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 du Code de Conduite Fournisseur par tout nouveau fournisseur et par tout Fournisseur-clé.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d’affirmation 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays doivent signer la lettre d’affirmation 2022.</p> <p>FORMATION AUX ACHATS RESPONSABLES</p> <p>Achats / Ressources Humaines / Développement Durable</p> <p>Une première formation aux Achats responsables des équipes Achats, intégrant les objectifs de la Stratégie Développement Durable du Groupe dans les processus Achats, dont les Droits Humains, a été réalisée en 2019.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ Le module de formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats a été développé, désormais disponible en 3 langues.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le déploiement de ce module sera effectué en 2022, avec un objectif de 100 % des acheteurs l’ayant validé à fin décembre 2022.</p>

SANTÉ-SÉCURITÉ	
GROUPE	FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS
<p>LE COMITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE Exploitation Internationale</p> <p>Il est piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale et réunit les Responsables Santé-Sécurité Régionaux ou locaux et le Responsable Développement Durable QSSE et/ou la Directrice Développement Durable & Qualité. Il a pour mission de définir et suivre les objectifs et plans d'action Groupe, les résultats des audits Pays et les bilans trimestriels sur les accidents du travail.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ Le Comité s'est réuni à 5 reprises en 2021 (contre 4 fois comme prévu), et a renforcé les actions de sensibilisation du Groupe (voir ci-dessous « Campagnes de sensibilisation à la Santé-Sécurité »).</p> <p>PLAN 2022</p> <p>4 réunions sont prévues, avec la poursuite des actions au niveau du Groupe pour améliorer la sécurité au travail.</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 par leurs collaborateurs.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2022.</p> <p>CAMPAGNE DE SENSIBILISATION À LA SANTÉ-SÉCURITÉ Exploitation Internationale</p> <p>Une campagne de sensibilisation à la Santé-Sécurité est mise en œuvre à destination des Responsables de zones et de Pays.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉVISÉ 21 Directeurs Généraux de Zones/Pays et le management opérationnel de 26 filiales sur 46 (francophones, anglophones et hispanophones) ont pu suivre la formation en ligne lancée en septembre 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>L'objectif est d'atteindre un taux de couverture de 100 % des Directeurs Généraux de Zones/Pays francophones, anglophones et hispanophones en 2022, et 100 % du management opérationnel des mêmes filiales francophones, anglophones et hispanophones.</p> <p>Le développement du module de sensibilisation en allemand et en chinois sera étudié.</p> <p>CAMPAGNE « SAFETY OUT OF HOME - SAFELY HOME » Exploitation Internationale</p> <p>Une campagne à destination de l'ensemble des collaborateurs, « Safety Out Of home, Safely Home », est diffusée depuis avril 2017.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉVISÉ La révision du format de la campagne (avec développement en particulier d'une série vidéo) a été pour partie mise en œuvre.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le programme prévu en 2021 sera finalisé en 2022.</p>	<p>SOUS-TRAITANTS D'EXPLOITATION :</p> <p>DIFFUSION & AUDIT DES CLAUSES SANTÉ-SÉCURITÉ Exploitation Internationale</p> <p>L'ensemble des sous-traitants d'exploitation doivent signer un contrat comprenant des clauses santé-sécurité détaillées.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ 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, a été finalisée, complétée par la réalisation de 13 audits-cibles à distance.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le programme déployé en 2021 sera poursuivi en 2022.</p> <p>FORMATION AUX ACHATS RESPONSABLES Achats / Ressources Humaines / Développement Durable</p> <p>Une première formation aux Achats responsables des équipes Achats, intégrant les objectifs de la Stratégie Développement Durable du Groupe dans les processus Achats, dont les Droits Humains, a été réalisée en 2019.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ Le module de formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats a été développé, désormais disponible en 3 langues.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Le déploiement de ce module sera effectué en 2022, avec un objectif de 100 % des acheteurs l'ayant validé à fin décembre 2022.</p> <p>FOURNISSEURS :</p> <p>CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDECAUX Achats</p> <p>Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l'ensemble des Fournisseurs-clés ⁽¹⁾ du Groupe.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ 100 % des Fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur (version 2018) en 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>Suite à la mise à jour du Code intervenue en 2021 (cf. point (2) « Évaluation des filiales, fournisseurs & sous-traitants »), l'objectif de 80 % des Fournisseurs-clés ayant signé la nouvelle version du Code a été assigné.</p> <p><small>(1) Définition des Fournisseurs-clés : Fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel et éthique, risque social et environnemental)</small></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 par leurs collaborateurs.</p> <p>BILAN/COMPTE RENDU 2021</p> <p>RÉALISÉ 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2021.</p> <p>PLAN 2022</p> <p>100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2022.</p>

ENVIRONNEMENT

GROUPE

LE COMITÉ ENVIRONNEMENT GROUPE Exploitation Internationale
Créé en 2018, il est piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale et réunit la Directrice Développement Durable & Qualité et des Responsables Opérationnels ou EHS de zone et ou de pays. Il a pour objet de proposer de nouvelles recommandations quant à l'animation des priorités environnementales de la Stratégie Développement Durable de JCDecaux.

BILAN/COMPTE RENDU 2021

RÉALISÉ Il s'est réuni à deux reprises, et les groupes de travail créés en 2020 sur 3 thèmes (consommation électrique, impact des véhicules et retraitement des déchets) ont activement réfléchi à un enrichissement de la nouvelle Stratégie Développement Durable du Groupe présentée à la fin de l'année 2021.

PLAN 2022

Le Comité Environnement se réunira au moins 1 fois en 2022, et participera au déploiement de la nouvelle Stratégie et à son enrichissement par la stratégie climat Groupe.

FORMATION Ressources Humaines

Une formation en *digital learning* (y compris la présentation des Chartes et référentiels du Groupe) a été mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs connectés au système d'information Groupe.

BILAN/COMPTE RENDU 2021

RÉALISÉ Le module, désormais disponible en 13 langues, a été intégralement déployé et l'objectif de 100 % des collaborateurs connectés ayant validé cette formation a été atteint le 31 janvier 2022.

RÉALISÉ En outre, 100 % des nouveaux collaborateurs suivent désormais ce module de formation.

RÉVISÉ Le développement d'un module adapté aux collaborateurs non-connectés a été reporté à 2022.

PLAN 2022

Un module adapté aux collaborateurs non-connectés sera mis à l'étude et finalisé, pour une mise en œuvre progressive.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDECAUX Achats

Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l'ensemble des Fournisseurs-clés ⁽¹⁾ du Groupe.

BILAN/COMPTE RENDU 2021

RÉALISÉ 100 % des Fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur (version 2018) en 2021.

PLAN 2022

Suite à la mise à jour du Code intervenue en 2021 (cf. point (2) « Évaluation des filiales, fournisseurs & sous-traitants »), l'objectif de 80 % des Fournisseurs-clés ayant signé la nouvelle version du Code a été assigné pour le 31 décembre 2022.

⁽¹⁾ Définition des Fournisseurs-clés : fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel et éthique, risque social et environnemental)

LETTRÉ 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 du Code de Conduite Fournisseur par tout nouveau fournisseur et par tout Fournisseur-clé.

BILAN/COMPTE RENDU 2021

RÉALISÉ 100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays ont signé la lettre d'affirmation 2021.

PLAN 2022

100 % des Directeurs Généraux et des Directeurs Financiers Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2022.

FORMATION AUX ACHATS RESPONSABLES

Achats / Ressources Humaines / Développement Durable

Les équipes Achats du siège sont formées en vue de les sensibiliser notamment à la problématique Environnement chez les sous-traitants et fournisseurs.

BILAN/COMPTE RENDU 2021

RÉALISÉ Le module de formation en version digitale aux Achats responsables afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats a été développé, désormais disponible en 3 langues.

PLAN 2022

Le déploiement de ce module sera effectué en 2022, avec un objectif de 100 % des acheteurs l'ayant validé à fin décembre 2022.

(4) LE MÉCANISME D'ALERTE & DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements digitalisé 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 sur l'intranet JCDecaux en 19 langues, 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
- Exploitation Internationale
- Juridique
- Ressources Humaines

PRÉSIDENT

Il est présidé par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, membre du Directoire de JCDecaux SA.

Missions & fonctionnement

MISSIONS

Il a trois missions principales :

- élaborer et arrêter le Plan de Vigilance annuel, avant de le soumettre au Directoire dans le cadre du rapport de gestion annuel de la Société, et de le présenter au Conseil de surveillance de JCDecaux SA
- 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 2021 & OBJECTIFS DU PLAN 2022

Bilan du plan 2021

RÉUNIONS

RÉALISÉ Comme prévu au Plan de Vigilance, le Comité de Vigilance s'est réuni à trois reprises en 2021, en janvier pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2020, en mars pour arrêter le Plan de Vigilance 2021 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 Le bon fonctionnement du mécanisme de signalement fait l'objet d'une surveillance et d'une maintenance constantes, dans la mesure où il met en jeu des systèmes d'information présents dans l'ensemble de nos filiales, dans des zones très diverses. En 2021, ce fonctionnement a été pleinement satisfaisant, et a permis que les signalements parviennent sans délai et confidentiellement au Secrétariat du Comité.

Cinq signalements ont été recueillis en 2021, concernant des filiales des zones Amérique latine, Afrique sub-saharienne et Europe, parvenus en majorité directement au Secrétariat du Comité (sauf pour un seul adressé à la hiérarchie), et visant des situations alléguées, soit de harcèlement moral, soit de discrimination salariale, soit de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Quatre d'entre eux sont désormais clos, après instruction ayant conclu, pour un seul signalement, à une situation nécessitant la mise en œuvre d'un plan d'action adapté par le management de la filiale.

Objectifs du Plan 2022

Tout comme en 2021, le Comité de Vigilance veillera, dans le cadre légal et réglementaire à la fois français et local, au bon fonctionnement du mécanisme de signalement dans les filiales et à son accessibilité pour l'ensemble des collaborateurs, via l'intranet local ou la messagerie téléphonique.

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 SA assure un suivi et une évaluation réguliers des mesures mises en œuvre dans le cadre du Plan de Vigilance annuel, en s'appuyant sur des mécanismes de contrôle, d'enquête et de reporting à tous les niveaux du Groupe.

CONTRÔLES & ENQUÊTES

Contrôle

RÉALISÉ Un contrôle sur site et/ou sur pièces (encore privilégié en 2021 du fait de la persistance de la crise sanitaire) est exercé par chaque Direction opérationnelle concernée dans le cadre de la mise en œuvre des différentes mesures du Plan de Vigilance annuel :

- par la Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux, auprès des filiales (enquêtes bisannuelles)
- par la Direction de l'Exploitation Internationale auprès des filiales et des sous-traitants d'exploitation (audits sur site ou à distance)
- par la Direction Achats-Stocks & Production auprès des filiales et des Fournisseurs-clés du Groupe (évaluations et audits sur site ou à distance)
- par la Direction Juridique 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 2021
- par la Direction de l'Audit interne (auto-évaluations annuelles de 75 filiales et réalisation de 18 missions d'audit en 2021, dont 6 sur place, 8 à distance et 4 consacrées spécifiquement au traitement des données personnelles)
- par le Directoire qui prend connaissance, après chaque réunion du Comité, des travaux de ce dernier qui lui sont présentés par le Président et le Secrétaire du Comité, et en particulier des signalements et de leur traitement

Enquêtes

RÉALISÉ Des enquêtes sont menées si nécessaire, suite aux contrôles exercés (voir ci-contre), par les Directions et instances en charge de superviser l'application du Plan de Vigilance :

- par la Direction de l'Audit Interne dans le cadre de ses missions d'audit dans des pays ou zones-cibles ou à distance
- par la Direction Juridique Groupe et les Directions Juridiques de Zone, interlocuteurs privilégiés des Directeurs Pays des filiales, dans le cadre de 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 Après chaque réunion du Comité et autant que de besoin, son Président et son Secrétaire rendent compte des travaux du Comité au Directoire et au Conseil de surveillance de JCDecaux SA, en particulier en ce qui concerne le contenu et la mise en œuvre du Plan de Vigilance annuel.

Travaux du Comité d'Audit Juridique

RÉALISÉ Son Président rend compte quatre fois par an au Conseil de surveillance des travaux du Comité.

Revue des litiges & risques Groupe Juridique

RÉALISÉ Le Directeur Juridique Groupe présente deux fois par an la revue des litiges et risques Groupe aux Commissaires aux Comptes, au Comité d'Audit et au Directoire.

Stratégie Développement Durable et pilotage de la Performance Extra-Financière Développement Durable

RÉALISÉ La Direction du Développement Durable & Qualité rend compte chaque trimestre de ses travaux devant le Directoire et annuellement auprès du Conseil de surveillance de JCDecaux SA.

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 2021.

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 18-21	
G4-5	Lieu où se trouve le siège de l'organisation	Page 158	
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	
G4-7	Mode de propriété et la forme juridique	Page 158	
G4-8	Marchés desservis (incluant la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires)	Pages 18-21	
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 71-72	
G4-11	Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	Page 75	
G4-12	Description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation	Page 28	
G4-13	Changements substantiels de taille, de structure, de capital ou de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation survenus au cours de la période de reporting	Voir pages 14-15 du DEU	
G4-14	Démarche ou le principe de précaution est pris en compte par l'organisation	Pages 90-105, 146-155	
G4-15	Répertorier les chartes, principes et autres initiatives en matière économique, environnementale et sociale, développés en externe et auxquels l'organisation a souscrit ou donné son aval	Pages 28, 40, 73-76, 84-87, 90-105, 146-155	
G4-16	Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts	Page 40	
ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS			
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation	Voir pages 369-371 du DEU	
G4-18	Processus de contenu et du Périmètre des Aspects	Pages 24-27, 33-39	
G4-19	Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu	Pages 24-27, 33-39	
G4-20	Périmètre de chacun des Aspects pertinents au sein de l'organisation	Pages 24-27, 33-39	
G4-21	Périmètre de chacun des Aspects pertinents en dehors de l'organisation	Pages 24-27, 33-39	
G4-22	Raisons et les conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs	N/A	
G4-23	Changements substantiels concernant le Champ d'étude et le Périmètre des Aspects, par rapport aux précédentes périodes de reporting	Voir pages 14-15 du DEU, pages 42-43	Pages 110-112
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES			
G4-24	Liste des Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Pages 28, 48, 57, 82, 84-89	
G4-25	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Pages 24-28, 33, 48-57, 82-89	

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 28, 48-57, 82, 84-89	
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 24-28, 33-39, 48-57, 82-89	
PROFIL DU RAPPORT			
G4-28	Période de reporting pour les informations fournies	Page 43	Pages 110-112
G4-29	Date du dernier rapport publié	Page 43	Pages 110-112
G4-30	Cycle de reporting	Page 43	Pages 110-112
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	Page 157	
G4-32	Option de « conformité » choisie par l'organisation, Index du contenu GRI pour l'option choisie et référence au Rapport de vérification externe	Page 25	
G4-33	Politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport	Page 25	
GOUVERNANCE			
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation	Pages 116-143	
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 18-19, 73-76, 84-87, 90-105, 146-155	

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 58-66				
G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Pages 60-61 et voir notre réponse au CDP				Pages 110-112
G4-EN6	Réduction de la consommation énergétique	Pages 60-61 et voir notre réponse au CDP				
ASPECT PERTINENT : ÉMISSIONS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 58-66 et voir notre réponse au CDP				
G4-EN15	Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)	Page 62 et voir notre réponse au CDP				Pages 110-112
G4-EN16	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie	Page 62 et voir notre réponse au CDP				Pages 110-112
G4-EN18	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	Voir notre réponse au CDP				
G4-EN19	Réduction des émissions de gaz à effet de serre	Page 62 et voir notre réponse au CDP				Pages 110-112

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
ASPECT PERTINENT : EFFLUENTS ET DECHETS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 66-68				
G4-EN23	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	Pages 67-68				
ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 87-89				
G4-EN32	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux	Page 87				
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 76-79				Pages 110-112
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 76-79	Information non reportée par sexe	L'information est actuellement non disponible		Pages 110-112
ASPECT PERTINENT : FORMATION ET ÉDUCATION						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 79-81				
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	Page 81	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 71-72, 82-84				
G4-LA12	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité	Pages 71-72	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)	

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 : ÉVALUATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI CHEZ LES FOURNISSEURS						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 87-89				
G4-LA14	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi	Page 87				
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 87-89				Pages 110-112
G4-HR10	Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme	Page 87				
SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ						
ASPECT PERTINENT : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION						
G4-DMA	Description de l'approche managériale	Pages 73-74, 85-87				Pages 110-112
G4-S04	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Pages 40, 73-74, 85-87				

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2021

À 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 2021 (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. 225105 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. 225102-1, 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 (ou disponibles sur demande au siège de l'entité).

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. 225105 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. 2251 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)⁽¹⁾.

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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre juillet 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention de neuf 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 la direction du développement durable, des ressources humaines, de l'audit interne, de l'environnement et juridique.

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 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (protection des données à caractère personnel et au respect de la vie privée, émissions de gaz à effet de serre des véhicules et des mobiliers), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : JCDecaux Chine, JCDecaux Hong-Kong et JCDecaux Dubaï ;

⁽¹⁾ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

2 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

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

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons 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 9 % et 18 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (18 % du chiffre d'affaires, 12 % des effectifs, 9 % 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 16 mars 2022

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)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
<ul style="list-style-type: none"> • Les taux de fréquence des accidents du travail • Le taux de gravité des accidents du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
<ul style="list-style-type: none"> • Les consommations électriques du mobilier • Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe (Scope 1, Scope 2 et émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable) 	<p>L'analyse des postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage de biens et services qu'elle produit</p>

INFORMATIONS SOCIÉTALES

Informations quantitatives incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
<p>Le pourcentage de fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales pour les collaborateurs • Le processus d'évaluation bisannuelle de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte • Le processus de cartographie des risques liés aux droits humains dans les achats • L'identification des fournisseurs clés • Le déploiement du Code de Conduite Fournisseur • 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



AFFICHAGE DIGITAL
Aéroport international de Los Angeles
🇺🇸 ETATS-UNIS

3

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

3.1. Présentation de la gouvernance 116

- 3.1.1. Mode de gouvernance 116
- 3.1.2. Code de gouvernement d'entreprise 117

3.2. Le Directoire 117

- 3.2.1. Composition 117
- 3.2.2. Mandats des membres du Directoire 118
- 3.2.3. Mission, fonctionnement et travaux 123

3.3. Le conseil de surveillance 124

- 3.3.1. Composition 124
- 3.3.2. Mandats des membres 129
- 3.3.3. Mission, fonctionnement et travaux 136
- 3.3.4. Assiduité des membres du conseil 138

3.4. Les comités 139

- 3.4.1. Comité d'audit 139
- 3.4.2. Comité des rémunérations et des nominations 140
- 3.4.3. Comité d'éthique 141

3.5. Évolution de la composition du conseil et des comités 142

3.6. Mixité au sein des instances dirigeantes 142

- 3.6.1. Politique de mixité 142
- 3.6.2. Résultat en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité 143

3.7. Déontologie des membres du Directoire et du conseil de surveillance 143

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

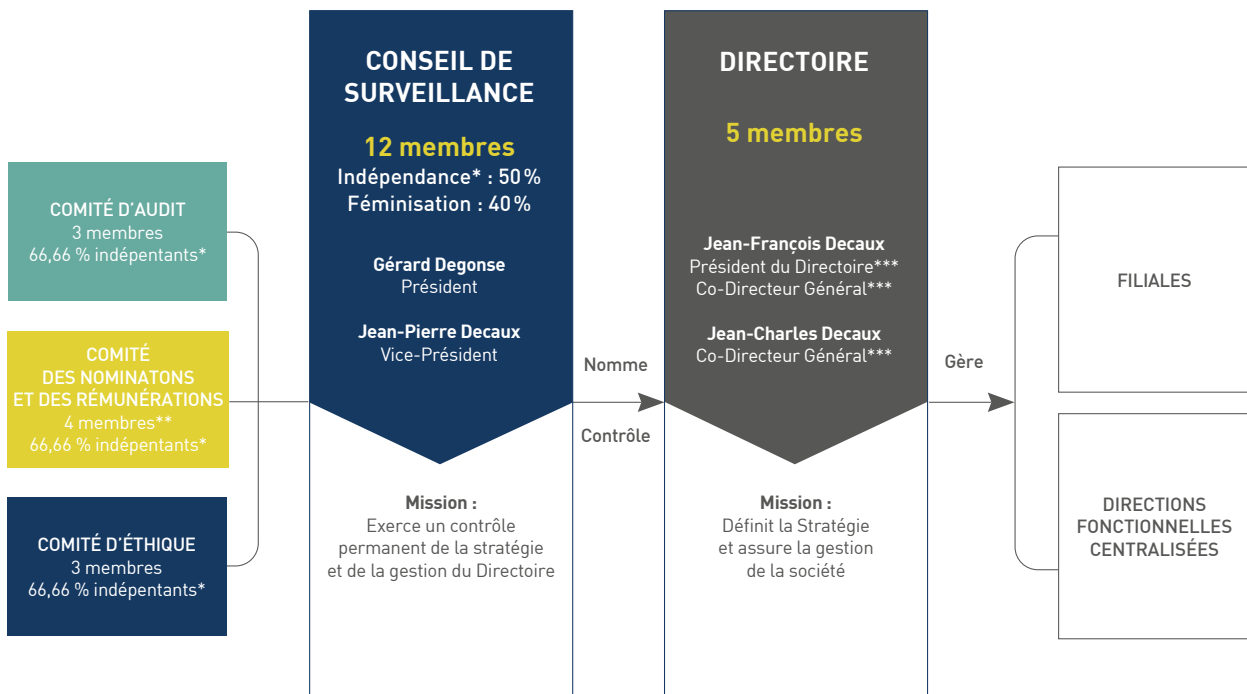
3.1.1. MODE DE GOUVERNANCE

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.

À noter que l'Assemblée Générale du 14 mai 2020 a approuvé la transformation de la forme sociale de la Société, par adoption de la forme de société européenne à Directoire et à Conseil de surveillance, qui n'est pas encore effective à la date de publication du présent Document.

Un Groupe Spécial de Négociation composé de représentants des salariés des différents pays européens dans lesquels JCDecaux opère a été constitué pour arrêter un accord qui définit les règles de mise en place et d'organisation du Comité de la Société Européenne. À l'issue de la période de négociation et des formalités relatives à la transformation, cette dernière sera effective.



* Hors membres du Conseil de surveillance représentant les salariés
** Y compris un membre représentant les salariés

*** Le Président est nommé pour un an, rotation annuelle entre M. Jean-François Decaux et M. Jean-Charles Decaux.

3.1.2. CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise AFEP- MEDEF révisé en janvier 2020 (le « Code AFEP-MEDEF »).

En application du principe « Appliquer ou Expliquer » prévu à l'article L. 22-10-10 du Code de commerce et par le Code AFEP-MEDEF, la Société précise, qu'au cours de l'exercice 2021, 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 2021, le Directoire est composé de cinq membres nommés par le Conseil de surveillance : M. Jean-François Decaux (Président du Directoire), M. Jean-Charles Decaux (Directeur Général), M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer.

La durée de leur mandat est de trois ans.

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



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



Jean-Charles 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 Central

3.2.2. MANDATS DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

La quasi-totalité des mandats ou fonctions exercés en 2021 par les membres du Directoire le sont dans des filiales directes ou indirectes de JCDecaux SA ou dans des sociétés du domaine de la communication extérieure dans lesquelles le Groupe détient une participation significative. Les autres mandats ou fonctions sont exercés dans des sociétés inactives dans le domaine de la communication extérieure.



M. JEAN-FRANÇOIS DECAUX

Président du Directoire

62 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 :

492 747 actions (dont 1 752 détenues en nue-propriété)

M. Jean-François Decaux a rejoint le Groupe en 1982 et a créé et développé la filiale allemande. Il a également assuré le développement du Groupe au Royaume-Uni, de l'ensemble des filiales de l'Europe du Nord et de l'Est et a ensuite réalisé l'implantation du Groupe en Amérique du Nord, en Asie Centrale ainsi qu'en Australie.

Président du Directoire depuis le 20 mai 2021, pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2022 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021), 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 2021 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 : 24 septembre 2013)
AFA JCDecaux A/S (Danemark)	• Président du Conseil d'administration (1 ^{ère} nomination : 11 octobre 2013)
Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans des sociétés hors groupe	
JCDecaux Holding (SAS) (France)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 22 juin 1998) • Directeur Général (depuis le 3 avril 2020)
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. JEAN-CHARLES DECAUX

Directeur Général

52 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 :
1 257 884 actions (dont 1 752 actions
détenues en nue-propriété)

M. Jean-Charles Decaux a rejoint le Groupe en 1989. Il a créé et développé la filiale espagnole, puis l'ensemble des autres filiales implantées en France, Belgique, Israël, Europe du Sud, Asie, Amérique Latine, Moyen-Orient et Afrique.

Directeur Général depuis le 20 mai 2021 pour une durée d'un an (soit jusqu'au Conseil de surveillance qui se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale 2022 qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021), 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 2021 dans les sociétés du groupe

Métrobus (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 (Royaume-Uni)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 3 avril 2014)

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans des sociétés hors groupe

Eurazeo (société cotée) (France)	• Vice-président du Conseil de surveillance (depuis le 26 juin 2017)
JCDecaux Holding (SAS) (France)	• Administrateur (1 ^{ère} nomination : 22 juin 1998) • Président (jusqu'au 1 ^{er} avril 2021) • 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 5 avril 2018) • Directeur Général (jusqu'au 3 avril 2020)
---------------------------------	--



M. EMMANUEL BASTIDE

Membre du Directoire

53 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

JCDecaux Asia - 1501 Berkshire House, 25 Westlands Road, Quarry Bay (Hong Kong)

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 (ENSMP).

M. Emmanuel Bastide a commencé sa carrière comme Ingénieur Travaux chez Saur en 1994, puis rejoint JCDecaux en 1998 comme Directeur Régional adjoint Ile-de-France-Est. En 1999, il est nommé Responsable du Développement pour l'Asie du Nord hors Japon, poste basé à Hong Kong.

Promu en 2001 Senior Vice-Président de MCDecaux au Japon (société commune de JCDecaux SA 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 2021 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)
JCDecaux Thailand Co., Ltd. (Thaïlande)	• Director (jusqu'au 8 septembre 2021)
JCDecaux Neonlight Co., Ltd. (Thaïlande)	• Director (jusqu'au 8 septembre 2021)
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 2021 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

52 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'Etudes Politiques de Paris et titulaire d'un Master et d'un DEA d'Economie de Paris Dauphine.

Il a débuté sa carrière au sein du cabinet Deloitte & Touche en exerçant diverses responsabilités, dont Audit Superviseur à Buenos Aires et Audit manager à Paris. Il a rejoint JCDecaux en 2001 en qualité de Responsable du

Développement, avec pour principales responsabilités les projets de fusion et d'acquisition au sein du Groupe. Il est nommé Directeur Financier Régional Asie en 2005, puis Directeur Général Moyen-Orient en 2011.

M. David Bourg est Directeur Général Finance, Systèmes d'Information et Administration Groupe depuis le 15 janvier 2015.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans les sociétés du groupe

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 2021 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

58 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 SA.

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2021 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 Werbeengesellschaft 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 Hungary zrt. (Hongrie)

- Membre du Conseil de surveillance (1^{ère} nomination : 12 décembre 2014)

VBM zrt (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 2021 dans des sociétés hors groupe

Néant

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

Néant

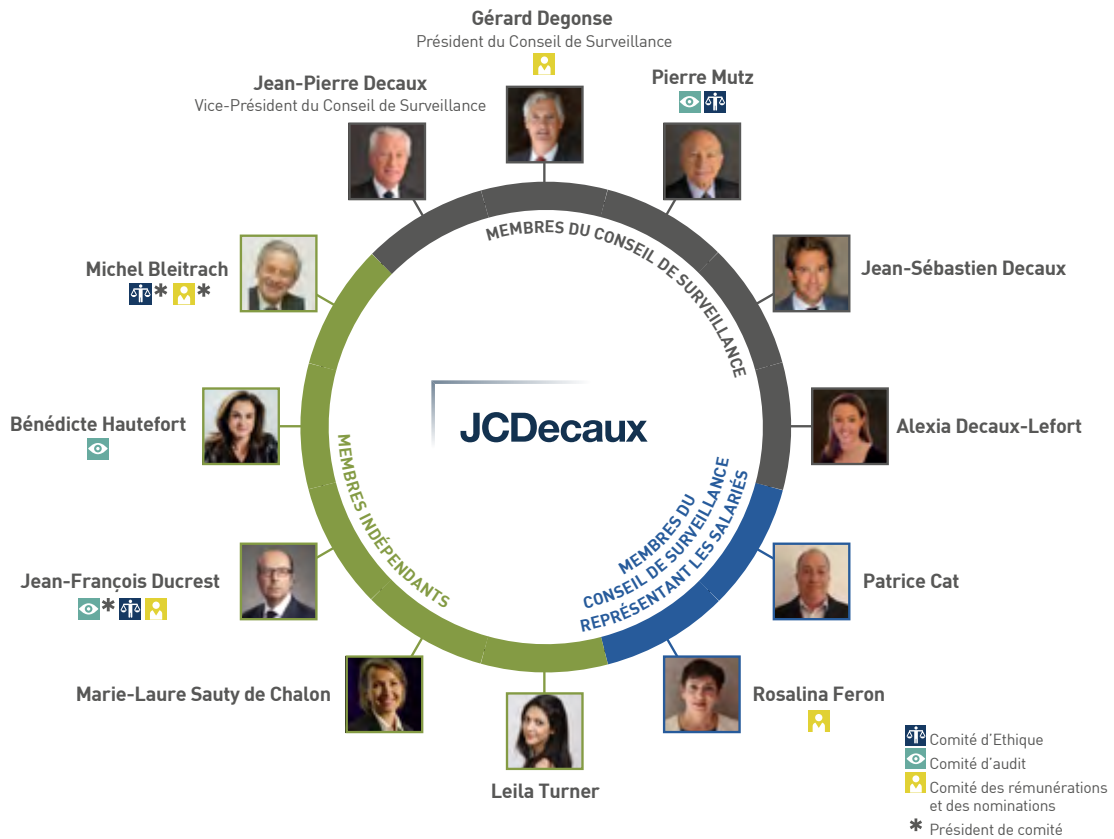
3.2.3. MISSION, FONCTIONNEMENT ET TRAVAUX

<h2>DIRECTOIRE</h2>	NOMBRE DE RÉUNIONS 13	TAUX D'ASSIDUITÉ 98 %
<p style="text-align: center;">MISSIONS</p> <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. <p style="text-align: center;">FONCTIONNEMENT</p> <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>	<p style="text-align: center;">TRAVAUX</p> <p>En 2021, le Directoire s'est réuni 13 fois avec un taux de présence de 98 % 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'arrêté des comptes semestriels et annuels, la conduite des tests de dépréciation, le budget, la communication financière et les revues des travaux et des conclusions des Commissaires aux comptes les projets et opérations de développement interne ou externe les nouveaux appels d'offres la stratégie de Développement Durable (notamment la stratégie développement durable 2030, 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 programme, la plateforme programmatique VIOOH, la stratégie Data, le partenariat avec S4M la revue semestrielle des risques et des litiges du Groupe, la revue de l'audit interne, la revue du portefeuille des droits de propriété intellectuelle, l'évolution de la gouvernance au sein de la Société et de ses filiales, l'évolution de la transformation de JCDecaux SA en Société européenne, la politique de conformité (notamment les travaux du Comité de vigilance), 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 à distance, la mise en place d'un plan d'actions gratuites Dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19, le Directoire a également suivi de très près les impacts de cette dernière, tant d'un point de vue sanitaire que sur l'activité du Groupe et sa situation financière. 	

3.3. LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.3.1. COMPOSITION

Au 31 décembre 2021, 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), Madame Rosalina Feron (nommée membre représentant les salariés par le Comité Social et Economique le 15 octobre 2020) et Monsieur 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%	58 ans	6,5 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 2021

	INFORMATIONS PERSONNELLES				EXPÉRIENCE	Indépendance	POSITION AU SEIN DU CONSEIL			PARTICIPATION À DES COMITÉS DE CONSEIL
	Age au 31/12/2021	Sexe	Nationalité	Nombre d'actions			Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Date initiale de nominations	Échéance du mandat	
Gérard Degonse (Président)	74 ans	M	Française	17 056	Néant	X	15/05/2013	AG 2022	8 ans	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Jean-Pierre Decaux (Vice-Président)	77 ans	M	Française	1 574	Néant	X	09/10/2000	AG 2022	21 ans	Non
Michel Bleitrach	76 ans	M	Française	1 000	1	✓	15/05/2013	AG 2022	8 ans	Président du Comité d'Éthique et Président du Comité des rémunérations et des nominations
Alexia Decaux-Lefort	36 ans	F	Française	1 000	Néant	X	15/05/2013	AG 2022	8 ans	Non
Bénédicte Hautefort	53 ans	F	Française	1 000	1	✓	11/05/2017	AG 2023	4 ans	Membre du Comité d'audit
Pierre Mutz	79 ans	M	Française	1 000	1	X	13/05/2009	AG 2022	12 ans	Membre du Comité d'audit et Membre du Comité d'Éthique
Jean-Sébastien Decaux	45 ans	M	Française	3 752*	Néant	X	14/05/2020	AG 2023	1 an	Non
Jean-François Ducrest	56 ans	M	Française	45 000	Néant	✓	14/05/2020	AG 2024	1 an	Président du Comité d'audit Membre du Comité d'Éthique Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Marie-Laure Sauty de Chalon	59 ans	F	Française	1 000	2	✓	11/05/2017	AG 2023	4 ans	Non
Leila Turner	39 ans	F	Française	1 000	Néant	✓	11/05/2017	AG 2023	4 ans	Non
Rosalina Feron (membre du Conseil représentant les salariés)	54 ans	F	Française	0	Néant	NA	15/10/2020	15/10/2023	1 an	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Patrice Cat (membre du Conseil représentant les salariés)	53 ans	M	Française	0	Néant	NA	30/09/2021	30/09/2024	Moins d'un an	Non

Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance satisfait et X représente un critère d'indépendance non-satisfait

NA : non-applicable

*dont 1 752 actions détenues en nue-propiété sous l'usufruit de Mme Danielle Decaux. M. Jean-Sébastien Decaux détient également 339 208 actions au travers de la société Holding des Dhuits.

INDÉPENDANCE DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Pour l'appréciation de l'indépendance de ses membres, le Conseil de surveillance a retenu les critères du Code AFEP-MEDEF (article 9.5), 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 2021 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 2021 que, sur un total de dix membres (qui n'inclut pas les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés, lesquels ne sont pas comptabilisés pour établir la proportion de membres indépendants au sein du Conseil, conformément à l'article 9.3 du Code AFEP- MEDEF), cinq membres, soit la moitié des membres du Conseil, étaient indépendants et n'entretenaient aucune relation d'affaires avec la Société.

Les membres ayant été qualifiés d'indépendants sont M. Michel Bleitrach, Mme Bénédicte Hautefort, M. Jean-François Ducrest, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon et Mme Leila Turner.

Formation des membres du Conseil de surveillance

Chaque membre du Conseil de surveillance bénéficie, lors de sa nomination, d'une présentation de la Société et de son groupe, de ses métiers et de ses secteurs d'activités.

De même, en cours de mandat, les membres du Conseil de surveillance bénéficient régulièrement, lors des réunions du Conseil, de présentations variées portant notamment sur l'activité de la Société, l'évolution des normes IFRS et les évolutions légales et réglementaires applicables à la Société ainsi que les grandes problématiques du moment (digital, vente programmatique, Développement Durable, conformité, etc.).

Par ailleurs, les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés bénéficient d'une formation selon les modalités prévues par l'article L. 225-30-2 du Code de commerce. Le programme de formation arrêté par le Conseil de surveillance comprend une ou plusieurs formation(s) réalisée(s) par un organisme extérieur, sur des sujets généraux ou plus précis abordés en Conseil de surveillance, ainsi qu'une ou plusieurs formation(s) réalisées 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 JCDecaux SA, revue par le Conseil de surveillance le 10 mars 2021, 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 9 mars 2022 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 2022.

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 2021, 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 du Conseil de surveillance est de 58 ans

Trois membres du Conseil de surveillance sur douze, à savoir M. Pierre Mutz, M. Jean-Pierre Decaux et M. Michel Bleitrach ont eu 75 ans respectivement en 2017, en 2019 et en 2020.

Conformément aux statuts, l'Assemblée Générale renouvelle le mandat des membres du Conseil ayant atteint l'âge de 75 ans tous les ans. Elle peut ainsi décider chaque année de l'opportunité de renouveler leur mandat.

Il n'est pas envisagé de modifier la disposition statutaire selon laquelle le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans ne peut pas être supérieur au tiers des membres en fonctions. Cette disposition permet de bénéficier de l'expérience de certains membres du Conseil, et ce, indépendamment de leur âge.

Ainsi, lors de la prochaine Assemblée Générale du 11 mai 2022, il sera proposé de renouveler le mandat de M. Gérard Degonse qui aura 75 ans en 2022. Si l'Assemblée Générale approuve ce renouvellement, le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans représentera le tiers des membres en fonction.

> 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 JCDecaux SA est détenue majoritairement par la société JCDecaux Holding, société familiale contrôlée par MM. Jean-François Decaux, Jean-Charles Decaux et Jean-Sébastien Decaux.

Au 31 décembre 2021, 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 9.3 : « 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 informations individuelles concernant les membres actuels du Conseil de surveillance figurent dans le présent Document d'Enregistrement Universel).

Les profils présents au Conseil sont jugés diversifiés.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Au 31 décembre 2021, 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

Bien qu'un membre du Conseil de surveillance ait perdu sa qualité d'indépendant au cours de l'exercice 2021 (au regard d'un des critères imposés par le Code Afep Medef), le Conseil de surveillance reste composé pour moitié de membres indépendants. Ainsi, la composition du Conseil lui a paru pleinement satisfaisante pour exercer sa mission au cours de l'exercice 2021 et le Conseil ne s'est fixé aucun nouvel objectif en matière de diversité à court terme.

3.3.2. MANDATS DES MEMBRES

M. GÉRARD DEGONSE Président du conseil de surveillance



74 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 : 16 mai 2019

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2022 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

NOMBRE D'ACTIONS : 17 056 actions

Président du Conseil de surveillance depuis le 15 mai 2013, le Conseil de surveillance du 16 mai 2019 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 2022 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021).

M. Gérard Degonse est diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

M. Gérard Degonse a occupé le poste de Directeur Général Délégué de JCDecaux Holding jusqu'au 30 juin 2017. M. Gérard Degonse a également occupé le poste de Directeur Général Finance et Administration du Groupe JCDecaux, dont il a été membre du Directoire, de 2000 à 2010. Avant de rejoindre le Groupe JCDecaux, M. Gérard Degonse était Directeur du Financement et de la Trésorerie du Groupe Elf Aquitaine. Auparavant, il avait été Vice President Treasurer et Company Secretary d'Euro Disney.

M. Gérard Degonse est également membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 15 mai 2013

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans des sociétés hors groupe

Decaux Frères Investissements (SAS) (France) • Administrateur (1^{ère} nomination : 2 mars 2011)

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



77 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 : 20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT DE MEMBRE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2022 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 574 actions

Vice-Président du Conseil de surveillance depuis le 9 octobre 2000, le Conseil de surveillance du 20 mai 2021 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 2022 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021).

Tout au long de sa carrière au sein du Groupe, qu'il a rejoint dès son origine en 1964, M. Jean-Pierre Decaux

a exercé de nombreux mandats. Il a notamment été Président-Directeur Général de la Société S.O.P.A.C.T. (Société de Publicité des Atribus® et des Cabines Téléphoniques) de 1975 à 1988, Président-Directeur Général de la Société R.P.M.U. (Régie Publicitaire de Mobilier Urbain) de 1980 à 2001, Directeur Général de Decaux SA (devenue JCDecaux SA) de 1989 à 2000 et Président-Directeur Général de la Société S.E.M.U.P. (Société d'Exploitation du Mobilier Urbain Publicitaire) de 1995 à 2001.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans des sociétés hors groupe

SCI Bagavi • Gérant (1^{ère} nomination : nc)

SCI Cricluca • 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 * *



76 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 :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2022 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

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 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans des sociétés hors groupe

SPIE SA (France) (société cotée)

- Administrateur (jusqu'au 14 mai 2021)

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

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)



53 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 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 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



36 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 :
16 mai 2019

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2022 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

NOMBRE D'ACTIONS : 1 000 actions

Mme Alexia Decaux-Lefort est diplômée de l'Université de Warwick (Royaume-Uni).

Depuis février 2021, Mme Alexia Decaux-Lefort occupe 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.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 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



45 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 339 208 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.

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 2021 dans les sociétés du groupe

IGPDecaux Spa (Italie)

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

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans des sociétés hors groupe

JCDecaux Holding (SAS) (France)

- Directeur Général (jusqu'au 1^{er} avril 2021)
- Président (depuis le 1^{er} avril 2021)
- 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)

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 



56 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION :

14 mai 2020

DATE DU DERNIER RENOUELEMENT :

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 Etats-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 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 Etats-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.

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 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans des sociétés hors groupe

Néant

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)

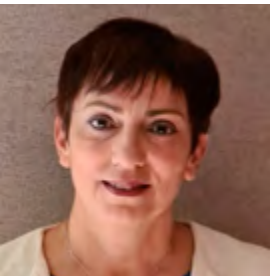
TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

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 



54 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 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 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 BÉNÉDICTE HAUTEFORT (Membre indépendant) Membre du conseil de surveillance



53 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 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 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. HERVÉ HERCHIN Membre du conseil de surveillance représentant les salariés jusqu'au 30 septembre 2021



61 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

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

DATE DE 1^{ÈRE} NOMINATION PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE :

25 octobre 2018

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

30 septembre 2021

NOMBRE D'ACTIONS :

Ne détient aucune action

M. Hervé Herchin a rejoint le Groupe en 1989. Depuis le 1^{er} janvier 2018, il est Responsable Régional du Développement et du Patrimoine de la région Occitanie.

M. Hervé Herchin a été nommé membre du Conseil de surveillance représentant les salariés par le Comité d'entreprise du 25 octobre 2018 pour une durée de 3 ans. Conformément à la loi, M. Hervé Herchin avait renoncé à ses mandats de représentants du personnel au sein de l'UES JCDecaux.

M. Hervé Herchin a quitté ses fonctions au cours de l'exercice 2021.

Monsieur Hervé Herchin était également membre du Comité des rémunérations et des nominations jusqu'au 30 septembre 2021.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans des sociétés hors groupe



Néant

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

Néant

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

M. PIERRE MUTZ Membre du conseil de surveillance  



79 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 :

20 mai 2021

DATE D'ÉCHÉANCE DU MANDAT :

Jusqu'à l'Assemblée Générale qui se réunira en 2022 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

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 Ile-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, Président et membre du Comité des rémunérations et des nominations jusqu'au 20 mai 2021 et membre du Comité d'Éthique depuis le 5 décembre 2018.

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 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

Groupe Logement Français (France)

- Président du Conseil de surveillance (jusqu'en décembre 2016)

France Habitation (France)

- Administrateur (jusqu'en juin 2016)

TAUX D'ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE : 100 %

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

TAUX D'ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS : 100 %

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

MME MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON (Membre indépendant) Membre du conseil de surveillance



59 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

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon détient une maîtrise en droit et est diplômée de l'Institut d'Études Politiques de Paris.

Après une carrière dans diverses régies publicitaires au sein de la presse et de la télévision, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon a pris la Direction générale de Carat Interactive en 1997.

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

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

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

Mme Marie-Laure Sauty de Chalon était également membre de l'Autorité de la concurrence entre 2014 et 2021.

SOCIÉTÉS

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 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 (1^{ère} nomination : 1^{er} mai 2011)

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) Membre du conseil de surveillance



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 à l'été 2018. Elle y occupe aujourd'hui le poste de Head of Incubation et pilote les expérimentations de nouvelles expériences ou de services de la marque au sein de la Direction de l'Innovation.

SOCIÉTÉS

FONCTIONS ET MANDATS EXERCÉS

39 ANS - NATIONALITÉ FRANÇAISE

ADRESSE PROFESSIONNELLE :

17 rue Soyier, 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

Mandats ou fonctions exercés en 2021 dans les sociétés du groupe

Néant

Mandats ou fonctions exercés en 2021 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 au Règlement intérieur du Conseil de surveillance et à l'article 11.3 du Code AFEP-MEDEF, les membres du Conseil de surveillance peuvent également se réunir périodiquement hors la présence des membres du Directoire. En 2021, 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 : l'organisation de ces réunions informelles ainsi que les sujets à y aborder, comment aider au mieux le développement de la Société à moyen-long terme, l'évolution de la composition et de l'organisation des réunions du Conseil de surveillance. Par ailleurs, conformément à l'article 18.3 du Code AFEP-MEDEF, lors de la présentation du compte-rendu des travaux du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil délibère sur les éléments de rémunération des membres du Directoire hors la présence de ceux-ci. <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 2021, 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 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"> l'évolution du projet de transformation de JCDecaux SA en Société Européenne la désignation par le Comité social et économique d'un des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés <p>Dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19, le Conseil de surveillance a porté une attention particulière à l'activité du Groupe au cours de l'exercice.</p>	

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>).

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'expliquer leurs réponses et de faire des suggestions d'améliorations.

Tous les membres du Conseil de surveillance ont rempli le questionnaire portant sur l'exercice 2021 et l'ont retourné à la Société.

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 2021 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 a décidé de poursuivre 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

Il a été décidé de ne pas mettre en œuvre, à ce stade, les suggestions faites par les membres du Conseil lors de l'évaluation 2020 concernant la multiplication des réunions informelles des membres du Conseil en raison du contexte sanitaire.

3.3.4. ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU CONSEIL

Assiduité des membres du Conseil de surveillance au cours de l'exercice 2021

<i>Assiduité moyenne</i>	ASSIDUITÉ AU CONSEIL DE SURVEILLANCE	ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'AUDIT	ASSIDUITÉ AU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS	ASSIDUITÉ AU COMITÉ D'ÉTHIQUE
GÉRARD DEGONSE (PRÉSIDENT)	100 %	NA	100 %	NA
JEAN-PIERRE DECAUX (VICE-PRÉSIDENT)	100 %	NA	NA	NA
MICHEL BLEITRACH	100 %	NA	100 %	100 %
PATRICE CAT *	100 %	NA	NA	NA
JEAN-SEBASTIEN DECAUX	100 %	NA	NA	NA
JEAN-FRANÇOIS DUCREST **	100 %	100 %	100 %	100 %
ALEXIA DECAUX-LEFORT	100 %	NA	NA	NA
ROSALINA FERON	100 %	NA	NA	NA
BÉNÉDICTE HAUTEFORT	100 %	100 %	NA	NA
HERVÉ HERCHIN ***	100 %	NA	100 %	NA
PIERRE MUTZ ****	100 %	100 %	100 %	100 %
MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON	100 %	NA	NA	NA
LEILA TURNER	100 %	NA	NA	NA

NA : non-applicable

* Membre du Conseil de surveillance depuis le 30 septembre 2021

** Membre du Comité des rémunérations et des nominations depuis le 20 mai 2021

*** Membre du Conseil de surveillance et du Comité des rémunérations et des nominations jusqu'au 30 septembre 2021

**** Président et membre du Comité des rémunérations et des nominations jusqu'au 20 mai 2021

3.4. LES COMITÉS

Au 31 décembre 2021, le Conseil de surveillance est assisté de trois Comités :

3.4.1. COMITÉ D'AUDIT

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

COMPOSITION

Au 31 décembre 2021, 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 liées aux travaux du Comité (comme par exemple sur les Communiqués de presse, les tests d'impairment ou la revue des litiges et des risques) sont organisées en amont de ces Comités.

Pour assurer ses missions, le Comité d'audit peut se faire assister d'experts extérieurs et entendre, hors la présence des mandataires sociaux, les Directeurs financier, comptable, de la Trésorerie, de l'Audit interne, juridique ainsi que les Commissaires aux comptes.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire mis à disposition plusieurs jours avant la réunion sur une plateforme digitale dédiée.

En séance, chaque point à l'ordre du jour fait l'objet d'un exposé, selon le cas, par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, le Directeur des Services Financiers Corporate, le Directeur de la Consolidation, le Directeur Juridique Groupe, le Directeur de l'Audit interne et/ou les Commissaires aux comptes, et fait l'objet d'un débat.

Les réunions du Comité d'audit font l'objet de comptes rendus écrits. Un compte rendu oral des activités du Comité d'audit est effectué par son Président au Conseil de surveillance suivant chaque réunion du Comité.

TRAVAUX

En 2021, le Comité d'audit s'est réuni quatre fois, avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- l'examen des comptes sociaux annuels et des comptes consolidés annuels et semestriels ainsi que l'examen des méthodes comptables retenues
- l'examen de l'évolution financière du Groupe
- le plan d'audit externe des Commissaires aux comptes et l'examen de leur rapport complémentaire
- l'examen de l'indépendance des Commissaires aux comptes
- la revue des litiges et des risques juridiques significatifs
- le plan des interventions et des actions de l'Audit interne, la cartographie des risques et le contrôle interne
- l'examen des contrats et accords en cours avec l'actionnaire de contrôle et de la procédure interne de qualification des conventions réglementées et courantes
- l'approbation de la fourniture des services autres que de certification des comptes
- La revue de la politique de Cybersécurité Groupe.

Litiges significatifs

Lors de la revue semestrielle des litiges et des risques (notamment financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux) significatifs réalisée au cours de l'exercice, aucun litige n'a été jugé suffisamment important pour avoir des effets significatifs sur la situation financière ou la rentabilité de la Société.

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 2021, 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 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 2021 et en application de l'article 18.3 du Code AFEP-MEDEF, les membres du Conseil de surveillance ont débattu des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ceux-ci.

TRAVAUX

Au cours de l'année 2021, le Comité s'est réuni deux fois avec un taux d'assiduité de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- l'examen de l'indépendance des membres du Conseil de surveillance
- le questionnaire relatif à l'évaluation du fonctionnement du Conseil de surveillance et des Comités
- l'examen de la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale
- l'examen de la composition du Conseil de surveillance et des Comités
- l'examen de la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance
- l'examen des objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes
- l'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 2021, 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 2021, 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 internes auprès du Groupe ou des filiales
- Examen des cas de violations potentielles des règles Éthiques Fondamentales édictées par la charte Éthique Groupe
- Adoption d'une procédure interne spécifique Cadeaux et Invitations conformément aux recommandations de l'AFA

Le Comité a ainsi examiné trois signalements, mettant en cause des collaborateurs en Europe et en Amérique Latine : deux ont fait l'objet d'un classement sans suite après enquête interne, et un seul a fait l'objet d'un plan d'action spécifique après une enquête rigoureuse.

En outre, 5 signalements ne relevant pas de la compétence du Comité ont été soit réorientés vers le Comité de Vigilance Groupe soit rejetés faute d'objet en rapport avec les missions du Comité d'Éthique ou du Comité de Vigilance Groupe.

3.5. ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Évolution de la composition du Conseil de surveillance et de ses Comités au cours de l'exercice 2021

SITUATION ARRÊTÉE LE 31 DÉCEMBRE 2021	DÉPART	NOMINATION	RENOUVELLEMENT
CONSEIL DE SURVEILLANCE	M. Hervé HERCHIN (membre du Conseil de surveillance représentant les salariés)	M. Patrice CAT (par le Comité social et économique le 30/09/2021)	M. Jean-François DUCREST (le 20/05/2021 pour trois ans) M. Michel BLEITRACH (le 20/05/2021 pour un an) M. Jean-Pierre DECAUX (le 20/05/2021 pour un an) M. Pierre MUTZ (le 20/05/2021 pour un an)
COMITÉ D'AUDIT			M. Jean-François DUCREST en qualité de Président (le 20/05/2021 pour trois ans) M. Pierre MUTZ (le 20/05/2021 pour un an)
COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS	M. Pierre MUTZ	M. Jean-François DUCREST (le 20/05/2021 pour trois ans)	M. Michel BLEITRACH en qualité de Président (le 20/05/2021 pour un an)
COMITÉ D'ÉTHIQUE			M. Michel BLEITRACH en qualité de Président (le 20/05/2021 pour un an) M. Pierre MUTZ (le 20/05/2021 pour un an) M. Jean-François DUCREST (le 20/05/2021 pour trois ans)

Les mandats de membres du Conseil de surveillance de MM. Gérard Degonse, Michel Bleitrach, Jean-Pierre Decaux, Pierre Mutz et Mme Alexia Decaux arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 11 mai 2022.

Conformément à la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance, il sera proposé à l'Assemblée Générale du 11 mai 2022, 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 Alexia Decaux, pour une durée de trois ans
- M. Pierre Mutz, pour une durée d'un an*.

(*MM. Michel Bleitrach, Jean-Pierre Decaux et Pierre Mutz ayant 75 ans ou plus, la durée de leur mandat est annuelle, conformément à l'article 16 des statuts).

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 d'ici 2022
2. Présenter une candidature féminine, dès que cela est possible, pour chaque poste de management à pourvoir dès 2021.

Les instances dirigeantes concernées par le Plan sont collectivement : le Directoire de JCDecaux S.A., les Comités Exécutif des directions centrales « Corporate » de JCDecaux S.A. soutenant les opérations du Groupe à travers le Monde, les Comités 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 33 % en 2021, et est stable par rapport à 2020.

La féminisation des instances dirigeantes a été intégrée en 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 d'actions de performance (en dehors des membres du Directoire) ; il en est ressorti une proportion de femmes de 29,2 % (93 femmes parmi les 318 bénéficiaires sus-mentionnés) en 2021.

Pour rappel, en 2020, la Société avait retenu comme référence l'ensemble des bénéficiaires de stock-options (en dehors des

membres du Directoire) et la proportion de femmes était de 26,2% (86 femmes parmi les 328 bénéficiaires).

Ce changement de référence semble pertinent à la Société et s'explique par le fait que le 23 juillet 2021 le Directoire a fait usage de l'autorisation accordée par l'Assemblée Générale Mixte du 20 mai 2021 aux termes de la 27^{ème} résolution, et a décidé d'attribuer à titre gratuit des actions à certains salariés non-mandataires sociaux.

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-François Decaux, Président du Directoire, et de Jean-Charles Decaux, Directeur Général.

M. Jean-Sébastien Decaux, membre du Conseil de surveillance, est le frère de MM. Jean-Charles et Jean-François Decaux.

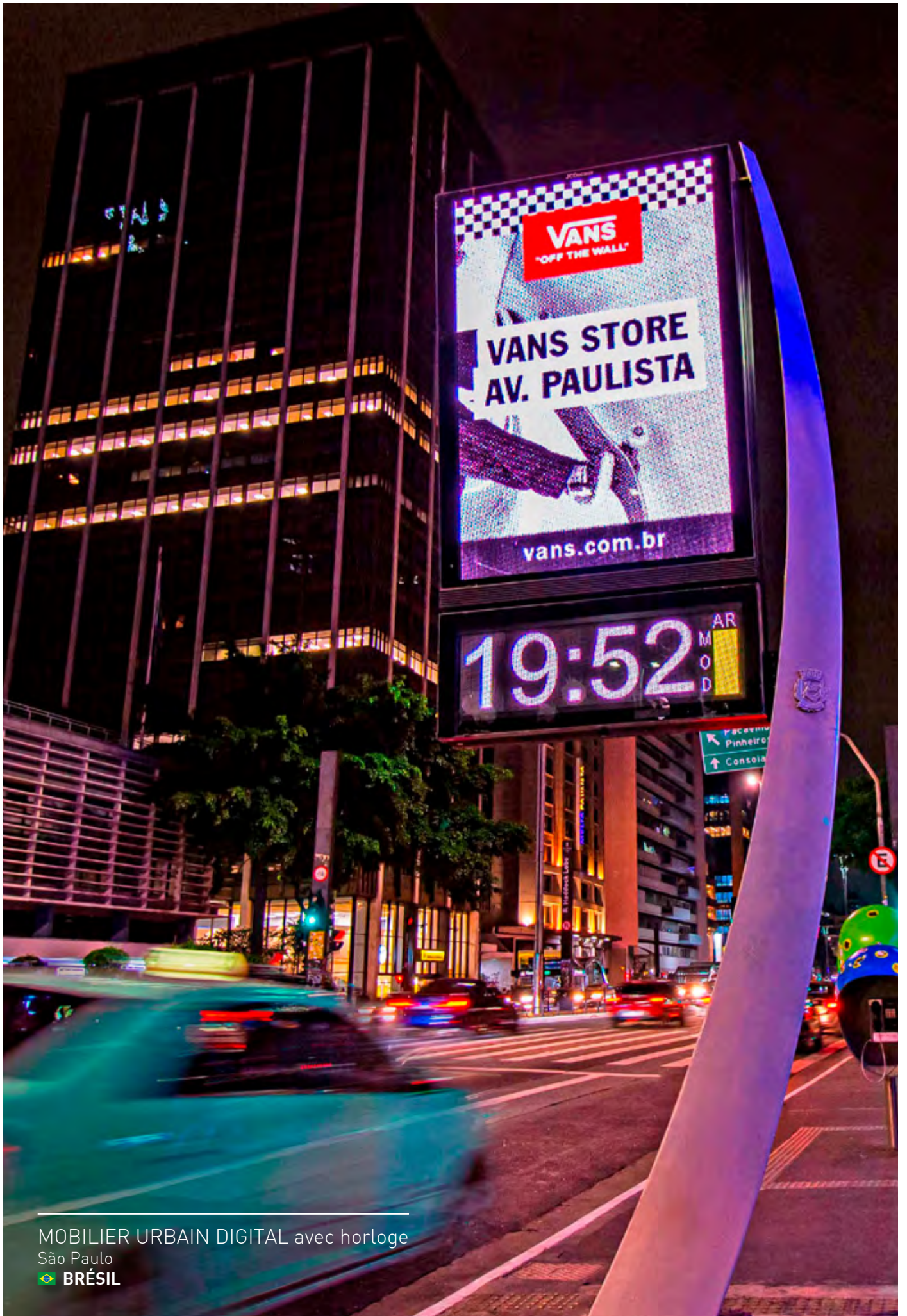
Mme Alexia Decaux-Lefort, membre du Conseil de surveillance, est la fille de M. Jean-François Decaux.

Condammations

Les membres du Conseil de surveillance déclarent chaque année à la Société les condamnations dont ils ont pu faire l'objet au cours des cinq dernières années.

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.



MOBILIER URBAIN DIGITAL avec horloge
São Paulo
 BRÉSIL

4

FACTEURS DE RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE

4.1. Politique de maîtrise des risques 146

4.1.1. Identification des risques 146

4.1.2. Facteurs de risques 146

4.2. Assurance et couverture des risques 152

4.3. Contrôle interne et gestion des risques 153

4.3.1. Objectifs du contrôle interne 153

4.3.2. Organisation générale et procédures
du contrôle interne 153

4.3.3. Procédures de contrôle interne relatives à l'élaboration
et au traitement de l'information financière et
comptable 154

4.4. Politique fiscale 156

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 opérationnelles).

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.

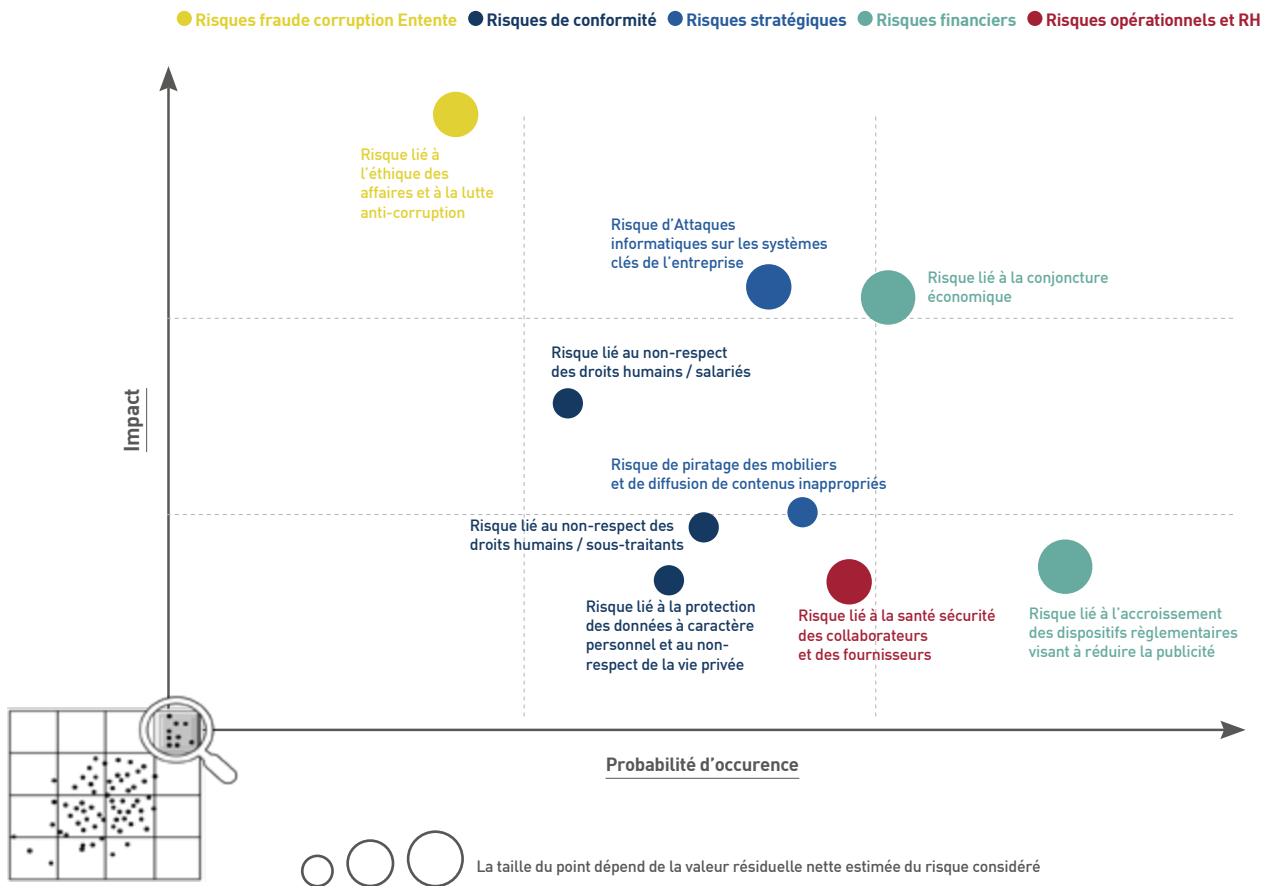
4.1.2. FACTEURS DE RISQUES

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 2021 des risques, le Groupe a identifié 106 risques dont les principaux sont détaillés dans les chapitres suivants. Les risques les plus significatifs sont présentés dans le graphique ci-dessous :



Les procédures mises en place au sein du Groupe pour la gestion des risques sont présentées en page 153 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 évènements 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 pages 85 et 86 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 page 84 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 RÈGLEMENTATIONS			
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 25 % 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 page 73 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 page 86 du présent document.

RISQUE LIÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET AU NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE [DPEF]

Présentation du risque

À l'ère du digital et de la connectivité, la donnée est au cœur des métiers de JCDecaux. Dans le cadre des activités et services délivrés par le Groupe (accès Wi-Fi, Vélos en Libre-Service, relations commerciales, organisation d'événements, sites Internet, dispositifs et campagnes publicitaires interactifs, etc.), JCDecaux est amené à collecter et à traiter des données à caractère personnel relatives à des milliers de personnes extérieures au Groupe. Il est de sa responsabilité de garantir à chacune d'entre elles la protection de sa vie privée et de ses données à caractère personnel ainsi que l'exercice des droits dont elle bénéficie, dans le respect des réglementations applicables.

- 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.

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 :

Les informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Renforcer la protection des données personnelles », en page 89 du présent document.

- 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

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 pages 260 à 329 du Document d'Enregistrement Universel.

Les 2 principaux risques identifiés sur cette famille sont les suivants :

Facteur de risque	IMPACT	PROBABILITÉ D'OCCURENCE	ÉVALUATION NETTE DU RISQUE
4.1.2.1.4. RISQUES FINANCIERS			
Risque 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 page 10 du Document d'Enregistrement Universel.

La Direction Générale et la Direction financière du Groupe demeurent particulièrement attentives aux structures de coûts et adoptent des plans d'action pour maintenir le niveau de rentabilité du Groupe.

RISQUE 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 Règlementaire et un Pôle Affaires Publiques composé de juristes spécialisés) pour veiller à l'application de la réglementation et en suivre toutes les évolutions, afin d'anticiper et de gérer au mieux ce risque.

Sur nos autres géographies, nous n'avons pas identifié de pression similaire nécessitant à ce stade, la mise en place d'une organisation comme celle présente en France.

Par ailleurs, s'agissant de l'environnement, principal objet des propositions de loi, le groupe a pris depuis plusieurs années de nombreuses mesures. JCDecaux est la seule entreprise du secteur de la communication extérieure au monde à avoir rejoint en 2019 le RE 100 (coalition internationale des entreprises engagées vers l'objectif 100 % énergies renouvelables). En 2021, JCDecaux a été maintenu au niveau « Leadership » du CDP (Carbon Disclosure Project) et fait partie de la prestigieuse Liste A, comme en 2019. Le Groupe est aussi référencé en matière de performance extra-financière dans l'indice FTSE4Good et le classement MSCI. Depuis de nombreuses années, le groupe est mobilisé en termes d'engagement environnemental, et contribue en 2021 à la neutralité carbone collective pour sa filiale France.

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.

RISQUE DE PIRATAGE DIGITAL DES MOBILIERS ET DE DIFFUSION DE CONTENU INAPPROPRIÉ [DPEF]

Présentation du risque

Présent dans plus de 80 pays, JCDecaux opère du digital dans 63 d'entre eux par l'intermédiaire de plus de 30 000 mobiliers actifs. Pour le Groupe, toute tentative externe ou interne d'accéder aux écrans numériques de ces mobiliers dans le but de diffuser des messages non-contrôlés est un risque majeur, susceptible d'impacter ses résultats comme d'affecter sa réputation et sa capacité à proposer une offre numérique crédible aux clients annonceurs. Les principaux risques identifiés sont des risques de défacement ou d'atteinte à la continuité de service. Avec des effets d'autant plus graves dans ce dernier cas, que les messages diffusés pourraient être offensants et néfastes. Dans un contexte de numérisation croissante de ses activités, la sécurisation de l'accès au réseau, aux systèmes informatiques et aux données du Groupe est une priorité afin de protéger la valeur de l'entreprise.

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, 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 fourni par Thales, 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 mobiliers digitaux », en page 55 du présent document.

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.

Le principal risque relatif à cette famille est un risque traité 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]	***	***	**

Présentation du risque

JCDecaux réunit plus de 400 métiers différents, de la conception du mobilier urbain à la commercialisation des espaces publicitaires, en passant par l'entretien et la maintenance des mobiliers et dispositifs publicitaires. Le personnel opérationnel et de terrain, qui représente environ 51 % de l'effectif total du Groupe en 2021, est plus exposé aux risques d'accidents et incidents, en raison de ses activités. Ces dernières peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipements électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées, le travail dans des lieux où la « concentration » du public est forte (aéroports, gares, métros, trottoirs...).

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 page 76 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 évènements.

À titre d'exemple, le Groupe a dû faire face en 2019 aux évènements sociaux à Hong Kong ou dans certains pays d'Amérique Latine (comme le Chili).

La crise relative à la Covid-19 a encore impacté significativement le Groupe en 2021, en termes de sécurité de ses collaborateurs, d'organisation de sa Supply Chain et au final, en termes de performances commerciales. Ainsi, le Groupe, dès le début de la crise sanitaire, a pris une série de mesures, dans le cadre d'un plan de continuité des affaires, de façon d'une part à protéger ses collaborateurs (en particulier dans les zones particulièrement sensibles) mais également d'assurer, dans la mesure du possible, les engagements pris vis-à-vis de ses annonceurs et de ses mandants.

Éléments supplémentaires aux documents financiers publiés le 17 mars 2022 :

Suite à la survenance du conflit armé entre la Russie et l'Ukraine depuis février 2022, il convient de noter que le groupe JCDecaux, n'a plus d'activité en Russie depuis la vente de sa participation de 25 % dans Russ Outdoor en 2020 et a très peu d'activité en Ukraine. En effet, en 2021, le groupe JCDecaux, au travers de la société BigBoard qu'il détient en contrôle conjoint à 50 %, a réalisé 3,4 millions d'euros de chiffre d'affaires en Ukraine. L'Ukraine ne contribue par ailleurs à l'actif net du Groupe qu'à hauteur de 1,4 million d'euros (incluant l'effet de change recyclable en cas de perte de contrôle) au 31 décembre 2021. Néanmoins, le Groupe reste très vigilant quant à l'évolution de la situation et aux conséquences de ce conflit sur l'économie mondiale et sur les marchés financiers.

Le Groupe considère que cette présentation couvre les principaux risques significatifs.

Les risques jugés non-significatifs mais présentés en conformité avec l'article 173 de la loi sur la transition énergétique du 17 août 2015 sont décrits en page 25 du document, dans le chapitre Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

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 SA auprès de compagnies d'assurance de premier plan disposant d'un réseau international, notamment en ce qui concerne les risques de dommages aux biens/pertes d'exploitation ainsi que les risques de mise en jeu de la responsabilité civile des sociétés du Groupe et des mandataires sociaux.

Cette politique permet à la fois d'avoir accès à des niveaux de garanties importants, à des conditions de tarification globalisées et de s'assurer que le niveau des garanties et des franchises dont bénéficient les sociétés du Groupe, tant en France qu'à l'étranger, est conforme aux risques potentiels identifiés et à la politique du Groupe en matière de couverture des risques.

Le Groupe peut être amené à souscrire des couvertures locales et/ou spécifiques afin de respecter les réglementations locales en vigueur ou pour répondre à des exigences particulières. Les

risques purement locaux comme la garantie des risques associés aux véhicules à moteur sont couverts par chaque pays, sous sa responsabilité.

Pour les risques essentiels, les couvertures mondiales du Groupe interviennent en différence de conditions et/ou différence de limites en cas d'insuffisance des garanties locales.

La politique de gestion des assurances consiste à identifier des risques majeurs en recherchant ceux dont les conséquences seraient les plus importantes pour les tiers, pour les collaborateurs ou pour le Groupe.

Tous les risques significatifs sont couverts par le programme d'assurances mondial du Groupe, celui-ci ne conservant en auto-assurance que les risques de fréquence. Ainsi, afin d'optimiser ses coûts d'assurance et avoir une bonne maîtrise des risques, le Groupe

s'auto-assure, par l'effet des franchises d'assurance, pour les risques à fréquence récurrente dans le cadre de l'activité, ainsi que pour les risques d'amplitude moyenne ou faible, essentiellement au titre des polices Dommages/Pertes d'Exploitation, Responsabilité Civile et Flotte automobile.

Le Groupe JCDecaux a pour politique de ne pas transférer ses risques à des assureurs dont la notation financière n'est pas de premier plan.

La politique décrite ci-dessus est donnée à titre d'illustration d'une situation à une période donnée et ne peut pas être considérée comme représentative d'une situation permanente. La politique d'assurance du Groupe est en effet susceptible d'être modifiée à tout moment en fonction de l'occurrence de sinistres, de l'apparition de nouveaux risques, ou des conditions du marché.

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 des dites 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 coconstruit les politiques, plans d'actions et indicateurs clés de performance avec les Directions Opérationnelles et Fonctionnelles associées. Elle rend compte de la maturité de la performance extra-financière du Groupe via son reporting annuel. Pour plus d'informations veuillez consulter le chapitre « Notre responsabilité sociale, sociétale et environnementale ». en page 24 du présent document.

Un système de délégations

L'organisation opérationnelle du Groupe s'appuie sur des filiales françaises et étrangères de plein exercice dans chaque pays dont les directions générales sont, de par la loi, investies de tous les pouvoirs nécessaires.

Néanmoins, le Directoire a mis en place des délégations de pouvoirs plus spécifiques par fonction. Ce schéma est constamment revu et mis à jour pour l'adapter aux évolutions de l'organisation du Groupe.

Dans les domaines particulièrement sensibles pour le Groupe, le Directoire a encadré les pouvoirs d'engagement de ses filiales françaises et étrangères.

Une procédure uniforme du Groupe pour la signature et la validation des contrats privés et publics

Une procédure Groupe a été mise en place en 2011 et mise à jour en 2015 et 2018, afin notamment de renforcer les contrôles et l'homogénéité de traitement de certains contrats (dits « qualifiés ») engageant le Groupe, en particulier avec la mise en œuvre d'une double signature par des personnes identifiées et en nombre très limité, garantissant à la fois une validation par différentes compétences et une bonne connaissance des engagements contractuels. Les autres contrats doivent être signés en tout état de cause par deux personnes. Cette procédure s'applique à toutes les filiales et à toutes les co-entreprises sous le contrôle de JCDecaux

SA ou dont JCDecaux SA a la responsabilité de la gestion. Lors de la clôture annuelle des comptes, il est demandé aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers des filiales de signer des lettres de confirmation de bonne application de ces procédures et, en cas d'absence de confirmation, d'en indiquer les raisons.

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 SA vise à fournir aux membres du Directoire et aux responsables opérationnels les informations dont ils ont besoin pour gérer la Société et ses filiales, permettre la consolidation statutaire et le pilotage de l'activité au travers du reporting et du budget, et assurer la communication financière du Groupe.

Ce processus est organisé autour de trois cycles : budget, reporting et consolidation. Ces cycles s'appliquent à toutes les entités juridiques du Groupe et suivent un format identique (périmètre, définitions, traitements) décrit dans le « Manuel Finance ». Ce Manuel comprend l'ensemble des principes, règles et procédures comptables et de gestion en vigueur dans le Groupe :

- le budget est préparé chaque année à l'automne et couvre les prévisions de clôture de l'exercice en cours et le budget de l'année N+1. Pré-approuvé par le Directoire en décembre et validé en avril de l'année suivante, il est notifié aux filiales à l'issue de cette validation. Outre des informations de 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
- 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'un service Administration et Management du Système reporting Groupe
- la Direction Fiscale.

Les Directeurs placés à la tête de ces Directions ont une responsabilité transverse et mondiale sur l'ensemble des filiales. Le Directeur Général Finance et Administration Groupe a une autorité fonctionnelle sur les directeurs financiers de toutes les filiales du Groupe.

Lors des clôtures semestrielles et annuelles des comptes, les Directeurs Généraux et Directeurs Financiers des filiales signent conjointement des « lettres d'affirmation » et les adressent au Directeur des Services Financiers Corporate. Les comptes sont vérifiés par les Commissaires aux comptes deux fois par an à l'occasion de la clôture annuelle (audit) et semestrielle (examen limité) des comptes consolidés et statutaires de JCDecaux SA.

Dans le cadre de la clôture annuelle, les filiales du périmètre de consolidation sont contrôlées. Pour la clôture semestrielle, des interventions ciblées sont réalisées sur les filiales significatives.

Processus de gestion de l'information financière publiée

Outre le Président du Directoire, seules les personnes dûment mandatées sont habilitées à communiquer des informations à caractère financier au marché. Il s'agit en particulier du Co-Directeur Général et de l'ensemble des membres du Directoire, de la Direction de la Communication et du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière.

Ce dernier participe, grâce à la contribution des Directions opérationnelles, à l'élaboration de la présentation de l'activité du Groupe et des résultats financiers de JCDecaux exposée au Directoire, dans le cadre d'un processus structuré qui respecte les obligations en matière d'information financière.

Les documents font l'objet d'un processus de contrôle et de validation avant leur diffusion, qui fait intervenir notamment la Direction Planning & Control, la Direction de la Consolidation et la Direction Juridique Groupe, la Direction de la Communication ainsi que les Commissaires aux comptes. Les communiqués de presse financiers (annuel, 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 10 700 employés dans le monde, JCDecaux exerce ses activités dans plus de 80 pays où les bénéficiaires de ses filiales sont imposables. Notre objectif est de veiller à ce que l'impôt soit payé et que les déclarations fiscales soient déposées dans les délais dans chaque juridiction, conformément aux lois et règlements en vigueur.

La Direction Fiscale de JCDecaux, qui relève directement du Directeur Financier et Administratif du Groupe, membre du Directoire de JCDecaux, est impliquée dans tous les aspects pertinents de notre activité, en étroite collaboration avec la direction pour fournir des conseils et assurer l'efficacité et la conformité des opérations.

Nous pratiquons une politique de transparence pour développer des relations de confiance avec les autorités fiscales et nous étions pleinement conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE* avant même qu'elles ne soient publiées.

Nous nous attachons à être en conformité et à suivre l'esprit des réglementations fiscales et à les interpréter d'une manière raisonnable et cohérente dans l'ensemble de nos opérations. Notre politique est de payer l'impôt là où la valeur est créée et l'activité économique exercée. Nous n'utilisons pas de structures fiscales localisées dans des territoires communément appelés « paradis fiscaux » à des fins de planification fiscale.

L'application d'IFRIC 23 ne soulève aucune difficulté pour l'entreprise dans la mesure où nous avons déjà des procédures internes en place permettant d'identifier d'éventuels risques fiscaux que nous pouvons, le cas échéant, maîtriser et corriger. Par ailleurs, nos filiales sont également régulièrement auditées par les administrations fiscales locales ainsi que leurs commissaires aux comptes.

La Direction Fiscale réalise régulièrement des revues fiscales de ses filiales en vue de s'assurer que les réglementations fiscales sont bien prises en compte et correctement appliquées.

La cartographie des risques Groupe, qui répertorie les principaux risques liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, inclut notamment les risques liés à la fiscalité. Cette cartographie est revue et validée chaque année par le Directoire, le Comité d'Audit et le Conseil de Surveillance.

Nous comprenons et soutenons le reporting pays par pays destiné aux autorités fiscales et nous le considérons comme une occasion de promouvoir la transparence internationale et de renforcer le dialogue et la coopération avec les autorités fiscales locales. Pour autant, JCDecaux ne divulgue pas publiquement cette information pour ne pas entraver le principe d'une concurrence loyale (« fair competition ») car cette information pourrait être utilisée comme un avantage stratégique par nos concurrents.

* Lignes directrices de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques sur la lutte contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (« Base Erosion and Profit Shifting »).

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 SA

JCDecaux SA
Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance
17, rue Soyier
92523 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tél. : + 33 (0)1 30 79 79 79

www.jcdecaux.com

www.jcdecaux.com