



RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE ET RSE  
**2019**

[www.jcdecaux.com](http://www.jcdecaux.com)

# RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE ET RSE 2019

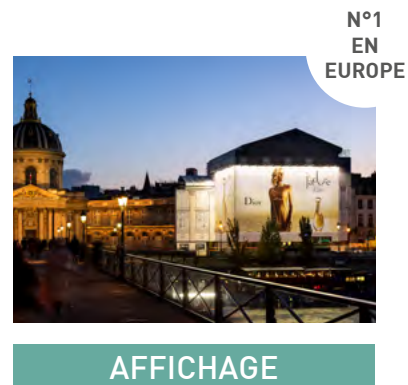
PHOTO DE COUVERTURE :

Campagne «WARNING GLOBAL WARMING» de l'artiste Danois Per Arnoldi sur la 5<sup>ème</sup> avenue, New York,  **ÉTATS-UNIS**  
Climate Week - Septembre 2019

## PROFIL DU GROUPE

JCDecaux est le numéro un mondial de la communication extérieure, avec un total de 1,062 million de dispositifs publicitaires dans plus de 80 pays. Son chiffre d'affaires 2019 s'élevait à 3 890 millions d'euros.

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



## CHIFFRES CLÉS

- Une présence dans **3 890 villes de plus de 10 000 habitants**
- Une audience journalière de plus de **890 millions de personnes dans plus de 80 pays**
- **13 210 collaborateurs**
- **Leader dans le vélo en libre-service** : pionnier de la mobilité douce
- **1<sup>ère</sup> entreprise de Communication Extérieure** ayant rejoint **RE100** (engagement vers le 100 % d'énergies renouvelables)
- JCDecaux est coté sur **l'Eurolist d'Euronext Paris** et fait partie des **indices Euronext 100** et **Euronext Family Business**
- JCDecaux est référencé en matière de performance extra-financière dans **l'indice FTSE4Good** et les classements **MSCI** et **CDP** (Liste A)
- **1 061 630 faces publicitaires dans le monde**
- **N°1 mondial du mobilier urbain** (517 800 faces publicitaires)
- **N°1 mondial de la publicité dans les transports** avec plus de 160 aéroports et 270 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways (379 970 faces publicitaires)
- **N°1 européen de l'affichage grand format** (136 750 faces publicitaires)
- **N°1 de la communication extérieure en Europe** (636 620 faces publicitaires)
- **N°1 de la communication extérieure en Asie-Pacifique** (260 700 faces publicitaires)
- **N°1 de la communication extérieure en Amérique Latine** (69 490 faces publicitaires)
- **N°1 de la communication extérieure en Afrique** (22 760 faces publicitaires)
- **N°1 de la communication extérieure au Moyen-Orient** (15 510 faces publicitaires)



## DÉVELOPPEMENT DURABLE : NOS RÉALISATIONS 2019

- **88%** des consommations électriques couvert par des **énergies vertes** (objectif : 100% d'ici 2022)
- **34%** de **réduction d'émissions de gaz à effet de serre** par rapport à 2018
- **76%** des **déchets triés** pour recyclage
- **94,5%** des effectifs en **CDI** ; **96,4%** des effectifs en **temps plein**
- **Réduction du taux de fréquence des accidents du travail** pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive
- Déploiement de la **Charte Ethique et de la Charte des Valeurs sociales fondamentales** dans **100% des pays**
- **85%** des pays munis d'un **système de gestion des carrières**
- **88%** des **fournisseurs clés** signataires du **Code de Conduite Fournisseur**
- **9 600 collaborateurs formés au Développement Durable** dans **100% des pays** du Groupe

## SOMMAIRE



## NOS FONDAMENTAUX

- Un métier, trois activités **12**
- Notre modèle économique <sup>DPEF</sup> **12**
- Nos valeurs fondatrices <sup>DPEF</sup> **12**
- Répartition de la valeur créée entre les parties prenantes <sup>DPEF</sup> **13**
- La Stratégie du Groupe <sup>DPEF</sup> **14**



## LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RSE

- Notice d'information et éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-financière **20**
- Les perspectives pour une ville et une mobilité intelligentes et responsables <sup>DPEF</sup> **22**
- Notre Stratégie Développement Durable **24**
- Le pilotage de la Stratégie Développement Durable et l'intégration des risques extra-financiers <sup>DPEF</sup> **27**
- JCDecaux en 2019 – Chiffres clés <sup>DPEF</sup> **30**
- Notre engagement environnemental **31**
- Notre engagement social **39**
- Notre engagement sociétal **54**
- La présence de JCDecaux dans les indices internationaux de notation extra-financière **71**



## INFORMATIONS JURIDIQUES ET FISCALES

- Gouvernement d'entreprise **74**
- Politique de maîtrise des risques **85**
- Politique fiscale <sup>DPEF</sup> **108**



## AUTRES INFORMATIONS

- Grille de concordance GRI-G4 (option critères essentiels) **112**
- Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion **116**
- Annexe : informations considérées comme les plus importantes **118**
- Contact **119**

## MESSAGE DES CO-DIRECTEURS GÉNÉRAUX



© Gilles DACCOURT



Madame, Monsieur, Chers Actionnaires,

2019 a été pour JCDecaux une année record en termes de chiffre d'affaires à 3 890,2 millions d'euros, en hausse de +7,5 % avec une croissance organique de +2 %. Le chiffre d'affaires digital a été en hausse de +33 %, incluant une contribution modeste mais incrémentale du programmatique, et représentait 25,2 % du chiffre d'affaires total ; en cohérence avec la stratégie définie et appliquée de façon rationnelle et sélective à tous nos actifs premium.

Les contrats de Mobilier Urbain remportés font la part belle au digital dans le district londonien de Camden, à Rotterdam, Bilbao ou Nagoya. Le cas de San Francisco est emblématique par la confiance que la capitale mondiale de la tech nous a renouvelée, 20 ans après que nous y ayons signé notre 1er contrat de Mobilier Urbain aux Etats-Unis. En France, où les vitrines Monoprix comptent plus de 250 écrans dans plus de 110 villes, il est à noter les contrats digitaux très symboliques des transports en commun de l'agglomération grenobloise, alors que Grenoble avait marqué, en 2014, son hostilité à la publicité ainsi qu'au modèle économique de JCDecaux, et de Lille où nous n'étions plus présents depuis 2005.

Cette dynamique collective se retrouve dans le Transport, avec le gain des concessions publicitaires digitales de Kansai Airports au Japon et du Midfield Terminal de l'aéroport international d'Abou Dhabi.

En Affichage, enfin, la rationalisation et la digitalisation de notre patrimoine de grands formats au Royaume-Uni portent leurs fruits tout comme l'intégration d'APN Outdoor, en Australie.

Nous avons également su valoriser notre expertise en matière d'études avec le lancement de la 1<sup>ère</sup> mesure d'audience internationale en aéroport, après 18 mois de travaux au sein de notre Direction Data, en partenariat avec JCDecaux Transport, JCDecaux One World et la Direction Générale Stratégie et Nouveaux Usages. L'étude internationale « Airports: Open for Business » a, quant à elle, apporté une preuve supplémentaire de notre connexion privilégiée avec les décideurs économiques, celle que permet l'expérience et l'expertise à nulle autre pareille de nos équipes partout dans le monde.

En 2019, dans le respect de notre engagement au Global Compact, la préservation de notre planète a été au cœur de toutes nos activités sous la houlette de la Direction du Développement Durable. Ainsi, nous avons atteint 88 % de nos consommations d'énergie compensées par les énergies renouvelables, en ligne avec notre objectif de 100 % en 2022. Notre engagement s'est, de surcroît, traduit par des initiatives emblématiques et concrètes : participation à la création de l'alliance mondiale pour les villes intelligentes en Afrique ; décision d'être la 1<sup>ère</sup> entreprise de communication extérieure à rejoindre le RE100, réseau mondial des entreprises agissant en faveur du climat et des énergies renouvelables ; exposition, au cours de la Climate Week à New York, de l'affiche de l'artiste danois Per Arnoldi, « Warning Global Warming » ; partenariat avec Make.org pour la plus grande consultation citoyenne sur l'environnement jamais organisée en France.

L'innovation produit et service, au cœur de notre stratégie, s'est traduite notamment par la création de Filtreo, abribus de nouvelle génération, qui, grâce à son toit végétalisé, contribue à la dépollution urbaine ainsi que par le déploiement à Bruxelles de 1 800 eVillo! à assistance électrique avec batterie portable et personnelle, une première mondiale pour notre Groupe.

La profonde transformation numérique que nous vivons a conforté notre engagement à fortement investir pour préparer l'avenir de l'entreprise avec la Direction Data qui est, à l'échelle mondiale, un véritable levier pour accroître notre activité et remporter des appels d'offres ; l'accélération de la digitalisation de nos activités dont le chiffre d'affaires digital en 2020 sera en phase avec l'objectif d'environ 30 % fixé en 2014 ; notre stratégie d'Open Innovation orientée vers l'écosystème des startups ; nos très nombreux projets de transformation digitale de nos méthodes et process internes. Enfin, nous sommes déterminés à réussir VIOOH, la plateforme mondiale indépendante et automatisée de planning et de trading, déjà mise en place dans 12 pays et connectée à 14 DSP. A même d'accélérer la vente de tous nos espaces sur une base d'audience parfaitement ciblée, son objectif d'être la plateforme de référence de la Communication Extérieure est stratégique dans le contexte récurrent de révolution des pratiques et des usages en matière d'achat d'espace publicitaire.

Fidèles à notre modèle historique fondé sur la fonctionnalité et la qualité programmée, nous saurons, tous ensemble, nous distinguer des autres acteurs du marché, locaux ou sans frontières comme les pure players du web. Plus que jamais, nous sommes maîtres de notre destin et de notre capacité à générer une croissance créative avec talent, ténacité et imagination.

**Nous devons aussi nous mobiliser pour poursuivre avec détermination notre stratégie de croissance interne en 2020, tout en étant prêts à saisir les opportunités de croissance externe qui se présenteront.**

2020 s'annonce comme une année particulière, frappée par la pandémie de Covid-19 dans toutes les régions du globe. Alors que plus de 3 milliards de personnes sont désormais confinées, soit 40 % de l'humanité, nous sommes absolument engagés et mobilisés pour limiter, autant que possible, les répercussions de cette crise inédite qui nous touche de plein fouet. Nous sommes persuadés que la communication extérieure ayant toujours été le média de la mobilité et du lien social, il le sera d'autant plus une fois notre liberté de circuler rétablie.

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

## MESSAGE DE LA DIRECTRICE DEVELOPPEMENT DURABLE ET QUALITE

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

Ce Rapport Développement Durable, à destination de l'ensemble de nos parties prenantes, regroupe en un seul document dédié les différents éléments de notre Déclaration de Performance Extra-Financière, dans laquelle nous communiquons chaque année de façon exhaustive notre ambition, notre Stratégie Développement Durable et notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (informations par ailleurs aussi publiées dans notre Document d'Enregistrement Universel).



Pour JCDecaux et ses filiales, l'année 2019 a été marquée par le lancement de grands projets et l'accomplissement de belles réussites à la fois environnementales, sociales et sociétales.

Dans le cadre de la 'Climate Week' de New York en septembre dernier, JCDecaux a réaffirmé son engagement à lutter contre le réchauffement climatique. L'entreprise est devenue le premier Groupe de Communication Extérieure à rejoindre le RE100, une coalition d'entreprises qui visent le 100% Energies Renouvelables, démontrant ainsi au secteur des Médias qu'il est possible de concilier développement économique et responsabilité environnementale.

Engagé depuis 2014 dans une politique ambitieuse de couverture de ses consommations électriques par de l'électricité d'origine renouvelable, le Groupe a couvert 88% de ses consommations électriques en 2019 avec l'objectif d'atteindre 100% d'ici 2022 (objectif déjà atteint par la France en 2019).

JCDecaux peut également se féliciter d'être en 2019 la seule entreprise du secteur de la Communication Extérieure dont la performance extra-financière est unanimement reconnue : elle est la première de son secteur à avoir intégré la prestigieuse liste A du CDP (Carbon Disclosure Project), qui désigne les sociétés les plus avancées en matière de lutte contre le changement climatique. Sur plus de 8 400 entreprises qui ont communiqué leurs informations environnementales au CDP en 2019, seulement 200 ont intégré la liste A. L'agence MSCI lui a également reconduit la note maximale de 'AAA' pour la troisième année consécutive, positionnant JCDecaux parmi les entreprises les mieux cotées du secteur Media & Entertainment. Enfin, depuis 2014, le Groupe est renouvelé dans l'index FTSE4Good avec une performance renforcée en 2019 (4,5/5 vs. 3,8 fin 2018) et 5/5 sur les critères environnementaux.

L'année 2019 a aussi été celle du lancement réussi d'un nouveau système de reporting pour le Groupe et plus de 60 de ses filiales dans le monde. Cet outil, désormais largement adopté, facilite et renforce le pilotage de la performance extra-financière tant au niveau local que régional, ainsi qu'au niveau Groupe, et ce pour un meilleur déploiement de la Stratégie Développement Durable.



Témoin de l'engagement du Top Management, l'inclusion de critères Développement Durable dans la rémunération des dirigeants et des directeurs de filiales a été reconduite en 2019.

La formation des collaborateurs n'a pas été oubliée : plus de 9 600 collaborateurs dans 80 pays du Groupe ont suivi une formation Développement Durable, dont le contenu a inspiré plusieurs filiales dans l'organisation de journées de solidarité et de team buildings sur les thématiques environnementales. Un parcours de formation au corpus des Chartes du Groupe (Charte éthique, Charte Internationale des valeurs sociales fondamentales, Code de Conduite Fournisseurs) a également été mis en ligne, avec pour objectif l'appropriation et le respect des fondamentaux du Groupe par l'ensemble des collaborateurs.

Convaincu de l'importance d'une communication positive et responsable, en ligne avec les objectifs de Développement Durable des Nations Unies, JCDecaux a poursuivi en 2019 ses travaux dans ce sens avec ses principaux clients annonceurs : l'animation d'ateliers dans le cadre de l'événement « Sustainable Brands Paris » a permis de sensibiliser les marques sur leur rôle et leur impact environnemental et sociétal. Une étude sur le Brand Urbanism a été publiée en partenariat avec l'agence UTOPIES sur les nouvelles formes d'expression des marques dans l'espace urbain et leurs contributions sociétales positives.

Enfin, conscient de son réel pouvoir de résonance et d'influence, JCDecaux a poursuivi en 2019 son soutien à certaines grandes causes environnementales ou sociétales : la « Climate Week » de New York, la COP25 de Madrid, les initiatives du « C40 Cities Climate Leadership Group », à Paris et à Copenhague, ou encore le sommet mondial « One Planet Summit » à Nairobi, lors duquel nous nous sommes engagés à participer à la création d'une Alliance Mondiale pour les Villes Intelligentes en Afrique. Le Groupe a aussi rejoint en mars 2019 le fonds « The Lion's Share » initié par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) afin de protéger la faune sauvage et promouvoir le bien-être animal. Par ailleurs, depuis 2017, JCDecaux soutient la campagne mondiale #3500LIVES dédiée à la Sécurité Routière en partenariat avec la Fédération Internationale de l'Automobile (FIA).

Pour 2020, face à la crise sanitaire, économique et sociétale, qui nous frappe, c'est forts de ces succès que 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 encore mieux relever les défis de demain, et créer davantage de valeur pour tous au service des territoires et des citoyens.

**Carole Brozyna-Diagne**  
Directrice Développement Durable  
et Qualité



STATION DE MÉTRO « Sé » DIGITALISÉE  
São Paulo  
 BRÉSIL

# NOS FONDAMENTAUX

## **Un métier, trois activités**

Notre modèle économique <sup>DPEF</sup> 12

Nos valeurs fondatrices <sup>DPEF</sup> 12

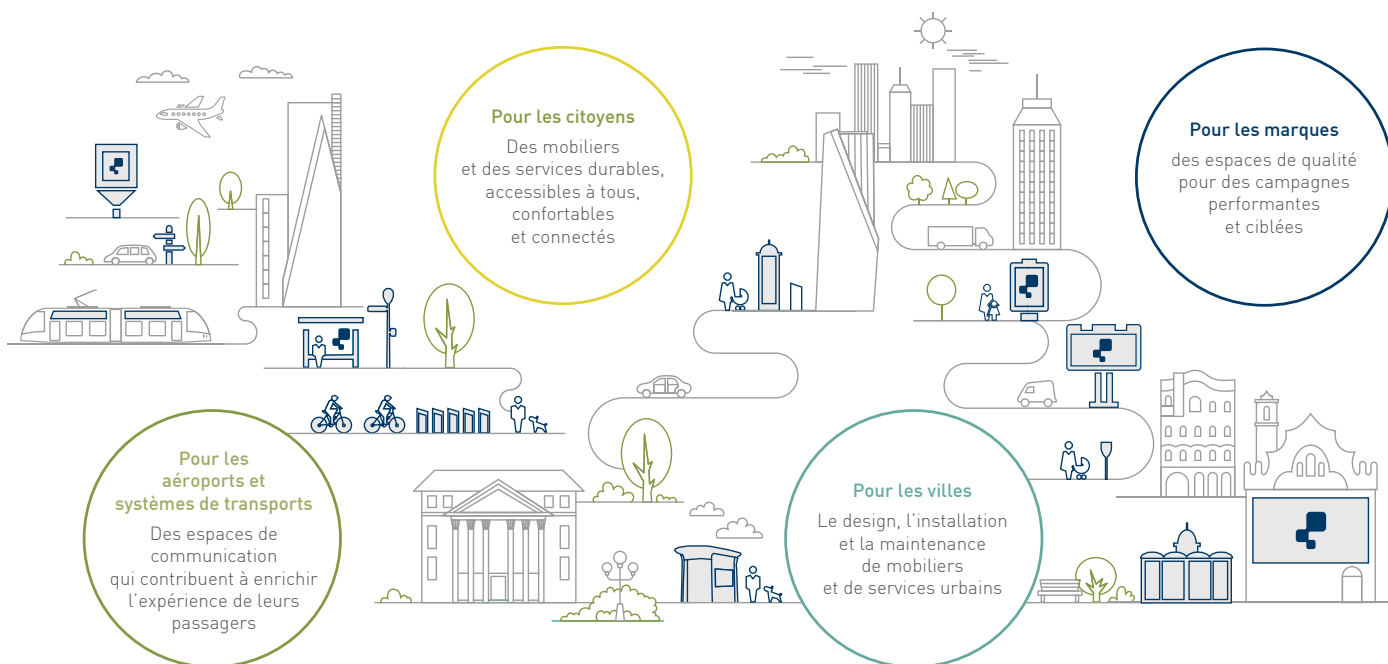
Répartition de la valeur créée  
entre les parties prenantes <sup>DPEF</sup> 13

La stratégie du Groupe <sup>DPEF</sup> 14

## UN MÉTIER, TROIS ACTIVITÉS

UN MODÈLE VERTUEUX INVENTÉ PAR JEAN-CLAUDE DECAUX EN 1964

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



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

### 1. NOTRE MODÈLE ÉCONOMIQUE <sup>DPEF</sup>

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

- le Mobilier Urbain qui concerne la commercialisation d'espaces publicitaires sur des mobiliers tels que les Abribus®, MUPI® 2 m<sup>2</sup> et colonnes multiservices
- le Transport qui se concentre sur la publicité dans les réseaux de transport terrestre et dans les aéroports
- l'Affichage Grand Format.

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

- il contribue à l'embellissement des environnements dans lesquels les mobiliers s'insèrent grâce à des mobiliers esthétiques et à des solutions innovantes à forte valeur ajoutée.

Ainsi, la publicité sur les mobiliers permet de :

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

Les activités principales de l'entreprise sont le développement de ces produits et services, leur installation et leur entretien pendant la durée des contrats, et 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 13 du présent document.

### 2. NOS VALEURS FONDATRICES <sup>DPEF</sup>

Depuis plus de 50 ans, JCDecaux se développe sur ses valeurs fondatrices : passion, qualité et innovation.

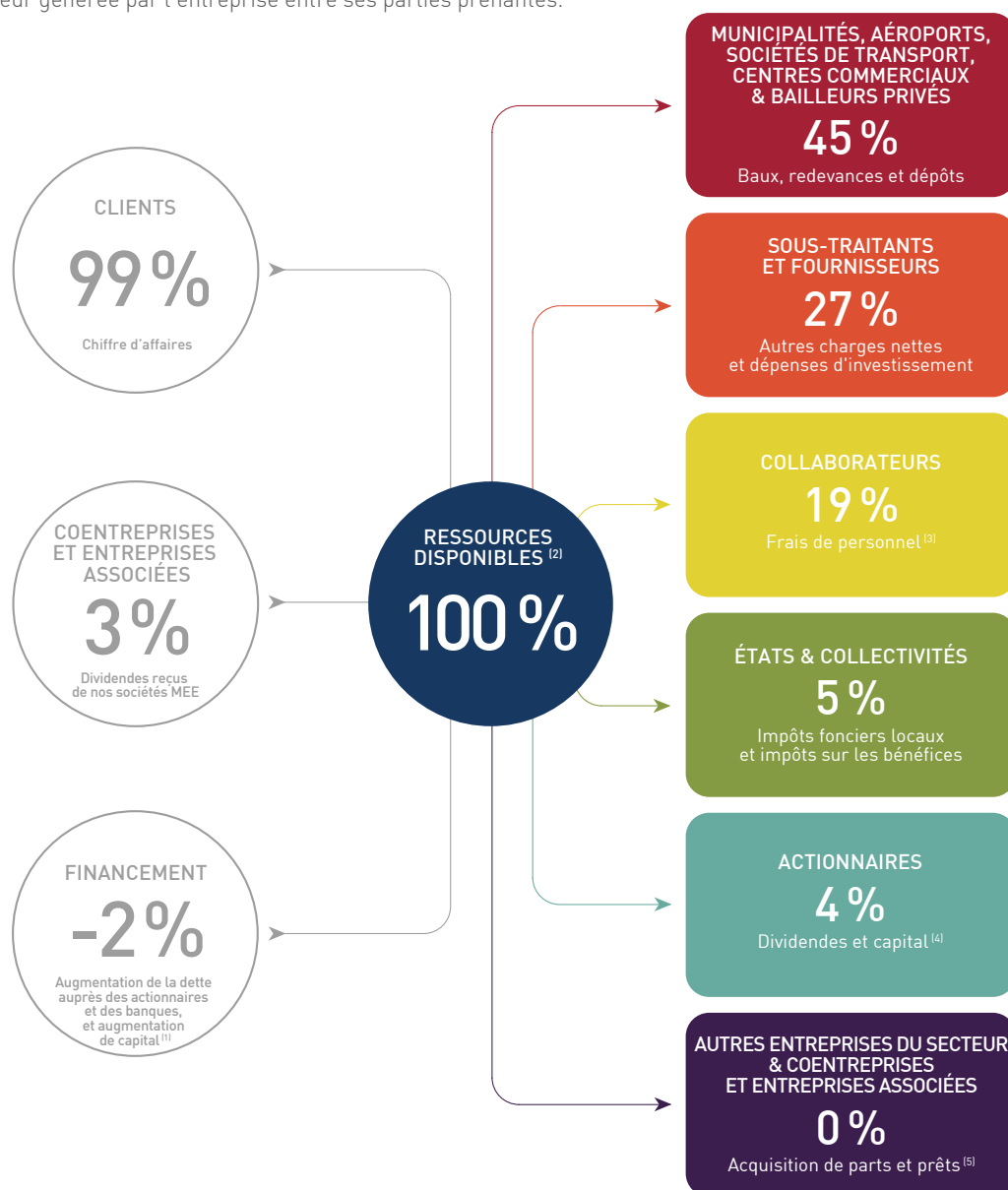
- **La passion** s'exprime dans l'état d'esprit entrepreneurial et la volonté partagée par les collaborateurs de JCDecaux de rendre la ville plus attractive et plus accessible pour relever les défis du XXI<sup>ème</sup> siècle.
- **La qualité** se traduit par l'excellence visée par tous les produits et services de JCDecaux.

- L'innovation nous pousse à rechercher en permanence des solutions nouvelles, que ce soit pour le design des mobiliers, leur capacité à s'intégrer dans l'espace urbain, et leurs fonctionnalités à la pointe de l'innovation toujours en réponse aux nouveaux usages et modes de consommation.

Le modèle économique innovant de JCDecaux, allié à ces valeurs fortes, en font une entreprise dynamique, inscrite dans une démarche de progrès permanent et vitrine internationale du savoir-faire français.

### 3. RÉPARTITION DE LA VALEUR CRÉÉE ENTRE LES PARTIES PRENANTES <sup>DPEF</sup>

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays, 3 890 villes de plus de 10 000 habitants, 160 aéroports et 270 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways. Nos mobiliers design et innovants permettent, grâce à la publicité, le financement d'infrastructures publiques et le développement de nouvelles solutions au service des citoyens et contribuent également à l'embellissement des environnements dans lesquels ils s'insèrent. Les activités et métiers de JCDecaux sont donc par nature ancrés au cœur des territoires, au plus près de ses installations et de ses mandants et clients annonceurs. Ainsi, JCDecaux crée de la valeur économique et sociale à travers la création d'emplois là où l'entreprise s'implante, et contribue ainsi au développement économique des territoires. Le schéma ci-après présente la répartition de la valeur générée par l'entreprise entre ses parties prenantes.



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

<sup>(2)</sup> Ce montant inclut une charge de stock-options.

<sup>(3)</sup> Ce montant inclut une charge de stock-options.

<sup>(4)</sup> 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.

<sup>(5)</sup> 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.

## 4. LA STRATÉGIE DU GROUPE <sup>DPEF</sup>

Chaque jour, JCDecaux peut potentiellement toucher plus de 870 millions de personnes dans le monde grâce à un réseau de supports de communication extérieure sans équivalent. L'objectif du Groupe est de continuer d'étendre et de renforcer son offre dans les zones à forte concentration démographique et à niveau de vie élevé afin de poursuivre sa croissance et d'augmenter sa rentabilité qui est déjà l'une des meilleures du secteur.

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

### Les 3 axes majeurs

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

Le développement de JCDecaux dans les nouvelles économies, via la croissance interne ou par l'intermédiaire d'acquisitions ciblées, aura pour conséquence d'augmenter la contribution des pays à plus forte croissance\* au chiffre d'affaires total du Groupe. La part du chiffre d'affaires réalisé dans ces pays est de 34 % en 2019 contre 8 % en 2004.

Ce développement se fera également à travers le déploiement sélectif de technologies digitales qui touchent une audience captive et en croissance, bien entendu dans les aéroports et les métros, mais également en milieu urbain, où la digitalisation des plus grandes capitales mondiales est désormais une réalité tangible. En 2019, le chiffre d'affaires digital représentait 25,2 % du chiffre d'affaires total du Groupe, 30,3 % de l'activité Transport, près de 22 % de l'activité Mobilier Urbain et plus de 20 % pour l'activité Affichage.

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

### 4.1. Poursuivre la croissance interne

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

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

- cibler les villes, collectivités locales, aéroports ou autres systèmes de transport qui présentent un fort potentiel commercial dans chaque pays pour y développer un réseau publicitaire à l'échelle nationale
- créer de nouveaux produits et services qui répondent ou anticipent les besoins des villes, des aéroports et autres systèmes de transport et fournir des prestations d'entretien inégalées afin de remporter les appels d'offres pour les contrats publicitaires de ces villes, aéroports et autres systèmes de transport
- utiliser ses outils d'analyse data, marketing et géomarketing pour construire des réseaux publicitaires adaptés aux objectifs

de communication et aux budgets des annonceurs (couverture nationale ou régionale homogène, réseaux ciblés, campagnes en temps partagé, etc.)

- développer une stratégie autour de la captation et/ou l'acquisition de données afin de toujours mieux appréhender les territoires et les consommateurs et ainsi toujours mieux servir tous nos clients (cf section « données »)
- offrir une audience plus large aux annonceurs qui souhaitent être présents à la fois en ville, grâce à un réseau de Mobilier Urbain unique en Europe, et à la périphérie des agglomérations, grâce à des réseaux nationaux d'affichage dans la plupart des pays européens
- développer une présence mondiale dans chacune de ses activités pour répondre à la demande croissante des grands annonceurs internationaux
- développer des moyens d'exploitation qui permettent d'adapter et de construire des réseaux en fonction des demandes des annonceurs.

### 4.2. Participer à la consolidation de la communication extérieure

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

Notre stratégie d'acquisitions met l'accent sur les principaux objectifs suivants :

- acquérir ou nouer des partenariats, avec des sociétés disposant de positions de qualité sur leur marché
- capitaliser sur ses ressources (produits, expertise opérationnelle, puissance commerciale) pour développer et optimiser ces nouveaux marchés
- développer des synergies commerciales, notamment grâce à la numérisation des réseaux
- mutualiser et réduire les coûts.

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

### 4.3. Optimiser le potentiel du réseau publicitaire

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

JCDecaux entend ainsi :

- préserver la maîtrise des emplacements clés où le Groupe installe ses mobiliers, afin de maximiser la visibilité des faces et offrir aux annonceurs des réseaux qui garantissent l'émergence de leur campagne publicitaire
- poursuivre ses innovations produits et marketing notamment à travers le déploiement sélectif du digital et maintenir une politique tarifaire qui reflète la qualité supérieure de ses réseaux

- capitaliser sur la complémentarité de ses activités Mobilier Urbain, Transport et Affichage pour développer des offres commerciales internationales et/ou multi-formats pour les grands annonceurs internationaux
- continuer de développer des études de mesure d'audience, d'impact et d'efficacité de la communication extérieure qui permettront de renforcer l'attractivité de ce média pour les annonceurs et d'accroître son utilisation :
  - en s'appuyant sur des études socio-démographiques, de comportement, de consommation, de déplacement et d'audience sophistiquées, afin de construire des réseaux qui répondent aux objectifs de communication de ses clients
  - en développant une véritable stratégie autour de la donnée qui représente un levier majeur de connaissance pour toutes les thématiques d'étude (mobilité, attitude, comportement, ROI...) (cf section « données »)
  - en développant et en intégrant des technologies avancées et innovantes afin de répondre aux attentes des annonceurs en termes de communication contextualisée et dynamique, générant ainsi de la valeur additionnelle pour nos offres
  - en fournissant aux annonceurs des données chiffrées d'audience et d'efficacité permettant de mesurer les performances de leurs campagnes sur la cible visée.

Les deux piliers de transformation du marché.

#### 4.4. Les données

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

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

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

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

En 2019, l'équipe « Data Corp » s'est étoffée et a apporté sa contribution aux différentes priorités du Groupe. Elle est aujourd'hui composée de 25 collaborateurs répartis sur 4 axes essentiels : le développement (data science, analyses et ingénierie de la donnée), les partenariats (collecte de sources de données externes et identification de nouveaux besoins), la gestion de projets (création de valeur par la donnée ainsi que marketing produit) et le marketing-communication propre à la donnée. L'objectif de cette structure étant de pouvoir mieux accompagner l'usage de la donnée à grande échelle et accélérer la constitution et le partage de pratiques communes à l'échelle globale.

L'année 2019 a vu se concrétiser des initiatives et projets importants comme la création d'une gouvernance de la donnée ainsi que la structuration d'un réseau de référents pour la donnée (data stewards) à l'échelle du Groupe. La partie plus technique a vu

le lancement du premier standard de mesure d'audience dans les aéroports - appelé AAM - à l'échelle mondiale. AAM est aujourd'hui déployé dans 7 aéroports (Paris Charles de Gaulle, Paris Orly, Sao Paolo, Hong Kong, Dubai, Singapour, Heathrow à Londres), préfigurant ainsi des nouvelles possibilités offertes aux annonceurs grâce à la donnée. En 2019, une autre mesure d'audience a également vu le jour dans l'environnement citadin : Street Audience Measurement (SAM), qui a pour vocation d'offrir une mesure de marché pour les pays non couverts les comités d'industrie.

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

#### 4.5. Le programmatique

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

Cette plateforme programmatique, qui a la vocation à opérer de manière indépendante va permettre d'accélérer la transformation du processus d'achat du media en l'automatisant, sur le modèle de l'industrie du web. Ainsi, il est désormais possible pour les annonceurs d'engager leurs investissements publicitaires en DOOH par un processus dématérialisé et potentiellement en temps réel qui va optimiser le cycle de vente mais aussi permettre aux Media Owners de connecter leurs inventaires DOOH aux plateformes d'achat programmatique, afin de rendre leurs écrans digitaux accessibles à de nouveaux annonceurs digitaux.

Afin de permettre ces transactions programmatiques, VIOOH - qui se positionne comme un Supply Side Platform (SSP) - a connecté à sa plateforme dédiée aux transaction programmatiques (Ad Exchange) plus de 14 Demand Side Platforms (DSP) différents, parmi lesquelles on retrouve les acteurs leaders du marché tels que TheTradeDesk, Mediamath, Xandr (ex Appnexus), Verizon Media, Vistar Media, Active Agent,... Cet effort de connection permet de créer l'écosystème nécessaire pour développer les ventes programmatiques DOOH.

En 2019, plus de 200 deals programmatiques ont été gérés par la plateforme VIOOH pour le compte de 50 top marques, qui ont acheté programmatiquement des inventaires digitaux OOH JCDecaux sur la plateforme VIOOH dans 6 marchés différents.

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

L'équipe de VIOOH est d'ores et déjà constituée de 85 collaborateurs spécialisés dans les nouvelles technologies, les ventes media programmatiques et la modélisation. Cette équipe de scientifiques et d'ingénieurs est bien-entendu associée à une équipe « business development » destinée à déployer progressivement cette plateforme sur les marchés de référence de la communication extérieure.

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

Les marques y voient une nouvelle forme de media urbain parfaitement en phase avec une communication ciblée dans le temps et dans l'espace. Les dispositifs digitaux autorisent en effet une souplesse inédite en termes de contenus et complètent efficacement la puissance sans comparaison des campagnes d'affichage. Il n'est plus rare désormais pour un annonceur d'avoir

plusieurs dizaines de créations digitales différentes qui vont être diffusées en fonction du jour et de l'heure, du quartier, de la mobilité des cibles ou encore en fonction de l'actualité.

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

#### **4.6. Investir et développer la « Smart et Sustainable city »**

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

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

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

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

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

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

C'est dans ce cadre que nous avons développé l'activité de JCDecaux Link qui propose aux opérateurs de téléphonie d'améliorer la qualité de réception dans les zones à forte demande. Tous les opérateurs cherchent en effet à améliorer leur capacité dans certains secteurs mal couverts par les grandes antennes installées sur les toits. Avec notre concept de petites antennes à très faibles émissions installées dans les mobiliers urbains, nous apportons une réponse simple, efficace et pérenne pour assurer un très haut débit dans un rayon de 80 mètres environ autour des mobiliers équipés. En échange de ce service, l'opérateur nous verse un loyer annuel, contribuant ainsi à la dimension vertueuse de notre modèle. Cette activité est appelée à connaître une accélération dans les prochaines années avec le déploiement de la téléphonie mobile de cinquième génération dont les fréquences très élevées offrent de très hauts débits au dépend d'une plus courte portée qui nécessite une forte densité de petites antennes,

comme nous le constatons déjà avec les premiers déploiements aux États Unis.

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

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

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







STATION DE VÉLOS EN LIBRE-SERVICE Villo!  
pouvant être convertis en e-Villo! grâce à une batterie portable personnelle  
Bruxelles

 BELGIQUE

# LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RSE

(Responsabilité Sociétale des Entreprises)

**Notice d'information et éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-financière** 20

**Les perspectives pour une ville et une mobilité intelligentes et responsables** <sup>DPEF</sup> 22

**Notre Stratégie Développement Durable** 24

La traduction de nos enjeux : la matrice de matérialité de JCDecaux 24

Stratégie et objectifs 25

Soutien de JCDecaux aux Objectifs de Développement Durable et au Pacte Mondial des Nations Unies 26

**Le pilotage de la Stratégie Développement Durable et l'intégration des risques extra-financiers** <sup>DPEF</sup> 27

La Direction du Développement Durable et de la Qualité 27

Le déploiement de la stratégie Développement Durable 27

Le pilotage des risques extra-financiers 28

Le pilotage de la performance extra-financière 28

**JCDecaux en 2019 – chiffres clés** <sup>DPEF</sup> 30

**Notre engagement environnemental** 31

Réduire nos consommations énergétiques <sup>DPEF</sup> 32

Réduire nos autres impacts environnementaux <sup>DPEF</sup> 36

La gestion de l'eau 38

**Notre engagement social** 39

Déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe <sup>DPEF</sup> 41

Mettre en place une Politique Sociale ambitieuse transverse au Groupe <sup>DPEF</sup> 43

La formation 45

La diversité et l'égalité professionnelle <sup>DPEF</sup> 48

Les conditions de travail <sup>DPEF</sup> 50

**Notre engagement sociétal** 54

Présentation de notre chaîne de valeur <sup>DPEF</sup> 54

Renforcer le Développement Durable dans la Politique Achat <sup>DPEF</sup> 55

Favoriser l'engagement de nos collaborateurs en faveur du Développement Durable 57

Les relations avec les villes, les sociétés de transport et les autres acteurs locaux 58

Les relations avec les annonceurs 64

Les relations avec les usagers 65

L'affichage 67

La sécurité digitale des opérations <sup>DPEF</sup> 67

La protection des données à caractère personnel et le respect de la vie privée <sup>DPEF</sup> 67

La contribution sociétale de JCDecaux 68

**La présence de JCDecaux dans les indices internationaux de notation extra-financière** 71

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

- Le périmètre couvert par les données extra-financières est de 97 % du chiffre d'affaires et de 97 % des effectifs du Groupe (en ETP), sauf indication contraire dans le texte accompagnant les données présentées
- Conformément à l'article L225-102-1 du Code de Commerce, l'intégralité des éléments constitutifs de la Déclaration de Performance Extra-Financière sont disponibles dans le présent rapport :

| ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE |  | PARTIES DU RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE ET RSE   | CHAPITRES  | PAGES                         |    |
|--|--|---|--|-------------------------------|----|
| MODÈLE D'AFFAIRES  |  | « Notre modèle économique » et « Nos valeurs fondatrices »  | Nos fondamentaux   | 12                            |    |
|  |  | « JCDecaux en 2019 – chiffres clés »  | Le DD et la RSE  | 30                            |    |
|  |  | « Présentation de notre chaîne de valeur »  | Le DD et la RSE  | 54                            |    |
|  |  | « Répartition de la valeur créée entre les parties prenantes »                                      | Nos fondamentaux   | 13                            |    |
|  |  | « La Stratégie du Groupe »  | Nos fondamentaux   | 14                            |    |
|  |  | « Les perspectives pour une ville et une mobilité intelligentes et responsables »                   | Le DD et la RSE  | 22                            |    |
| PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS                        |  | « Le pilotage de la Stratégie Développement Durable et l'intégration des risques extra-financiers » | Le DD et la RSE  | 27                            |    |
|  |  | « Politique de maîtrise des risques »   | Infos. Juridiques et Fiscales  | 85                            |    |
| LUTTE CONTRE LA CORRUPTION                                 | Description du risque  | « Risque lié à la réputation du Groupe et au non-respect de l'éthique des affaires »                | Infos. Juridiques et Fiscales  | 87                            |    |
|  | Politiques appliquées, procédures de diligence raisonnables et résultats | « Politique de conformité avec la loi Sapin II et la loi sur le Devoir de Vigilance »               | Infos. Juridiques et Fiscales  | 93                            |    |
|  |  | « Focus sur l'Éthique des Affaires »  | Le DD et la RSE  | 55                            |    |
| RESPECT DES DROITS HUMAINS                                 | Collaborateurs   | Description du risque   | « Risque lié au non-respect des droits humains des collaborateurs »  | Infos. Juridiques et Fiscales | 87 |
|  |  | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats                                       | « Engagement n°1 : déployer le Corpus de Chartes et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs » | Le DD et la RSE               | 43 |
|  | Fournisseurs   | Description du risque   | « Risques liés au non-respect des droits humains des fournisseurs »  | Infos. Juridiques et Fiscales | 87 |
|  |  | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats                                       | « Renforcer le Développement Durable dans la Politique Achat »   | Le DD et la RSE               | 55 |

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

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

| ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE |   | PARTIES DU RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE ET RSE  | CHAPITRES                     | PAGES |
|--|---|--|-------------------------------|-------|
| CONSÉQUENCES SOCIALES ET SOCIÉTALES                        | Description du risque   | « Risque lié à la santé et à la sécurité des employés et des sous-traitants »  | Infos. Juridiques et Fiscales | 89    |
|  | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats   | « Déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe »   | Le DD et la RSE               | 41    |
|  | Description du risque   | « Risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée »   | Infos. Juridiques et Fiscales | 88    |
|  | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats   | « La protection des données à caractère personnel et le respect de la vie privée »   | Le DD et la RSE               | 67    |
|  | Description du risque   | « Risque lié au piratage digital des mobiliers et dispositifs »  | Infos. Juridiques et Fiscales | 89    |
|  | Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats   | « La sécurité digitale des opérations »  | Le DD et la RSE               | 67    |
|  | Autres informations obligatoires :  |  |                               |       |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que les conditions de travail des salariés</li> </ul>    | • Section 5. « Les conditions de travail »   | Le DD et la RSE               | 50    |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et mesures prises en faveur des personnes handicapées</li> </ul>                           | • Section 4. « La diversité et l'égalité professionnelle »   | Le DD et la RSE               | 48    |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable</li> </ul> | • Thématiques non-matérielles pour l'activité de JCDecaux  |                               |       |
| CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES                             | Description du risque, Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats  | Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie Développement Durable de JCDecaux (cf. section « Notre Engagement Environnemental », mais non identifiés comme risque principal) | Le DD et la RSE               | 31    |
|  | Autres informations obligatoires  |  |                               |       |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conséquences sur le Changement Climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit</li> </ul>                                       | • « Notre impact énergétique » et « Focus sur les postes significatifs de gaz à effet de serre »   | Le DD et la RSE               | 32    |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Economie circulaire</li> </ul>   | • « Nos autres impacts environnementaux » et « Focus Economie Circulaire »   | Le DD et la RSE               | 36    |
| LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE                             | Description du risque, Politiques, procédures de diligence raisonnables et résultats  | Les enjeux de fiscalité responsable sont pleinement intégrés à la Stratégie d'entreprise (cf. Politique Fiscale), mais non identifiés comme risque principal   | Politique Fiscale             | 108   |

Le symbole <sup>DPEF</sup> est placé en face des titres de chapitres concernés par la Déclaration de Performance Extra-Financière.

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

Les sujets identifiés par le symbole 🔍 font l'objet de focus spécifiques. GRI G4 (critères essentiels) : une table de correspondance entre les indicateurs GRI G4 et les informations extra-financières de JCDecaux est disponible en page 112.

## LES PERSPECTIVES POUR UNE VILLE ET UNE MOBILITÉ INTELLIGENTES ET RESPONSABLES <sup>DPEF</sup>

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



### ACCÉLÉRATION DE L'URBANISATION MONDIALE ET DU DÉVELOPPEMENT DES TRANSPORTS

#### ENJEUX

#### PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

**68 %** de la population mondiale vivra dans des zones urbaines d'ici 2050 (contre 55 % en 2018) <sup>1</sup>

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 <sup>1</sup>

Emergence de plus en plus de « villes monde », notamment dans les pays en développement qui souhaitent offrir plus d'accessibilité, de connectivité, d'offre de mobilité, etc.



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

**4,4 %** de croissance annuelle du trafic aérien entre 2018 et 2037 <sup>2</sup>

Les populations sont de plus en plus mobiles et passent de plus en plus de temps en dehors de chez elles, que ce soit en voiture, dans la rue, les trains, les gares ou les aéroports



Cette urbanisation et mobilité mondiale accrues permettent à JCDecaux de toucher une audience plus large et de proposer aux annonceurs des réseaux à échelle mondiale, nationale et locale



### CHANGEMENT CLIMATIQUE ET RARÉFACTION DES RESSOURCES

#### ENJEUX

#### PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

Il faut réduire de **40 % à 60 %** les émissions de gaz à effet de serre mondiales d'ici 2030 (comparé à 2010) pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2050 <sup>3</sup>

Les entreprises doivent adopter des objectifs de réduction de gaz à effet de serre ambitieux pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C



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

Première et unique entreprise de communication extérieure à avoir rejoint le RE100 <sup>4</sup>, JCDecaux s'est par exemple fixé comme objectif, dès 2014, de couvrir 100 % de ses consommations par de l'électricité verte en 2022

**70 %** des catastrophes naturelles sont liées au climat, soit près de 2 fois plus qu'il y a 20 ans <sup>5</sup>

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

Pour la première fois, les cinq principaux risques mondiaux probables à long terme sont environnementaux <sup>6</sup>



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

<sup>1</sup> Centre d'actualités de l'ONU, World Urbanization Prospects, The 2018 Revision, Key facts

<sup>2</sup> Airbus 2018 Annual Report

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

<sup>4</sup> RE100 : initiative mondiale, lancée en 2014, regroupant plus de 150 multinationales engagées à s'alimenter à 100 % en énergies renouvelables

<sup>5</sup> WWF, Réinventer les villes comme un nouvel écosystème, 2015

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



## TRANSFORMATION DIGITALE

## ENJEUX

**80** milliards d'objets connectés dans le monde en 2020 contre 15 milliards en 2012 <sup>7</sup>

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

D'ici 2020, la majorité de l'activité de **50 %** des entreprises du « Global 2000 » dépendra de leur capacité à créer des produits, services et expériences numériques améliorées <sup>8</sup>

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

## PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

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

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

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



## ÉVOLUTION DES MODES DE CONSOMMATION ET DES ATTENTES DES CITOYENS

## ENJEUX

Le secteur collaboratif représentera **302** milliards d'euros à l'échelle mondiale d'ici 2025 <sup>9</sup>

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

**70 %** des consommateurs déclarent vouloir adopter un mode de vie plus durable et respectueux de l'environnement, et **45 %** indiquent qu'ils choisissent en priorité des marques responsables <sup>10</sup>

**77 %** des marques pourraient disparaître dans l'indifférence générale <sup>11</sup>

Les marques « meaningful\* » ont surperformé de **206 %** sur le marché boursier entre 2006 et 2016 <sup>11</sup>

## PERSPECTIVES POUR JCDECAUX

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

Avec une audience potentielle de 890 millions de personnes par jour, JCDecaux est pleinement conscient de son influence sociétale sur les contenus diffusés et donc des comportements qui en découlent

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

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

<sup>7</sup> Idate, The Internet of things Market 2013

<sup>8</sup> International Data Corporation, IDC FutureScape Report, 2016

<sup>9</sup> La ville collaborative, les dossiers urbanistik par JCDecaux, n°1

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

<sup>11</sup> Étude Havas 2017 2018, "Meaningful brands global analysis" réalisée sur 1 500 marques mondiales, plus de 300 000 personnes, 33 pays et 15 secteurs industriels différents

\* Une marque "meaningful" est définie par Havas Group par son impact sur le bien-être personnel et collectif, en plus de ses bénéfices fonctionnels

## NOTRE STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE

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

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

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

#### Note méthodologique sur notre matrice renouvelée en 2018

Notre matrice renouvelée présente 36 enjeux considérés comme matériels<sup>1</sup> pour JCDecaux. Elle retranscrit la vision collective de 190 personnes du top management de l'entreprise réparties dans l'ensemble des géographies où JCDecaux est présent et déploie aujourd'hui ses trois activités.

Cette étude souligne une convergence entre les enjeux considérés comme importants à la fois pour l'entreprise et pour nos parties prenantes, le nuage de points se concentrant dans le cadran supérieur de la matrice (cf. graphique vision globale). Pour plus de lisibilité, ces 36 enjeux sont présentés par famille d'enjeux : Business et Légitimité, Opérations, Social, Chaîne d'approvisionnement et Empreinte Economique et Sociale.

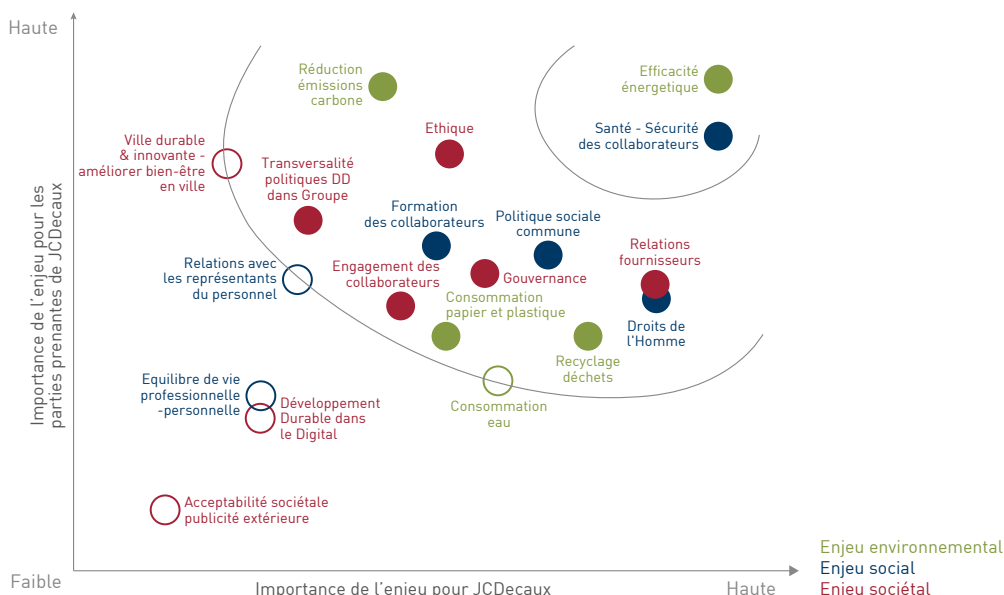
Deux principales étapes ont permis de réaliser la mise à jour de notre matrice de matérialité en 2018 :

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

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

Les résultats de cette matrice renouvelée seront présentés en 2020/2021 en même temps que la publication de l'enrichissement de la Stratégie Développement Durable de JCDecaux.

#### Rappel des résultats de la matrice réalisée en 2013









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



## 2. STRATÉGIE ET OBJECTIFS

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

Tableau récapitulatif des priorités stratégiques, objectifs et résultats :

| NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES  | OBJECTIFS  | RÉSULTATS  |          |                                  |            |
|---|--|--|----------|----------------------------------|------------|
|   |  | 2017   | 2018     | 2019                             | Indicateur |
|  <b>RÉDUIRE NOS CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES</b>                                  | Réduire les consommations des mobiliers analogiques de 15 % d'ici 2020 (vs. 2012)  | +3,6 %   | +2,7 %   | +4,6 %                           | ●          |
|   | Proposer des mobiliers digitaux avec des consommations énergétiques réduites de 50 % pour les écrans LCD et de 15 % pour les écrans LED d'ici 2020 | -66 % <sup>(a)</sup><br>-25 % <sup>(b)</sup><br>-23 % <sup>(c)</sup> | Inchangé | Inchangé                         | ✓          |
|   | Couvrir 100 % des consommations d'électricité du Groupe par de l'électricité d'origine renouvelable d'ici 2022                                     | 54 %   | 69 %     | 88 %                             | ✓          |
|   | Réduire les consommations de carburant aux 100 km de 20 % d'ici 2020 (vs. 2012)  | -13 %  | -13 %    | -13 %                            | ●          |
|  <b>RÉDUIRE NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX</b>                            | 100 % des affiches papier imprimées par JCDecaux labellisées PEFC, FSC ou équivalent d'ici 2020  | 92 %   | 87 %     | 89 %                             | ●          |
|   | 90 % des affiches papier recyclées d'ici 2020  | 75 %   | 73 %     | 71 %                             | ●          |
|   | 80 % des toiles contenant du PVC recyclées au sein de l'Union Européenne d'ici 2020  | 52 %   | 78 %     | 76 %                             | ●          |
|   | 70 % de déchets triés recyclés d'ici 2020  | 64 %   | 68 %     | 76 %                             | ✓          |
|  <b>DÉPLOYER UNE POLITIQUE SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE</b>                          | 100 % des pays ont élaboré une procédure d'identification et d'évaluation des risques Santé-Sécurité d'ici 2018 <sup>(1)</sup>                     | 87 %   | 91 %     | 99 %                             | ●          |
|   | 100 % des collaborateurs, identifiés dans la matrice de formation, formés à la Santé-Sécurité d'ici 2018 <sup>(2)</sup>                            | 81 %   | 86 %     | 86 %                             | ●          |
|   | 100 % des pays ont développé un plan d'actions et un manuel Santé-Sécurité conforme aux recommandations du Groupe d'ici 2019 <sup>(3)</sup>        | 61 %   | 66 %     | 68 %                             | ●          |
|  <b>METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE SOCIALE AMBITIEUSE TRANSVERSE AU GROUPE</b> | 100 % des pays conformes aux principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales d'ici 2015 <sup>(4)</sup>          | 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 <sup>(5)</sup>                               | Pas de nouvelle formation réalisée                                   | 100 %    | 100 %                            | ✓          |
|  <b>RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA POLITIQUE ACHAT</b>            | 100 % des fournisseurs clés de JCDecaux ont signé le Code de Conduite Fournisseur de JCDecaux d'ici 2020   | 70 %   | 71 %     | 88 %                             | ●          |
|   | Evaluation annuelle de 100 % des fournisseurs clés d'ici 2020 <sup>(6)</sup>   | 36 %   | 46 %     | 69 %                             | ●          |
|   | Audit de 100 % des fournisseurs clés directs d'ici 2020 <sup>(7)</sup>   | 17 %   | 21 %     | 64 %                             | ●          |
|  <b>FAVORISER L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS DURABLE</b>                     | Former l'ensemble de l'Exécutive Management du Groupe au Développement Durable à fin 2020 <sup>(8)</sup>   | 52 %   | 57 %     | 67 %                             | ●          |
|   | 100 % des pays ont déployé la formation en ligne au Développement Durable auprès des collaborateurs équipés d'un ordinateur d'ici 2018             | 74 %   | 100 %    | 100 %                            | ✓          |

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

<sup>(a)</sup> LCD indoor <sup>(b)</sup> LED indoor <sup>(c)</sup> LED outdoor

<sup>(1)</sup> 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

<sup>(2)</sup> Périmètre du reporting extra-financier, en % des pays

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

<sup>(4)</sup> Périmètre des pays ayant répondu à l'enquête d'évaluation, couvre 97 % des ETP

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

<sup>(6)</sup> Périmètre du reporting extra-financier, excluant les pays de - de 5 M€ CA

<sup>(7)</sup> Périmètre restreint aux fournisseurs clés directs à partir de 2019

<sup>(8)</sup> Exprimé en % de pays dans lesquels le Groupe est implanté

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

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

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

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

#### LA CONTRIBUTION DE JCDECAUX



##### Via notre modèle d'affaires

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



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

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



Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies par notre offre de solutions durables et innovantes à destination des villes et sociétés de transport est détaillée dans le chapitre « Notre engagement sociétal » en page 54.

Par ailleurs, grâce à sa démarche de média responsable notamment via le soutien aux grandes causes [Section 10. « La contribution sociétale de JCDecaux » p. 68] et la mise en œuvre de programmes dont l'objectif est de valoriser et d'amplifier la communication responsable et positive des annonceurs [section 5. « Les relations avec les annonceurs » p. 64], JCDecaux soutient également les ODDs.

JCDecaux a également confirmé son engagement en faveur des droits de l'Homme, du droit du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption, par la signature

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



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

## LE PILOTAGE DE LA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET L'INTÉGRATION DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS <sup>DPEF</sup>

### 1. LA DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA QUALITÉ

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

Ses missions principales sont :

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

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

### 2. LE DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE DÉVELOPPEMENT DURABLE

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

#### Focus sur le rôle des Experts métiers dit « les Sponsors »

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


#### Focus sur le rôle du réseau de Correspondants Développement Durable dans les pays

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

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

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

### 3. LE PILOTAGE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

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

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

Pour l'année 2019, six risques extra-financiers majeurs ont été identifiés et validés par le Directoire et le Comité d'Audit, soit deux de plus qu'en 2018 :

- le risque lié à la réputation du Groupe et au non-respect de l'éthique des affaires
- le risque lié à la santé-sécurité des employés et des sous-traitants
- le risque lié au non-respect des droits humains des employés
- le risque lié au non-respect des droits humains des fournisseurs
- le risque lié à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée (nouveau risque majeur en 2019)
- le risque lié au piratage digital des mobiliers (nouveau risque majeur en 2019).

La description de ces risques, des politiques et plans d'actions mis en place au regard de ces risques, et les résultats obtenus, sont disponibles dans le présent document, tel qu'indiqué dans la table de concordance page 20.

#### FOCUS SUR LE RÔLE DU COMITÉ DE VIGILANCE

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

Ce Comité s'assure de la bonne gestion des risques extra-financiers Groupe, et notamment du bon déploiement des Politiques et plans d'actions pertinents au regard des risques extra-financiers majeurs identifiés. En 2019, le Comité s'est réuni deux fois.

Voir page 93 « Politique de Conformité avec la loi Sapin II et la loi sur le Devoir de Vigilance » pour plus d'informations sur les autres missions du Comité de Vigilance.

### 4. LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

#### Périmètre de Reporting

En 2019, le taux de couverture global du reporting extra-financier est de 97 % du chiffre d'affaires consolidé et de 97 % des ETP du Groupe (vs. 97 % du CA consolidé et 96 % des ETP en 2018).

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

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

#### Processus de Reporting

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

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

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

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

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

\*Se référer à la page 113 du Document d'Enregistrement Universel pour la définition de données ajustées

### Pilotage de la performance extra-financière

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

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

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

### FOCUS SIA : UN NOUVEL OUTIL DE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

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

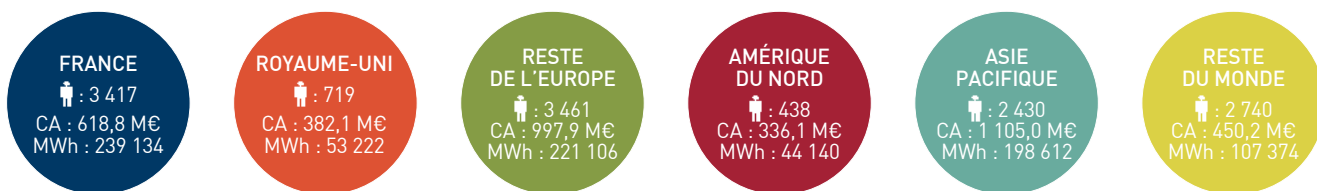
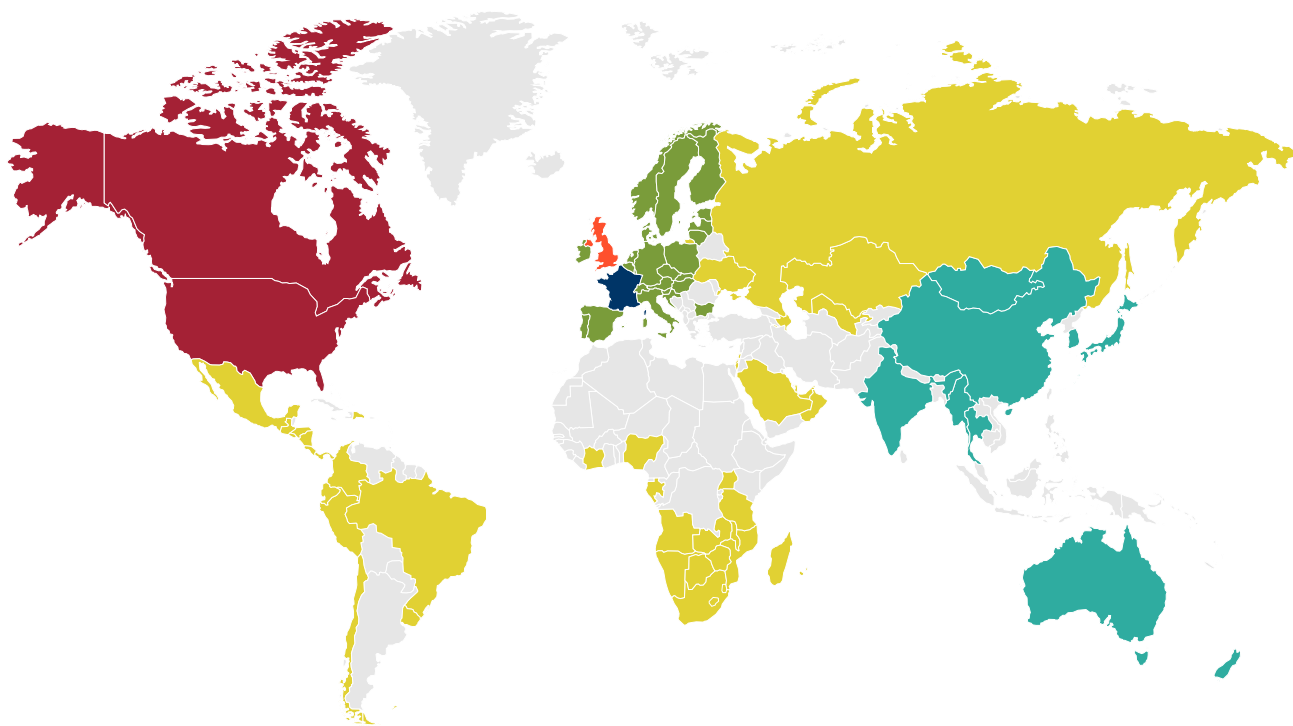
Ce nouvel outil, appelé SIA pour « Sustainability Information Analysis », a été développé pour répondre aux besoins spécifiques du Groupe. Sur 2019, il a été déployé avec succès dans l'ensemble des 61 pays du périmètre couvert par le reporting extra-financier Groupe auprès des utilisateurs en charge de l'application et du suivi de la Stratégie Développement Durable. Il se démarque du système précédent par les trois bénéfices majeurs qu'il apporte à ses utilisateurs, en filiale et dans les fonctions Corporate :

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

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

## JCDECAUX EN 2019 – CHIFFRES CLÉS <sup>DPEF</sup>

|   |  |   |                    |   |   |  |   |
|---|--|---|--------------------|---|---|--|---|
| <b>13 205</b><br>collaborateurs en ETP<br>(94,5 % en CDI) | <b>3 890,2</b><br>millions d'euros de chiffre d'affaires | <b>863 588</b><br>MWh de consommation énergétique | <b>+80</b><br>pays | <b>3 890</b><br>villes de plus de 10 000 habitants équipées de mobiliers JCDecaux | <b>160</b><br>aéroports équipés de mobiliers JCDecaux | <b>270</b><br>concessions de transport (hors aéroports) équipées de mobiliers JCDecaux | <b>+890</b><br>millions de personnes d'audience potentielle |
|---|--|---|--------------------|---|---|--|---|



## NOTRE ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

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

### Gestion des risques environnementaux

La gestion des risques environnementaux est intégrée à la revue des risques Groupe. Des revues plus détaillées sont également effectuées dans le cadre du système de management environnemental ISO 14001 existant dans 15 pays du Groupe et couvrant 55 % du chiffre d'affaires consolidé en 2019.

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

#### • Stratégie Changement Climatique

Implanté sur tous les continents dans plus de 80 pays et 3 890 villes de plus de 10 000 habitants, le Groupe JCDecaux est susceptible de voir ses activités localement impactées par les principaux effets du dérèglement climatique : événements extrêmes, de plus en plus fréquents, augmentation du niveau de la mer, mais aussi réchauffement des températures et raréfaction de la ressource en eau. Cependant, la répartition géographique très large de ses activités permet de limiter fortement tout risque d'impact financier important.

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

- i) Atténuation du Changement Climatique : pour limiter l'impact des activités du Groupe sur le Changement Climatique, JCDecaux déploie depuis 2014 sa Stratégie Développement Durable. La première priorité de cette Stratégie vise la réduction des consommations énergétiques du Groupe et donc la réduction des gaz à effet de serre générés par ses activités.
- ii) Adaptation au Changement Climatique : les actifs de JCDecaux sont assurés contre les risques liés aux événements climatiques, ce qui permet de diminuer davantage le risque d'impact financier de ce type d'évènement sur le Groupe. De plus, pour s'assurer que les mobiliers et dispositifs sont adaptés aux événements climatiques (résistance aux aléas climatiques et aux augmentations de températures), des tests de résistance thermique sont effectués et des simulations de résistance mécanique sont réalisées par la Direction des Etudes. Par ailleurs, les actions de réduction des consommations d'eau et la récupération d'eau de pluie permettent de diminuer la dépendance de JCDecaux à la ressource en eau pour l'entretien des mobiliers.

#### • Impact environnemental

JCDecaux évolue dans le secteur de la communication extérieure où il exerce principalement trois activités que sont le mobilier urbain, la publicité dans les transports et l'affichage grand format. Les risques environnementaux associés à ces activités restent très limités et, au 31 décembre 2019, JCDecaux n'a pas identifié de risques significatifs en matière d'environnement susceptibles d'être provisionnés dans ses comptes. En France, le Groupe possède un seul site ICPE (Installation Classée pour l'Environnement) soumis à déclaration. Il fait l'objet de tous les contrôles et suivis requis.

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

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

## 1. RÉDUIRE NOS CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES

### Notre impact énergétique <sup>DPEF</sup>

#### CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES ✓

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

| En MWh       | 2017           | 2018           | 2019           |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| Mobiliers*   | 682 812        | 645 491        | 708 463        |
| Véhicules**  | 117 283        | 111 881        | 108 284        |
| Bâtiments*** | 49 201         | 50 687         | 46 840         |
| <b>TOTAL</b> | <b>849 296</b> | <b>808 060</b> | <b>863 588</b> |

#### CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES ✓

| En MWh                                 | 2017           | 2018           | 2019           |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Mobiliers*                             | 682 812        | 645 491        | 708 463        |
| Bâtiments***                           | 25 709         | 28 668         | 25 620         |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>708 521</b> | <b>674 159</b> | <b>734 083</b> |
| % d'électricité d'origine renouvelable | 54 %           | 69 %           | 88 %           |

\* 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

Au total, les consommations énergétiques de JCDecaux ont augmenté en 2019 de près de 7 % par rapport à l'année précédente, principalement du fait de l'accroissement des consommations des mobiliers et dispositifs. Cette évolution reflète la croissance du réseau et l'augmentation du nombre de mobiliers, particulièrement en France, au Brésil et en Australie, où avec le rachat d'APN, la consommation a plus que doublé cette année. Cette hausse masque les progrès effectivement réalisés en matière d'efficacité énergétique. La consommation des véhicules, quant à elle, poursuit son évolution à la baisse.

En 2019, JCDecaux a établi une nouvelle méthodologie d'évaluation de la consommation des mobiliers visant à renforcer la fiabilité et la précision des données remontées.

#### ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ✓

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

| En KTEQ CO <sub>2</sub>   | 2017         | 2018        | 2019        |
|---|--------------|-------------|-------------|
| Mobiliers*  | 106,2        | 57,7        | 26,7        |
| Véhicules   | 28,9         | 27,6        | 26,6        |
| Bâtiments*  | 9,5          | 11,5        | 10,3        |
| <b>TOTAL DES ÉMISSIONS</b>  | <b>144,6</b> | <b>96,9</b> | <b>63,6</b> |
| Scope 1**   | 32,7         | 31,2        | 30,1        |
| Scope 2 ***   | 111,8        | 65,7        | 33,5        |
| Emissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable | 128,3        | 158,2       | 218,7       |

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

\* Émissions nettes, après déduction de l'électricité verte

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

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

Le total des émissions de gaz à effet de serre résultant des activités de JCDecaux a diminué significativement en 2019 (-34 % vs. 2018) pour atteindre 63,6 KteqCO<sub>2</sub>. Cette diminution s'explique certes par des améliorations liées à l'efficacité énergétique (bâtiments, véhicules), mais surtout par la politique volontariste du Groupe en matière d'achat d'électricité d'origine renouvelable.

La couverture des consommations électriques du Groupe par des énergies vertes est passée de 69 % en 2018 à 88 % en 2019 : près de 30 % des pays dans lesquels opère le Groupe ont d'ores et déjà atteint 100 % de couverture. La performance 2019 s'inscrit en ligne avec l'engagement de JCDecaux pris dans le cadre du RE100<sup>1</sup> 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 presque trois (185,5 KteqCO<sub>2</sub> en 2013). En 2019, l'achat d'électricité d'origine renouvelable par JCDecaux a permis d'éviter l'équivalent de 218,7 KteqCO<sub>2</sub>. Hors déduction des émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable, les émissions totales brutes du Groupe (dites « location-based ») seraient de 282,3 KteqCO<sub>2</sub>, en hausse de 11 % par rapport à l'année précédente.

<sup>1</sup> RE100 : initiative mondiale regroupant plus de 150 multinationales engagées à s'alimenter à 100 % en énergies renouvelables

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

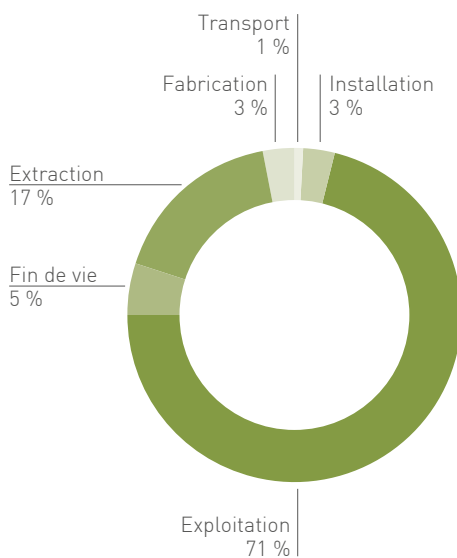


## FOCUS POSTES SIGNIFICATIFS DE GAZ A EFFET DE SERRE DPEF ✓

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

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

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



\* Atribus®, MUPI® 2m<sup>2</sup>, Senior®, écrans LCD 2m<sup>2</sup>, Vélo en Libre-Service et sanitaires

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

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

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

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

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

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

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

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

## Engagement n°1 : réduire la consommation électrique des mobiliers

### Nos enjeux

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

Les mobiliers représentent 80 % des consommations énergétiques de JCDecaux.

### Nos actions

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

JCDecaux a défini des standards d'éclairage basés sur l'utilisation de la technologie LED pour ses mobiliers analogiques, qu'ils soient neufs ou déjà installés. Des seuils types de consommation sont déterminés, en termes de puissance, d'intensité et d'uniformité lumineuse par famille et typologie de mobilier. L'utilisation de la technologie LED permet de réduire les consommations électriques de plus de 60 % par rapport aux consommations des tubes fluorescents avec ballasts ferromagnétiques, et de 50 % par rapport aux tubes fluorescents avec ballasts électroniques. Depuis 2016, 68 % des pays dans lesquels JCDecaux est présent ont rénové les technologies d'éclairage d'une partie de leur parc de mobiliers, en remplaçant les éclairages existants par des éclairages LED.

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

Les mobiliers digitaux représentent 20 % des consommations totales des mobiliers en 2019. Pour limiter ces consommations, ce type de mobilier est implanté selon une stratégie sélective et premium, et est sélectionné par la Direction des Achats Corporate selon des critères stricts de qualité et d'efficacité énergétique.

JCDecaux poursuit également une politique ambitieuse d'achat d'électricité d'origine renouvelable, pour atteindre 100 % de couverture des consommations électriques d'ici 2022. Les certificats garantissant l'origine renouvelable de l'électricité répondent à un cahier des charges strict : la production de l'électricité achetée doit avoir eu lieu dans l'année d'achat, être locale si possible, et exclure l'hydraulique de grande ampleur (+10 MW). JCDecaux propose aussi d'intégrer des panneaux solaires photovoltaïques à ses mobiliers, quand le cahier des charges le permet, depuis plus de dix ans. En 2019, 2 752 mobiliers bénéficient de cette technologie dans le monde.

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

### Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS   | INDICATEURS  | 2017  | 2018              | 2019   | COMMENTAIRES ET PROCHAINES ÉTAPES   |
|---|--|---|-------------------|--------|---|
| Réduire les consommations énergétiques des mobiliers analogiques de 15 % d'ici 2020 (vs. 2012)  | Evolution de la consommation électrique des mobiliers analogiques (vs. 2012)               | +3,6 %  | +2,7 %            | +4,6 % | ●<br>La consommation électrique des mobiliers analogiques augmentent vs. 2012 principalement du fait de la croissance externe du Groupe (ex : acquisitions de Eumex, CEMUSA, Outfront, Top media, APN...).<br><br>>> Prochaine étape : dans le cadre du prochain enrichissement de la Stratégie, cet objectif sera réévalué au regard de l'évolution des enjeux et des activités du Groupe. |
| Proposer des mobiliers digitaux avec des consommations énergétiques réduites de 50 % pour les écrans LCD et de 15 % pour les écrans LED d'ici 2020* | Evolution de la consommation théorique des écrans LCD au m <sup>2</sup>                    | -66 % (LCD indoor, vs. 2012)                                  | Résultat inchangé | ✓      | Objectif atteint pour les écrans LCD indoor.<br><br>>> Prochaine étape : dans le cadre du prochain enrichissement de la Stratégie, l'objectif de diminuer de 50 % la consommation électrique des écrans LCD outdoor sera réévalué au regard de l'évolution des solutions techniques.  |
|   | Évolution de la consommation théorique des écrans LED au m <sup>2</sup>                    | -25 % (LED indoor, vs. 2012)<br>-23 % (LED outdoor, vs. 2012) | Résultat inchangé | ✓      | Objectif atteint.   |
| Couvrir 100 % des consommations électriques du Groupe par de l'électricité d'origine renouvelable d'ici 2022 ✓                                      | Part des consommations électriques couvertes par de l'électricité d'origine renouvelable** | 54 %  | 69 %              | 88 %   | ●<br>En 2019, JCDecaux atteint un nouveau record de couverture de ses consommations électriques par de l'électricité d'origine renouvelable : 88 %. Près de 30 % des pays à 100 %.<br><br>>> Prochaine étape : continuer le déploiement de la Politique d'achat d'électricité d'origine renouvelable pour atteindre l'objectif d'ici 2022.  |

\* Evolution de la consommation électrique théorique des nouveaux écrans, au m<sup>2</sup> car la taille des écrans a évolué depuis 2012 et à iso-luminance

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

## Engagement n°2 : réduire les consommations énergétiques des véhicules

### Nos enjeux

Présent dans plus de 80 pays, les entités de JCDecaux dans le monde ont une flotte de plus de 5 400 véhicules, qui est utilisée principalement pour les tournées d'entretien, d'affichage et de maintenance et le transport des mobiliers.

La consommation de carburant représente 12,5% des consommations énergétiques annuelles du Groupe.

### Nos actions

Pour le renouvellement et le développement de son parc de véhicules, JCDecaux favorise la **sélection de véhicules ayant moins d'impact sur l'environnement** (consommation de carburant et émissions de CO<sub>2</sub>) en fonction des solutions disponibles et de la réalité des besoins de l'activité. Quand cela est techniquement possible, les agents d'exploitation sont équipés de véhicules propres (électrique, GPL, GNV, flexifuel, hybride).

Dès 2006, JCDecaux a développé son propre programme d'éco-conduite à destination de l'ensemble des collaborateurs disposant d'un véhicule d'entreprise. Cette formation, renouvelée régulièrement, consiste à modifier le comportement des conducteurs vers une conduite plus douce afin de diminuer à la fois les consommations de carburant et le nombre d'accidents de la route. L'éco-conduite est déployée dans 46 % des pays du Groupe.

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

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

### Objectif stratégique et résultat

| OBJECTIF  | INDICATEUR  | 2017  | 2018  | 2019  | PROCHAINE ÉTAPE  |
|---|---|-------|-------|-------|--|
| Réduire les consommations de carburant aux 100 km de 20 % d'ici 2020 (vs. 2012) | Evolution de la consommation de carburant aux 100 km* | -13 % | -13 % | -13 % | ● >> Prochaine étape : continuer le déploiement des formations à l'éco-conduite dans l'ensemble du Groupe et poursuivre le renouvellement de la flotte de véhicules au profit de véhicules ayant moins d'impact sur l'environnement. |

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

## Engagement n°3 : réduire les consommations énergétiques des bâtiments

### Nos enjeux

Les consommations énergétiques des bâtiments représentent 5 % des consommations énergétiques totales.

### Nos actions

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

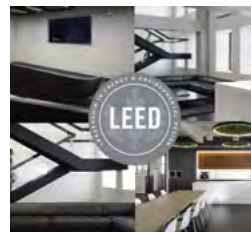
Pour les bâtiments en location, un dialogue est mis en place avec les propriétaires pour faire un bilan des consommations énergétiques et les réduire.

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

### Résultats

Nos résultats en matière de consommations énergétiques des bâtiments sont disponibles dans la partie « Notre impact énergétique » page 32. Un plan d'action spécifique à échéance 2015 avait été défini dans le cadre de cet engagement, le détail de nos résultats sur ce sujet est disponible dans nos précédentes publications.

### Illustration



La filiale JCDecaux North America a obtenu la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) de ses bureaux situés dans l'Empire State Building à New York. LEED est le système d'évaluation des bâtiments écologiques le plus largement utilisé et reconnu dans le monde.

## 2. RÉDUIRE NOS AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

### Nos autres impacts environnementaux<sup>DPEF</sup>

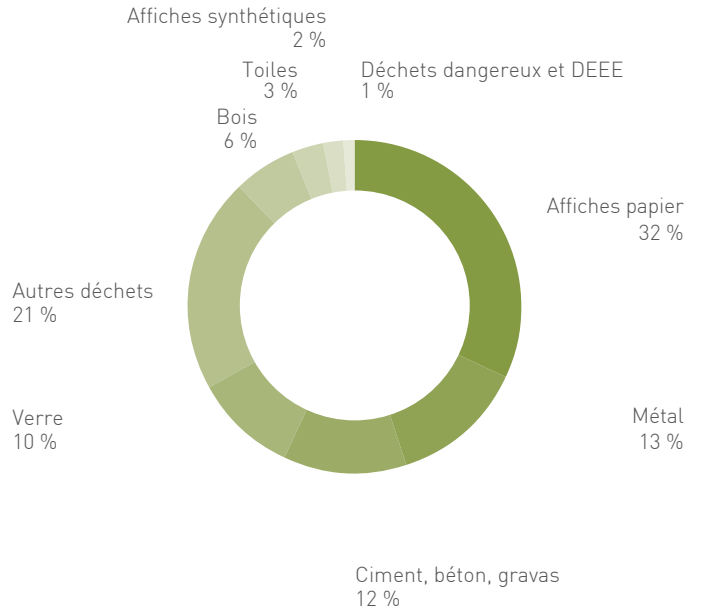
#### DÉCHETS GÉNÉRÉS

| En tonnes                        | 2017   | 2018   | 2019   |
|----------------------------------|--------|--------|--------|
| Total déchets générés*           | 21 937 | 22 353 | 23 880 |
| % déchets triés pour recyclage** | 64,1 % | 68,1 % | 75,9 % |

\* Les déchets dangereux ne représentent que 1,0 % 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

L'augmentation du volume de déchets générés est principalement due à des opérations de démantèlement et d'élimination de stocks, notamment en France. Le taux de recyclage global progresse significativement : de 68 % en 2018, il atteint 76 % en 2019 et dépasse l'objectif assigné pour 2020, principalement grâce à des améliorations substantielles des pratiques à Dubaï ou encore en France et en Belgique.

### Répartition des déchets triés par typologie



### FOCUS ÉCONOMIE CIRCULAIRE<sup>DPEF</sup>

Jean-Claude Decaux a inventé en 1964 un modèle économique, plus que jamais d'actualité : la conception, l'installation et l'entretien de produits et services utiles aux citoyens financés par la publicité. Ce modèle offre de nombreux avantages, notamment car il s'inscrit dans l'économie de la fonctionnalité. JCDecaux met à disposition des mobiliers de haute qualité environnementale, conçus pour durer dans le temps, qui restent dans la majeure partie des contrats sa propriété, sont entretenus par les équipes JCDecaux et peuvent être rénovés et réutilisés dans le cadre de nouveaux contrats.

JCDecaux promeut donc la possibilité et la nécessité de la rénovation à neuf des mobiliers en fin de contrat pour allonger leurs durées d'usage et ainsi, réduire significativement les impacts environnementaux liées aux phases d'extraction de

matière première et de fabrication de nouveaux mobiliers. Un mobilier peut ainsi avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant environ 30 ans.

Pour favoriser cette pratique, JCDecaux a mis en place en 2013 « Le Store », un outil en ligne, accessible à l'ensemble des filiales du Groupe. Il permet aux pays disposant de mobiliers réutilisables et en stock (Abribus®, Vélos en Libre-Service, etc.) de les mettre en ligne. Ces mobiliers peuvent ensuite être réservés par les filiales souhaitant proposer aux villes des mobiliers rénovés, quand cela est autorisé par leurs cahiers des charges. En 2019, 5 861 mobiliers ont été échangés grâce au Store, dont 5 328 vélos, bornettes et bornes de VLS. Cette pratique est en forte augmentation par rapport aux années précédentes, portant le nombre total de mobiliers échangés entre 2016 et 2019 à plus de 12 350.

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

Les affiches papier sont au cœur du métier de JCDecaux dont la majorité des mobiliers sont des mobiliers non digitaux.

Le papier représente 32 % des déchets triés par JCDecaux.

**Nos actions**

Pour les affiches papier imprimées par JCDecaux (environ 20 % du total des affiches papier posées), le papier utilisé doit être labellisé PEFC, FSC ou un équivalent local en fonction des pays. Ces labels attribués par des tierces parties permettent de garantir une démarche responsable de gestion de la forêt d'où est issu le bois servant à fabriquer les affiches. Toutes les affiches papier posées doivent quant à elles être recyclées ou valorisées.

**Objectifs stratégiques et résultats**

| OBJECTIFS  | INDICATEURS                                | 2017 | 2018 | 2019 | COMMENTAIRES ET PROCHAINES ÉTAPES  |
|--|--|------|------|------|--|
| 100 % des affiches papier imprimées par JCDecaux labellisées FSC, PEFC ou équivalent d'ici 2020* | % d'affiches papier commandées labellisées | 92 % | 87 % | 89 % | ● >>Prochaine étape : continuer le déploiement de cet objectif pour atteindre 100 % en 2020.   |
| 90 % des affiches papier recyclées d'ici 2020*   | % d'affiches papier recyclées              | 75 % | 73 % | 71 % | ● Le léger recul de cet indicateur est dû à des difficultés exceptionnelles rencontrées dans certains pays.<br>>>Prochaine étape : continuer la mise en place du recyclage systématique des affiches papier. |

\*Objectifs révisés en 2017

**Engagement n°2 : améliorer le recyclage du PVC****Nos enjeux**

Les toiles font partie intégrante du business de JCDecaux à travers l'activité grand format.

La matière plastique PVC est utilisée pour certains mobiliers grands formats et toiles, et représente plus de la moitié du volume total de toiles.

**Nos actions**

JCDecaux s'engage à réduire dans la mesure du possible l'utilisation du PVC pour les toiles, en utilisant des plastiques alternatifs ou d'autres matériaux moins polluants, à condition qu'ils répondent aux contraintes d'exploitation notamment qualitatives et de tenue dans le temps. S'il n'existe aucune solution de substitution satisfaisante, le recyclage des supports publicitaires en PVC est organisé. Des tests sont actuellement réalisés en Indoor pour remplacer certaines toiles en PVC par des toiles textiles et de nouvelles technologies d'impression. Cette solution prometteuse a été déployée dans certains de nos récents contrats en aéroport : Guangzhou, Sao Paulo, Brasilia, Dubaï, etc.

**Objectif stratégique et résultat**

| OBJECTIF   | INDICATEUR   | 2017 | 2018 | 2019 | COMMENTAIRE ET PROCHAINE ÉTAPE   |
|--|--|------|------|------|--|
| 80 % des toiles contenant du PVC recyclées à fin 2020 dans les pays de l'UE* | % de toiles PVC recyclées ou réutilisées dans les pays de l'UE | 52 % | 78 % | 76 % | ● Le taux de recyclage des toiles PVC a légèrement régressé en 2019 après une forte progression en 2018.<br>>>Prochaine étape : continuer le déploiement de cet objectif pour atteindre 100 % en 2020. |

\*Objectif révisés en 2017

## Engagement n°3 : accroître le recyclage des autres déchets

### Nos enjeux

Notre activité a généré plus de 23 880 tonnes de déchets en 2019. Plus de 15 typologies de déchets générés sont triés et recyclés.

### Nos actions

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

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

### Objectif stratégique et résultat

| OBJECTIF                                       | INDICATEUR  | 2017 | 2018 | 2019 | COMMENTAIRE ET PROCHAINE ÉTAPE   |
|--|---|------|------|------|--|
| Atteindre 70 % de déchets recyclés d'ici 2020* | % de déchets triés pour recyclage ou valorisation | 64 % | 68 % | 76 % | <p>Le taux de recyclage augmente significativement en 2019 et s'établit à 76 %, dépassant l'objectif de 70 % à atteindre, ce, principalement grâce à des améliorations substantielles des pratiques notamment en France et en Belgique.</p> <p>&gt;&gt; Prochaine étape : poursuivre l'amélioration des pratiques de recyclage dans tous les pays.</p> |

\*Objectifs révisés en 2017

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

JCDecaux encourage le déploiement de la certification ISO 14001 dans toutes les filiales du Groupe. A fin 2019, 15 pays sont certifiés ISO 14001 – la Belgique, le Brésil, le Danemark, l'Espagne, les Etats-Unis, la Finlande, la France, Hong Kong, la Hongrie, l'Italie, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, et le Royaume-Uni – représentant 55 % du chiffre d'affaires de JCDecaux.

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

## 3. LA GESTION DE L'EAU

### Notre impact

#### CONSOMMATION D'EAU

| En m <sup>3</sup>                | 2017    | 2018    | 2019    |
|----------------------------------|---------|---------|---------|
| Consommation d'eau totale        | 161 435 | 167 386 | 163 978 |
| Dont consommation d'eau de pluie | 3 641   | 3 476   | 3 021   |

La consommation d'eau s'inscrit en retrait de 2 % par rapport à l'année 2018 suite à des réductions importantes au Danemark, en Inde, en Finlande et aux Pays-Bas.

### Nos actions

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

- dans les locaux, l'eau de pluie est collectée dans des cuves et transférée dans les réservoirs des véhicules des agents d'entretien pour le lavage des mobiliers
- dans les mobiliers, via des récupérateurs d'eau de pluie pour avoir une eau disponible directement pour l'entretien des mobiliers (ex : sanitaires Patrick Jouin, colonnes d'affichage).

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

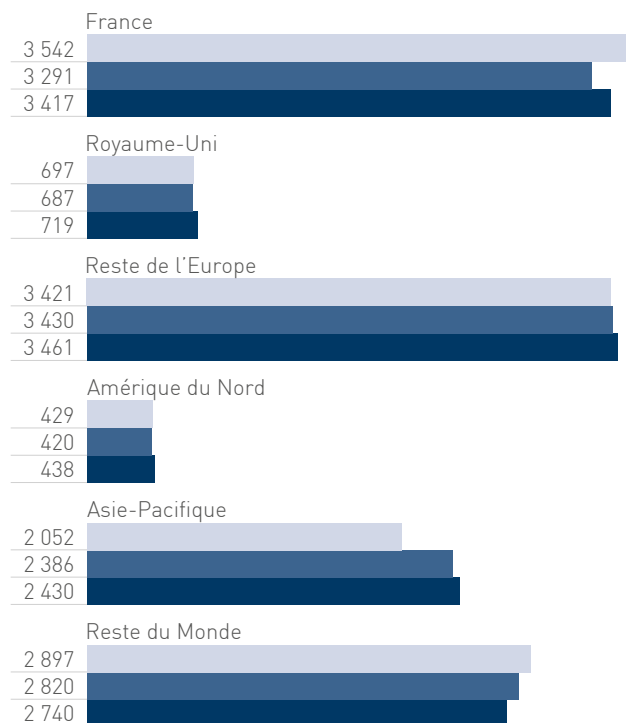
## NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL

Fort de ses 13 205 collaborateurs, JCDecaux considère son engagement envers ses collaborateurs comme un élément clé de sa réussite. La diversité de son offre de produits et services nécessite une grande variété de métiers et de compétences qui sont internalisés au sein de l'entreprise. Ainsi, JCDecaux crée des emplois variés, localement, partout où le Groupe est implanté, soit dans plus de 80 pays, 3 890 villes de plus de 10 000 habitants, 160 aéroports et 270 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways.

Depuis sa création, JCDecaux poursuit une politique forte de maintien dans l'emploi, de création d'emploi et d'embauches en CDI. Entre 2001 et 2019, les effectifs ont augmenté de 80 %, en progression moyenne annuelle de 3 %. La part des salariés en CDI diminue légèrement en 2019 pour s'établir à 94,5 % (vs. 94,8 % en 2018). Enfin, l'ancienneté moyenne diminue très faiblement, s'établissant à 9,2 ans au niveau du Groupe (vs. 9,3 en 2018), et à 13,1 ans en France en 2019 (vs. 13,4 en 2018).

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE (ETP)\*

Nombre de personnes\*\* au 31 décembre



■ 2017 ■ 2018 ■ 2019

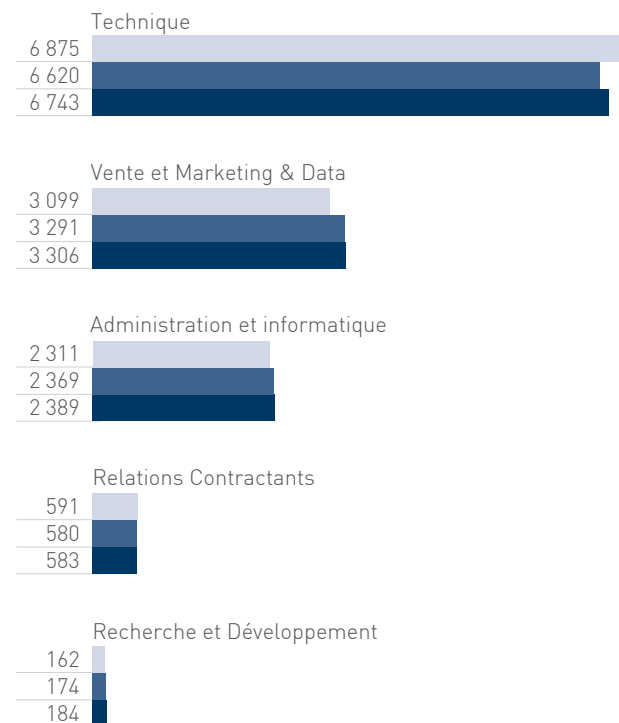
Au 31 décembre 2019, l'effectif total du Groupe JCDecaux s'élevait à 13 205 collaborateurs, soit une augmentation de 171 personnes par rapport à 2018 (+ 1,3 %).

A périmètre constant, l'effectif 2019 enregistre une hausse de 135 personnes, soit une évolution de +1,0 % comparé à 2018, avec notamment un gain de 126 personnes en France qui s'explique principalement par une progression sur les fonctions techniques, en lien avec les nouveaux contrats (dont Nantes, « digitaux » Monoprix, Perpignan) et les contrats renouvelés (dont Lyon, Paris - Colonnes et Mâts), mais aussi par le développement des directions R&D et Data.

Les effets périmètre entraînent une augmentation moindre des effectifs (+ 35 personnes), liée essentiellement à l'acquisition en Juillet 2019 de l'entité PubliROUTE en Belgique (affichage).

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR MÉTIER (ETP)\*

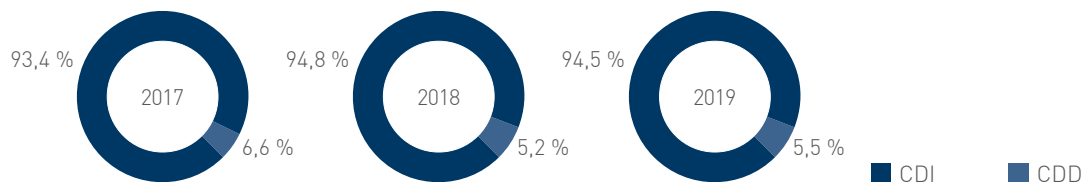
Nombre de personnes\*\* au 31 décembre



\* ETP : Équivalent Temps Plein

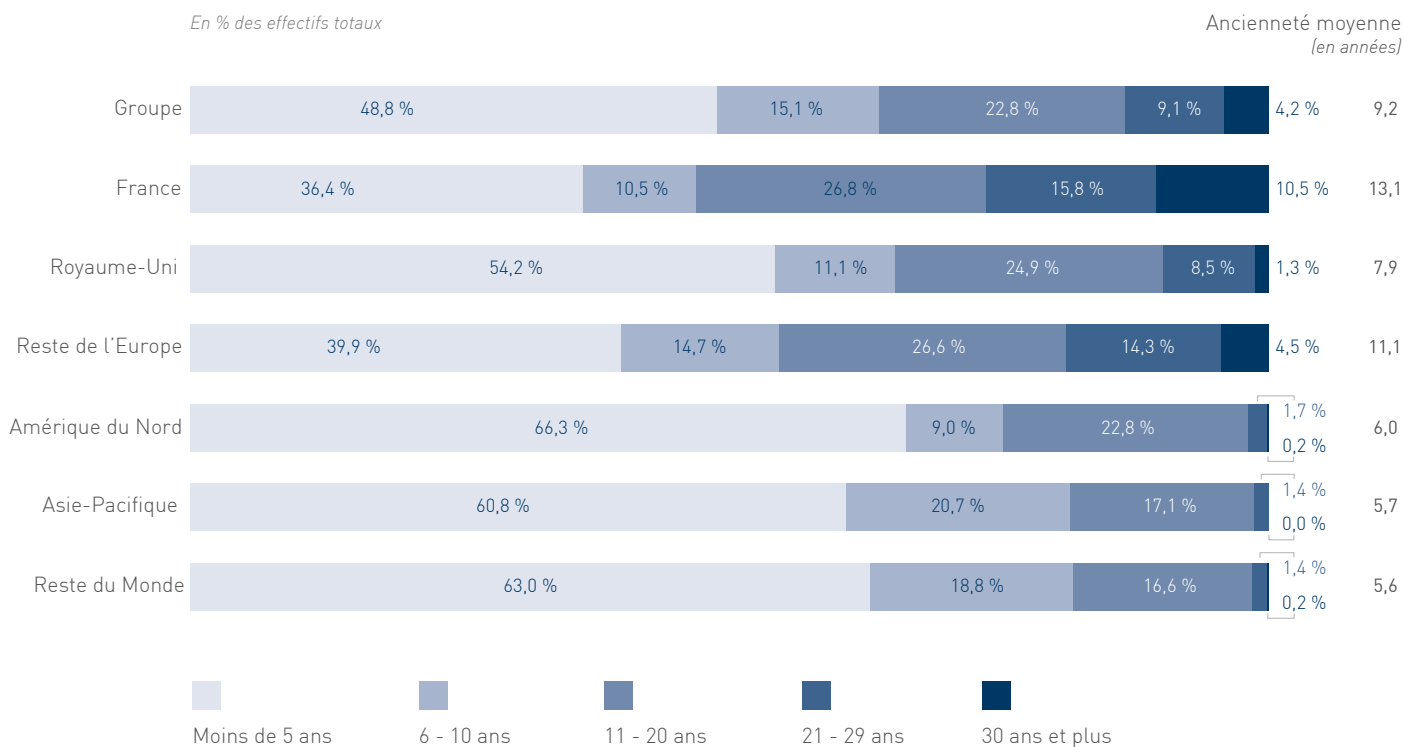
\*\* Les données de répartition des ETP par zone et par métier sont issues du processus de reporting des données financières du Groupe, avec un taux de couverture de 100 % des effectifs ETP du Groupe

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT



En 2019, le pourcentage de salariés en CDI s'élève à 94,5 %. Ce taux s'élève à 100 % dans 25 pays et le taux le plus faible observé au sein du Groupe est de 64 %.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ



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





## 1. DÉPLOYER UNE POLITIQUE SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE

### Notre Engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe <sup>DPEF</sup>

#### Nos enjeux

Le personnel opérationnel et de terrain, qui représente environ 51 % de l'effectif total du Groupe en 2019, est le plus exposé aux risques d'accidents et incidents de par ses activités qui peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipements électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées, le travail dans des lieux à forte densité du public.

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

#### Nos actions

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

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


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

Les membres du Comité Santé-Sécurité se réunissent quatre fois par an pour définir et suivre les objectifs et plans d'actions au niveau du Groupe, les résultats des audits pays réalisés et les bilans trimestriels sur les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail. En 2019, les travaux du Comité ont notamment permis de renforcer les actions de sensibilisation au sein du Groupe (celles-ci sont décrites ci-après) et notamment de renforcer les mesures de sécurité des sous-traitants d'exploitation. L'accompagnement de ces dernières mesures se poursuit en 2020.

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

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

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

Pour renforcer la culture Santé-Sécurité au sein du Groupe, plusieurs types d'actions sont mises en place : des audits de terrain pour évaluer la maturité du système de management de la Santé-Sécurité dans les pays et leur apporter un accompagnement personnalisé (programme lancé en 2014), la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs via la campagne « Safety out of Home, Safely Home »  (campagne lancée en 2017), et la sensibilisation des Responsables de Zones et Pays via une campagne de formation dédiée (campagne lancée en 2018). Pour la première fois en 2019, le Groupe a encouragé toutes ses entités à organiser localement leur « Health&Safety Day » et 25 % d'entre elles ont répondu positivement. En 2020, une session de sensibilisation Santé-Sécurité sera déployée pour tous les managers et les superviseurs opérationnels du Groupe.

Notre démarche d'audit a été lancée en 2014 et en 2018, le Groupe a entamé un nouveau cycle d'audit des entités. Les entités à auditer sont déterminées selon le niveau de risques : acquisition récente, réglementations locales faibles, accidents nombreux et/ou graves, sous-déclarations potentielles, audits de suivi. En 2019, 24 entités du Groupe ont été auditées.

En parallèle, certaines filiales ont mis en place une démarche de certification OHSAS 18001 ou ISO 45001. C'est le cas de 6 filiales du Groupe : l'Espagne, la Finlande, Hong Kong Transport, l'Irlande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Singapour a reçu la certification Bizsafe qui est un équivalent local s'appuyant sur le standard OHSAS 18001. L'ensemble des filiales certifiées représente 16 % des ETP du Groupe en 2019.

Se référer à la partie 5 « Les relations avec les usagers » pour plus d'informations sur la santé et la sécurité des usagers.

#### Notre bilan

Le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs s'élève en 2019 à 17,6 accidents par million d'heures travaillées, en diminution significative par rapport à l'année dernière (19,9). Il s'améliore pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive, confirmant l'efficacité de la politique Santé-Sécurité Groupe déployée depuis 2014. A noter que toutes les zones du Groupe ont contribué à la baisse du taux de fréquence en 2019.

Le taux de gravité reste stable à 0,7 jour par millier d'heures travaillées avec une amélioration des résultats sur la France.

## ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT ✓

| Au 31/12          | TAUX DE FRÉQUENCE* |             |             | TAUX DE GRAVITÉ* |            |            |
|-------------------|--------------------|-------------|-------------|------------------|------------|------------|
|                   | 2017               | 2018        | 2019        | 2017             | 2018       | 2019       |
| France            | 41,9**             | 40,2        | 37,8        | 2,1              | 2,0        | 1,8        |
| Royaume-Uni       | 4,2                | 6,2         | 5,2         | 0,0              | 0,1        | 0,1        |
| Reste de l'Europe | 19,5               | 17,0        | 15,2        | 0,3              | 0,4        | 0,4        |
| Amérique du Nord  | 19,0               | 23,6        | 19,7        | 1,0              | 1,0        | 0,9        |
| Asie-Pacifique    | 4,5                | 7,0         | 4,0         | 0,3              | 0,3        | 0,2        |
| Reste du Monde    | 10,4               | 14,4        | 12,9        | 0,1              | 0,2        | 0,5        |
| <b>GROUPE</b>     | <b>19,9**</b>      | <b>19,9</b> | <b>17,6</b> | <b>0,7</b>       | <b>0,7</b> | <b>0,7</b> |

\* - 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

\*\* Les taux de fréquence de la France publiés pour 2017 ont été ajustés suite à une revue du paramétrage de l'outil informatique RH France

## Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS   | INDICATEURS   | 2017 | 2018 | 2019 | PROCHAINES ÉTAPES   |
|---|---|------|------|------|---|
| 100 % des pays ont élaboré une procédure d'identification des risques et une matrice d'évaluation des risques Santé-Sécurité à fin 2018 | % de pays ayant mis en place un système d'identification et d'évaluation des risques* | 87 % | 91 % | 99 % | <p>● Cette notion est désormais bien intégrée dans les différentes entités du Groupe.</p> <p>Le suivi se fera dorénavant au travers des audits. L'accent est mis notamment sur l'analyse des risques sur les activités non routières.</p> |
| 100 % des collaborateurs identifiés dans la matrice de formation sont formés à la Santé-Sécurité à fin 2018                             | % de pays ayant mis en place une matrice de formation**                               | 81 % | 86 % | 86 % | <p>● Cette notion est désormais bien intégrée dans les différentes entités du Groupe.</p> <p>Le suivi se fera dorénavant au travers des audits.</p>   |
| 100 % des pays ont développé un plan d'actions et un manuel Santé-Sécurité conformes aux recommandations du Groupe d'ici 2019           | % d'entités ayant mis en place un système de management complet Santé-Sécurité***     | 61 % | 66 % | 68 % | <p>● Toutes les entités du Groupe ont un système Santé-Sécurité en place. Des améliorations sont encore attendues sur quelques entités dans des marchés moins matures.</p>  |

\* 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 97 % des ETP en 2019

\*\*\* 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

### FOCUS "SAFETY OUT OF HOME, SAFELY HOME"



Une campagne de sensibilisation Groupe a été lancée en avril 2017 pour renforcer les connaissances des collaborateurs sur le sujet de la Santé-Sécurité. En complément des posters et des règles d'or à suivre, des supports de communication à destination des employés de terrain ont aussi été diffusés pour susciter les échanges des équipes sur le sujet de la Santé-Sécurité sous un format innovant de type quizz. Par ailleurs, un programme de partage de bonnes pratiques a été mis en place.

### HEALTH&SAFETY DAY

Encouragée pour la première fois par le Groupe en 2019, l'organisation en local par les filiales volontaires de leur « Health&Safety Day » a été l'occasion de rappeler à leurs collaborateurs leur engagement sur ces sujets prioritaires. Avec un large éventail de thématiques abordées (travail en hauteur, gestes de premiers secours, usage de défibrillateurs, risque incendie, troubles musculo-squelettiques, risque santé, etc.), et des angles d'approche tout aussi variés (distribution de nourriture équilibrée, activités sportives, jeux, films, mais aussi examen personnalisé de santé), cette initiative a été suivie par près de 25 % des pays dans lequel le Groupe opère.

## 2. METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE SOCIALE AMBITIEUSE TRANSVERSE AU GROUPE

### Engagement n°1 : déployer le corpus de Chartes de JCDecaux et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs<sup>DPEF</sup>

#### Nos enjeux

36 % des effectifs du Groupe se situent dans des pays dont le niveau de corruption perçu est élevé (indice inférieur à 60 selon l'ONG Transparency International).

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

#### Nos actions

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

La Charte Éthique de JCDecaux a pour objet de formaliser les règles de conduite dans les affaires qui s'imposent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, en mettant en avant en particulier trois Règles Éthiques Fondamentales ayant trait à la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, l'interdiction des pratiques anti-concurrentielles et l'obligation d'exactitude et de transparence dans les domaines comptable et financier. Cette Charte, publiée initialement en 2001 et traduite dans 11 langues, a été actualisée à plusieurs reprises (en 2005, 2009, 2014 et 2018), et comporte également une procédure d'alerte à la disposition des collaborateurs du Groupe, en conformité avec la loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin II ».

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

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

Pour favoriser la compréhension des principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, JCDecaux a déployé depuis 2017 un guide présentant de manière concrète des exemples, points de vigilance et bonnes pratiques

pour illustrer chacun des principes de la Charte et aider les pays à les mettre localement en place.

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

En Juillet 2019, une communication a été envoyée à l'ensemble des pays où JCDecaux opère, afin de renforcer la sensibilisation des salariés au Corpus des Chartes ainsi qu'au Code de Conduite Fournisseurs et présenter les nouveaux objectifs du Groupe en termes d'engagement des salariés. En Octobre 2019, le parcours de formation « Principes éthiques, sociaux & relations fournisseurs : je m'engage ! » a été déployé sur la plateforme de digital learning JCDecaux Academy à tous les collaborateurs connectés des pays, permettant aux salariés de se former et de signer leur engagement à respecter les principes énoncés dans le corpus des Chartes et le Code de Conduite Fournisseurs. Ce parcours est désormais disponible en 13 langues.

En 2020, ce parcours de formation au Corpus des Chartes vise 100 % des collaborateurs JCDecaux à travers le monde, qu'ils soient connectés ou non, de telle manière qu'ils soient à nouveau formés et engagés à respecter ces chartes et leurs applications.

Tout nouveau salarié intégrant JCDecaux devra ainsi signer une lettre d'engagement au moment de son embauche, certifiant respecter les principes énoncés dans les chartes.

Par ailleurs, tous les deux ans, une évaluation de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales est effectuée. L'évaluation est réalisée sous forme de questionnaire en ligne inspirés du « Human Rights Compliance Assessment » du Danish Institute for Human Rights. Ce questionnaire demande aux filiales les informations sur les pratiques locales liées aux principes énoncés dans la Charte. En cas de non-alignement, la filiale concernée doit mettre en place un plan d'actions correctif. Une première évaluation a été effectuée en 2013, donnant lieu à la mise en place en 2014 de 23 plans d'actions. Fin 2015, une nouvelle évaluation a permis d'identifier des non alignements donnant lieu à la mise en place d'actions correctives dans 4 entités du Groupe. Début 2018, une nouvelle évaluation des pays a été menée à laquelle 56 entités du Groupe ont répondu, couvrant 97 % des ETP à fin 2017. Cette évaluation a permis d'identifier 17 entités présentant des non-alignements ✓, principalement liés aux principes de non-discrimination et de durée du temps de travail.

Les entités concernées se sont engagées à mettre en œuvre des plans d'actions correctifs.

Le prochain questionnaire, dont la campagne est actuellement en cours, permettra de vérifier la mise en œuvre de ces plans d'action. La revue du questionnaire permet également d'apprécier les évolutions des pratiques des pays.

La DRH France et Projets RH Internationaux est en contact avec les Directeurs de zone ou de pays pour le déploiement de la Charte, qui ont la responsabilité de la mise en œuvre des moyens pour garantir le respect des engagements.

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

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

## Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS   | INDICATEURS  | 2017                      | 2018    | 2019                    | PROCHAINES ÉTAPES  |
|---|--|---------------------------|---------|-------------------------|--|
| 100 % des pays sont conformes aux principes énoncés dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux dès 2015 | % de conformité des pays à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales | Pas de nouvelle enquête   | 100 %*  | Pas de nouvelle enquête | ✓>> Prochaine étape : continuer le suivi de conformité via les lettres de représentation des filiales et les contrôles de l'audit interne. Un questionnaire d'évaluation de conformité est également lancé tous les deux ans.  |
| Déployer des formations aux deux Chartes dans 100 % des pays du Groupe  | % de pays ayant déployé une formation  | Pas de nouvelle formation | 100 %** | 100 %**                 | ✓ Au total 9 603 collaborateurs équipés d'un ordinateur ont suivi la formation Développement Durable. Fin 2019, un parcours de formation au Corpus des Chartes*** a été mis en ligne sur la JCDecaux Academy, disponible en 13 langues en janvier 2020, avec pour objectif d'avoir 100% des salariés formés à fin 2020. A fin 2019, 15% des salariés avaient été formés. |

\* Périmètre des pays ayant répondu à l'enquête d'évaluation, représentant 97 % des ETP du Groupe en date de l'évaluation

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

\*\*\* Taux de complétion de formation en ligne après 3 mois à fin décembre 2019, et sur la base de sept langues

En octobre 2019, un parcours de formation au corpus de Chartes (Charte éthique, Charte des valeurs sociales fondamentales, Code de Conduite Fournisseurs) a été mis en place sur le site en ligne de formation du Groupe, la JCDecaux Academy, dans un premier temps en sept langues, puis en treize depuis janvier 2020.

Au 31 décembre 2019, deux mois après son lancement, le taux de complétion de cette formation par les signataires on-line était de 15 %, en ligne avec les objectifs à atteindre, à savoir l'ensemble des salariés formés à fin 2020.

Pour les salariés non-connectés, l'adhésion aux Chartes se poursuit en parallèle par signature papier.

## Engagement n°2 : le développement des collaborateurs

### Nos enjeux

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays avec des entités de tailles variées, allant de plus de 3 000 collaborateurs en France à quelques dizaines de collaborateurs dans les filiales de plus petite taille.

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

### Nos actions

Pour développer le capital humain et assurer le bien-être des collaborateurs, des initiatives spécifiques sont mises en place localement par les filiales. JCDecaux a capitalisé sur ces initiatives et a déployé, en 2016, un guide de bonnes pratiques sociales conçu sur la base d'une cartographie réalisée entre 2014 et 2015. Ce guide contient notamment des recommandations sur l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs, la conduite d'enquêtes de satisfaction, la réintégration de collaborateurs après une longue absence et la prévention des démissions à travers la conduite d'entretiens de départ et leurs analyses. Entre 2017 et 2019, 29 pays du Groupe ont réalisé des enquêtes de satisfaction des collaborateurs.

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

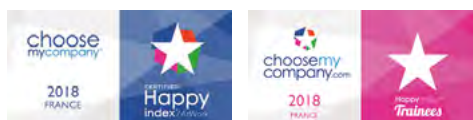


JCDecaux North America, JCDecaux Brésil et Infoscreen Autriche sont labellisés « Great Place to Work® ». Cette labellisation, qui désigne les entreprises où il fait bon travailler, repose sur une enquête menée de manière anonyme auprès des collaborateurs. Un questionnaire détaillé permet de recueillir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

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

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

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



En 2018, pour favoriser toujours davantage l'attraction des jeunes diplômés, JCDecaux a également lancé le programme « Trainee Abroad », visant à attirer des jeunes diplômés en recherche d'une expérience internationale au sein d'un grand Groupe. Ce programme permet à JCDecaux de développer davantage sa marque employeur et d'attirer les profils de demain. Pour la première promotion 2018-2019, neuf filiales ont été choisies par les Membres du Directoire pour accueillir les premiers stagiaires du programme. Dans les mois à venir, ces neuf filiales accueilleront les stagiaires de la campagne 2019-2020, lancée il y a quelques semaines. D'une durée de 6 mois, ces stages nous permettront d'avoir des candidats potentiels pour de futurs postes à pourvoir au sein des filiales ou missions de VIE (Volontariat International en Entreprise). A fin 2019, le Groupe portait cinq missions de VIE et deux projets en cours de concrétisation pour début 2020.

La formation est également un élément essentiel pour le développement des collaborateurs et un facteur clé de la réussite de l'entreprise. Afin d'accompagner la transformation digitale de l'entreprise et de renforcer l'excellence opérationnelle, un large éventail de formations est mis à disposition des collaborateurs par le Groupe et ses filiales. Se référer au paragraphe 3 « La formation » pour le détail des formations et les résultats 2019.

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 2019, 85 % des pays du Groupe ont mis en place un système de gestion des carrières. Par exemple, en France, l'équipe des Ressources Humaines accompagne les Managers et les Collaborateurs, via des outils en ligne dédiés à la gestion des carrières (Scope + et YOUS). L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel sont des rendez-vous stratégiques pour le collaborateur, un moment privilégié pour procéder à un bilan de l'année écoulée, aborder le développement de ses compétences, ses projets et ses objectifs à venir, ainsi que ses possibilités d'évolution.

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

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

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

### 3. LA FORMATION

#### Nos actions

JCDecaux propose une offre de formation :

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

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

Nous inscrivons de plus en plus nos projets RH dans le contexte de fort développement international du Groupe, comme en témoignent les nombreuses actions mises en œuvre en 2019 pour garantir l'engagement et le développement des collaborateurs. Parmi ces actions, nous avons ouvert une plateforme d'apprentissage numérique, la JCDecaux Academy, jusqu'alors réservée à la France, à 10 000 apprenants dans 83 pays. Elle rencontre un succès croissant avec un taux de connexion de 89 % en 2019.

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

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

Mais la JCDecaux Academy propose également :

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

Courant 2020, des formations supplémentaires et multilingues continueront d'alimenter l'offre de formation pour développer l'usage de l'apprentissage numérique et permettre ainsi à chacun de bénéficier d'action de formation partagée selon le principe : « où je veux, quand je veux ». Chaque collaborateur muni d'une messagerie peut ainsi développer ses compétences et savoir-faire à son rythme, ce qui implique que chacun se réserve régulièrement un temps pour se former en fonction de ses disponibilités et de son organisation.

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

- opérations (Exploitation Internationale) : des formations sont organisées régulièrement, plusieurs fois par an, pour les filiales. Ces formations ont pour but de former les agents de terrain à la maintenance de mobiliers spécifiques tels que les sanitaires, les panneaux déroulants et les mobiliers digitaux
- Développement Durable : un programme de formation en ligne a été élaboré pour renforcer l'intégration du Développement Durable dans les pratiques de l'entreprise.

## Notre bilan

### FORMATION DES SALARIÉS

| GROUPE                       | 2017    | 2018    | 2019    |
|------------------------------|---------|---------|---------|
| Nombre d'heures de formation | 102 712 | 134 325 | 175 478 |
| dont JCDecaux Academy*       | nd      | nd      | 22 %    |
| Nombre de stagiaires**       | nd      | nd      | 45 530  |
| dont JCDecaux Academy*       | nd      | nd      | 62 %    |

\* Lancement de la JCDecaux Academy en 2019

\*\* Nombre de personnes ayant reçu une formation dans l'année

Le nombre d'heures de formation Groupe augmente significativement en 2018 puis en 2019 grâce à l'intégration des formations digitales dans son suivi.

Plusieurs formations ont d'ailleurs particulièrement contribué à cette augmentation. Il s'agit notamment des formations au Développement Durable, à la nouvelle réglementation sur le RGPD (+8 600 heures) et à la cybersécurité (+16 000 heures), mais également des formations saisonnières qui viennent diversifier et alimenter l'offre de formation autour du savoir-être et des sujets d'acculturation.

## FOCUS SUR LA POLITIQUE DE FORMATION EN FRANCE

### MANAGEMENT

Basée sur le Référentiel Managérial Groupe conçu par un Groupe représentatif des managers de différents métiers, l'offre de formation propose, sous des formats pédagogiques évolutifs, de progresser sur les 9 talents des 3 dimensions COACH, LEADER et PIONNIER qui composent ce référentiel. Un parcours de formation 100 % digitalisé est ouvert de manière permanente à tous les collaborateurs et utilisateurs français de la JCDecaux Academy. Il est également proposé chaque année jusqu'à dix sessions de deux jours en présentiel, sous forme de coaching collectif pour se former à l'écoute active, l'empathie, l'assertivité. Ces ateliers sont suivis de manière assidue et c'est à fin 2019 plus de 500 collaborateurs qui ont bénéficié du programme depuis son lancement en 2012.

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

### BUSINESS

#### Métiers commerciaux

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

#### Apprentissage numérique / Digital Learning

Les évolutions numériques modifient considérablement et continuellement les usages de l'information et de la formation. Les sujets et supports de formation développés dans la plateforme d'apprentissage numérique de JCDecaux Academy sont variés et riches – modules d'apprentissage en ligne (e-learning), vidéos d'experts, classes virtuelles internes, micro learning et l'accès y est facile, rapide et mobile.

La JCDecaux Academy a également accompagné en 2019 ses collaborateurs à travers de nouveaux dispositifs de formation innovants. A été lancée la première « Learning Expedition », un voyage d'apprentissage en présentiel et digital, mené en Groupe, pour s'inspirer et découvrir de nouveaux univers, métiers, façons de faire ou de travailler. Elle a également contribué au dispositif MyViva pour impliquer les collaborateurs activement dans la démarche d'innovation de l'entreprise.

### OPÉRATIONS

#### Métiers opérationnels

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

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

#### Santé-Sécurité

Chaque année, plus de 1 000 collaborateurs sont formés à la Sécurité, à la prévention des risques professionnels, à l'ergonomie et aux gestes et postures. En 2019, 2 000 stagiaires ont été formés (toute entité, hors Cyclocity®). L'offre formation Santé-Sécurité évolue chaque année pour intégrer les évolutions du métier et de la réglementation. Ainsi, en 2019, se sont ajoutés au catalogue de formation Sécurité les modules suivants : AIPR (Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux), élingage, sensibilisation et initiation au management des risques psychosociaux, ergonomie et manutention. Deux postes de formateur interne en Sécurité ont été créés pour renforcer notre capacité à délivrer ces formations avec le même niveau de qualité sur tout le territoire et garantir l'intégration de nos spécificités métiers.

#### Eco-conduite

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

#### Handicap

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

## 4. LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE <sup>DPEF</sup>

### Nos actions

#### Diversité et non-discrimination

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

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

#### Illustrations



En France, en signant la charte de la diversité en 2008, JCDecaux s'est engagé à favoriser l'égalité des chances en faveur des femmes, des travailleurs en situation de handicap, des séniors et des minorités visibles. En vertu de cette Charte, JCDecaux s'engage notamment à sensibiliser et former les collaborateurs aux enjeux de la diversité, respecter et promouvoir le principe de non-discrimination et à communiquer et informer sur les résultats de cet engagement.

Cyclocity®, filiale de JCDecaux France des Vélos en Libre-Service, met en œuvre depuis 2013 un programme innovant à destination des détenus qui a pour objectif de préparer leur réinsertion professionnelle à l'issue de leur incarcération. Avec l'accord de l'Administration pénitentiaire, Cyclocity® a installé des ateliers pénitentiaires d'insertion par l'activité économique, au travers de la réparation de Vélo'v et VéLO Toulouse. 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. En 2019, l'entité Sud-Africaine de JCDecaux atteint 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 73 % des collaborateurs de JCDecaux South Africa) 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.

#### Egalité homme-femme

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

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

#### Illustrations

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

De plus, chaque année la Direction remet aux organisations syndicales des documents détaillés et chiffrés montrant la stricte égalité de traitement entre les Hommes et les Femmes autant pour ce qui concerne le recrutement, que la formation, la promotion, la politique salariale, etc. Les données des 3 derniers rapports mettent notamment en évidence que la part de femmes managers (26 % au 31 décembre 2019) est quasi-équivalente à la part de femmes dans l'effectif global (30 %). Ces rapports montrent également que la part de promotion des femmes parmi le total des promotions augmente depuis 3 ans (de 22 % à 40 %), et que la part des embauches de femmes (36 % des CDI en 2019) est supérieure à la part des femmes dans les effectifs (30 % au 31 décembre 2019).

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 2019 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 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.



**Emploi des personnes en situation de handicap**

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

*Illustrations*

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

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

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

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

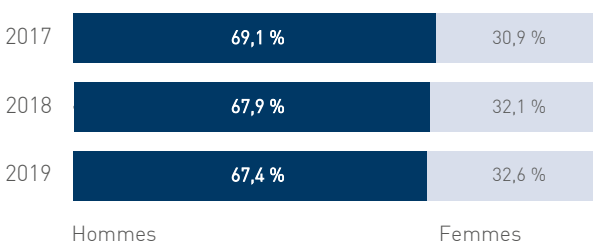
Par son adhésion au « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique », JCDecaux réaffirme son engagement et sa volonté de poursuivre voire d'amplifier les actions menées depuis plusieurs années.

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

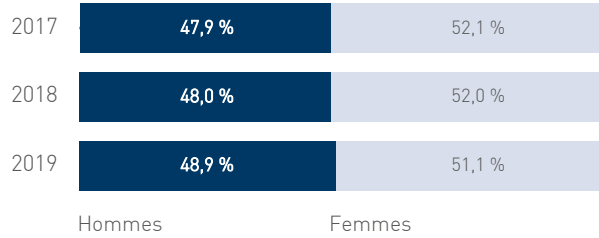
**Notre bilan**

**RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE**

Effectif total



**Effectifs hors opérationnels**

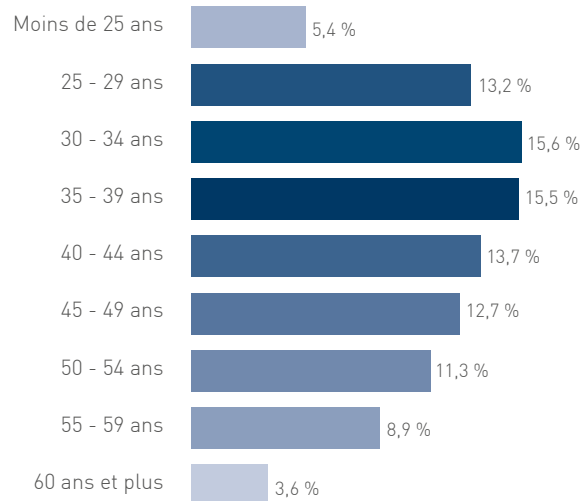


La prépondérance de la proportion d'hommes dans l'effectif opérationnel s'explique par le fait que ce sont principalement des hommes qui candidatent aux postes opérationnels. Ces postes impliquent de déplacer des charges lourdes pour les activités de montage et démontage, et de travailler seul, en extérieur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

Des actions sont mises en place par certaines entités du Groupe pour favoriser davantage la diversité femmes-hommes au sein des effectifs opérationnels. C'est le cas de JCDecaux UK qui met en place un programme et des objectifs spécifiques en la matière en menant notamment une campagne de recrutement à destination des femmes. Ce programme permettra 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 seront revus, ainsi que les méthodes d'attraction des candidats.

**RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE**

En % des effectifs totaux



**EFFECTIFS EN SITUATION DE HANDICAP**

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

## 5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL <sup>DPEF</sup>

### 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.

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

#### Illustration

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

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

En France, les accords d'intéressement aux bénéfices de l'entreprise couvrent l'ensemble des salariés, à l'exception du personnel de MédiaKiosk qui conserve ses propres accords en matière de participation et d'intéressement.

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

| En milliers d'euros | 2017         | 2018         | 2019      |
|---------------------|--------------|--------------|-----------|
| Intéressement       | 6 485        | 8 718        | 10 461    |
| Participation       | 942          | 495          | 1 176     |
| Abondement**        | 476          | 507          | NC        |
| <b>TOTAL</b>        | <b>7 903</b> | <b>9 720</b> | <b>NC</b> |

\* Les accords d'intéressement aux bénéfices de l'entreprise couvrent 100 % des salariés (à l'exception du personnel MédiaKiosk qui a conservé ses propres accords dans ce domaine)

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

NC : Montant non connu à ce jour

### Organisation du temps de travail

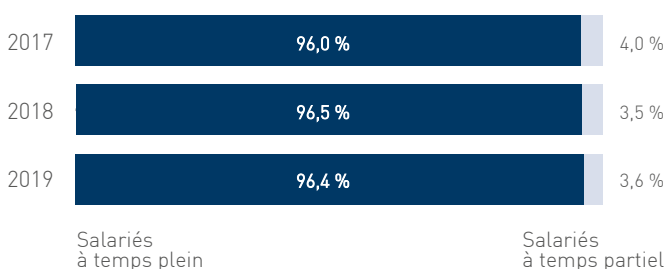
Chaque filiale est responsable de l'organisation du temps de travail de ses collaborateurs, dans le respect des dispositions conventionnelles et légales et des principes établis dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales. Cette organisation peut varier selon les sites et les populations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

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

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

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL

En % des effectifs totaux



### EFFECTIFS TRAVAILLANT AVEC DES HORAIRES ATYPIQUES

| En % des effectifs totaux                                 | 2017  | 2018   | 2019  |
|---|-------|--------|-------|
| Salariés travaillant en horaire alternant 2x8 ou 3x8      | 7,1 % | 10,1 % | 9,8 % |
| Salariés travaillant de nuit                              | 8,8 % | 8,8 %  | 8,8 % |
| Salariés travaillant les week-ends et/ou les jours fériés | 6,5 % | 5,3 %  | 5,9 % |

En 2019, le Groupe a recours aux horaires alternants dans 30 % des pays où il est implanté.

Le travail de nuit est pratiqué dans 86 % des pays d'implantation du Groupe et 34 % des entités ont recours au travail les weekends et/ou jours fériés.

### EFFECTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

| En % des effectifs totaux                                      | 2017  | 2018  | 2019  |
|--|-------|-------|-------|
| Salariés autorisés à faire du télétravail au moins 1 j/semaine | 1,2 % | 1,6 % | 2,2 % |

En 2019, le télétravail est pratiqué dans 15 pays du Groupe (Belgique/Luxembourg, Espagne, Danemark, Etats-Unis, Finlande, France, Hongrie, Italie, Lettonie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Panama, Pays-Bas, Royaume-Uni et Russie).

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

## Recrutements, départs

### TAUX DE RECRUTEMENT PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

| Au 31/12          | 2017          | 2018          | 2019          |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| France            | 9,0 %         | 9,5 %         | 8,7 %         |
| Royaume-Uni       | 16,1 %        | 16,2 %        | 18,7 %        |
| Reste de l'Europe | 6,5 %         | 7,0 %         | 7,0 %         |
| Amérique du Nord  | 44,3 %        | 29,4 %        | 31,1 %        |
| Asie-Pacifique    | 19,4 %        | 27,3 %        | 20,9 %        |
| Reste du Monde    | 20,8 %        | 16,2 %        | 18,7 %        |
| <b>GROUPE</b>     | <b>13,4 %</b> | <b>14,0 %</b> | <b>13,6 %</b> |

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          | 2017          | 2018          | 2019          |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| France            | 6,9 %         | 14,6 %        | 6,5 %         |
| Royaume-Uni       | 22,1 %        | 20,7 %        | 18,1 %        |
| Reste de l'Europe | 10,1 %        | 11,5 %        | 10,4 %        |
| Amérique du Nord  | 13,8 %        | 28,2 %        | 27,2 %        |
| Asie-Pacifique    | 23,8 %        | 22,4 %        | 22,3 %        |
| Reste du Monde    | 23,4 %        | 26,3 %        | 25,3 %        |
| <b>GROUPE</b>     | <b>14,6 %</b> | <b>18,3 %</b> | <b>15,3 %</b> |

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

Après un niveau élevé en 2018 liés à des événements exceptionnels (perte du contrat Velib' en France, poursuite de l'internalisation de la gestion du contrat de New York en 2017, acquisitions au Panama et au Mexique), le taux de départ du Groupe a retrouvé un niveau équivalent à celui 2017 pour s'établir à 15,3 %.

La zone Asie-Pacifique a quant à elle un taux de départ structurellement élevé principalement du fait de la grande fluidité du marché du travail notamment en Australie. Des actions sont menées pour améliorer la rétention des talents.

Par ailleurs, le Royaume-Uni confirme la baisse continue de son taux de départ en 2019 et de l'efficacité de sa stratégie de rétention des talents mise en place depuis 2016. Il est aussi à noter que le taux de départ de JCDecaux UK est inférieur à la moyenne du secteur au Royaume-Uni (29,4 % en 2017 selon l'Institute of Practitioners in Advertising).

## L'absentéisme

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

### TAUX D'ABSENTÉISME PAR MOTIF ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

|                   |  | 2017  | 2018  | 2019  |
|-------------------|--|-------|-------|-------|
| France            | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 7,6 % | 8,2 % | 8,0 % |
|                   | Taux d'absentéisme pour autres motifs**        | 1,5 % | 1,7 % | 1,2 % |
| Royaume-Uni       | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 1,7 % | 2,2 % | 2,2 % |
|                   | Taux d'absentéisme pour autres motifs**        | 0,7 % | 1,3 % | 0,8 % |
| Reste de l'Europe | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 5,7 % | 5,8 % | 5,2 % |
|                   | Taux d'absentéisme pour autres motifs**        | 2,5 % | 2,3 % | 2,4 % |
| Amérique du Nord  | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 2,1 % | 2,1 % | 1,8 % |
|                   | Taux d'absentéisme pour autres motifs**        | 0,4 % | 0,5 % | 0,4 % |
| Asie - Pacifique  | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 2,0 % | 1,8 % | 1,9 % |
|                   | Taux d'absentéisme pour autres motifs**        | 1,6 % | 1,6 % | 1,5 % |
| Reste du Monde    | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 1,4 % | 1,5 % | 2,2 % |
|                   | Taux d'absentéisme pour autres motifs**        | 1,9 % | 1,5 % | 1,6 % |
| Groupe            | Taux d'absentéisme pour maladies et accidents* | 4,4 % | 4,5 % | 4,4 % |
|                   | Taux d'absentéisme pour autres motifs**        | 1,8 % | 1,7 % | 1,6 % |

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 2019.

En France, le taux d'absentéisme pour maladies et accidents est structurellement élevé. La Direction Santé Sécurité France a identifié trois causes principales (absence de courte durée, moyenne durée et longue durée) 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.

## Dialogue social

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

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, RÉUNIONS, ACCORDS ET CONVENTIONS

| Au 31/12  | GROUPE |      |      | FRANCE |       |       |
|---|--------|------|------|--------|-------|-------|
|   | 2017   | 2018 | 2019 | 2017   | 2018  | 2019  |
| Représentants du personnel (nombre de mandats)  | 607    | 568  | 304  | 415    | 406   | 142   |
| Réunions avec les représentants du personnel    | 603    | 612  | 551  | 496    | 486   | 369   |
| Accords signés dans l'année                     | 54     | 73   | 84   | 13     | 19    | 19    |
| Accords en vigueur                              | 188    | 241  | 293  | 54     | 78    | 99    |
| % de salariés bénéficiant d'un accord collectif | 50 %   | 50 % | 53 % | 100 %  | 100 % | 100 % |

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays (dans lesquels il n'existe pas toujours une convention collective relative à notre secteur d'activité) avec des entités de tailles variées (allant de plus de 3 000 collaborateurs en France à quelques dizaines de collaborateurs dans les filiales de plus petite taille). Ainsi, en fonction des contextes locaux, il est possible que les collaborateurs de certaines filiales ne soient pas couverts par des conventions collectives ou des accords d'entreprise.

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

### Illustrations

#### UES JCDecaux

La société JCDecaux SA constitue avec la société JCDecaux France une Unité Economique et Sociale (UES), regroupant 3 256 collaborateurs (en ETP). Elle est composée de treize Délégués Syndicaux. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les Instances Représentatives du personnel de l'UES JCDecaux ont fusionné. Le Comité d'Entreprise (CE), les CHSCT et les Délégués du Personnel (DP) se sont regroupés et ont créé une seule et unique instance : le Comité Social et Economique (CSE).

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

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

En 2019, il y a eu 16 réunions de négociation, 11 réunions de Comité d'Entreprise, 227 réunions des Délégués du Personnel, 71 réunions de CHSCT. Dix accords collectifs ont été signés sur les sujets suivants : salaires, compte épargne temps (CET), intéressement collectif, concertation sociale, mise en place du CSE, vote électronique, protocole d'accord préélectoral pour les élections, travail en équipe et délais de consultation du Comité d'Entreprise.

#### Cyclocity®

L'année 2019 a été marquée par le déploiement progressif des nouveaux systèmes vélos à Lyon et à Nantes, dont une offre globale vélo inédite en France sur Bicloo (VLS, VLD, Vélo pour personne à mobilité réduite, parking à vélo, etc.).

Cette nouvelle activité a généré la création de nouveaux postes, le renouvellement d'une partie des équipes et la formation de ces dernières. Cyclocity® France a procédé sur l'année à 29 embauches en CDI, 16 en CDD.

Afin de favoriser l'insertion de personnes éloignées de l'emploi, Cyclocity®, avec l'aide de partenaires spécialisés, a intégré 29 personnes, dont 6 en CDI, en situation d'insertion professionnelle.

En 2019, plus de 1 500 heures de formation ont été réalisées.

Au 31 décembre 2019, Cyclocity® France compte 159 salariés (dont 92 % en CDI).

**Média Aéroports de Paris**

L'année 2019 chez Média Aéroport de Paris a été marquée par la signature de 7 accords collectifs portant sur les thèmes suivants, par ordre de signature :

- l'accord relatif au plan d'épargne entreprise signé le 11 mars 2019
- l'avenant relatif à l'accord sur la création d'un compte épargne temps signé le 13 mars 2019
- l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire signé le 13 mars 2019
- l'accord relatif à la mise en place du Comité Social et Economique signé le 20 mars 2019
- l'accord relatif au recours au vote électronique signé le 22 mars 2019
- le protocole d'accord préélectoral pour la mise en place du Comité Social et Economique signé le 27 mars 2019
- l'avenant à l'accord d'intéressement collectif signé le 24 juin 2019.

**MédiaKiosk**

En 2019, MédiaKiosk a également mis en place le Comité Social et Economique (CSE). Cette mise en place a permis la signature de trois accords unanimes : l'accord relatif à la mise en place du CSE, l'accord relatif au vote électronique et le protocole d'accord préélectoral pour les élections.


## NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

### 1. PRÉSENTATION DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR <sup>DPEF</sup>

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

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

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

| ÉTAPES DE LA CHAÎNE DE VALEUR  | AU SERVICE DES MANDANTS ET DES PARTENAIRES (VILLES, AÉROPORTS, MÉTRO, BUS, TRAMS, TRAINS, CENTRES COMMERCIAUX...)  | AU SERVICE DES ANNONCEURS ET DES AGENCES CONSEILS   | RESSOURCES CLÉS   |
|--|--|---|---|
|  <p>1<br/>CONSEIL<br/>ET CONCEPTION</p>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Écoute des besoins, dialogue et recommandations auprès des parties prenantes</li> <li>• Écoute des attentes des utilisateurs finaux</li> <li>• Développement de nouveaux produits et services design, confortables, innovants, connectés, interactifs et accessibles à tous</li> <li>• Écoconception</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie média Out-Of-Home, conseil auprès des annonceurs</li> <li>• Élaboration de plans publicitaires internationaux, nationaux et locaux</li> <li>• Capacité à combiner des mobiliers analogiques et digitaux dans plus de 80 pays</li> <li>• Solutions événementielles</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAPITAL HUMAIN</li> <li>• CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL</li> </ul>  |
|  <p>2<br/>OFFRE<br/>DE SERVICES</p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réponse aux appels d'offres et aux dialogues compétitifs</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vente de l'espace publicitaire</li> <li>• Conseil auprès de l'annonceur jusqu'à l'affichage de la campagne</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAPITAL HUMAIN</li> <li>• CAPITAL INTELLECTUEL</li> </ul>  |
|  <p>3<br/>DÉPLOIEMENT<br/>ET OPÉRATIONS</p>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Achats responsables</li> <li>• Assemblage et installation des mobiliers et des systèmes de Vélos en Libre-Service</li> <li>• Entretien et maintenance des mobiliers et systèmes de Vélos en Libre-Service</li> <li>• Centre de relation client</li> <li>• Contrôle déontologique interne de l'affichage publicitaire</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation des affiches et toiles reçues des imprimeurs</li> <li>• Affichage des campagnes</li> <li>• Mise en ligne des contenus digitaux</li> <li>• Mise en place des événements</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAPITAL HUMAIN</li> <li>• CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL</li> <li>• CAPITAL NATUREL</li> <li>• CAPITAL MANUFACTURIER</li> <li>• CAPITAL FINANCIER</li> </ul> |
|  <p>4<br/>ACCOMPAGNEMENT<br/>POST-DÉPLOIEMENT</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service client : enquêtes de satisfaction auprès des usagers</li> <li>• Démontage, recyclage ou rénovation des mobiliers</li> <li>• Retour d'expérience et accompagnement des collectivités et des mandants</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dépose et recyclage des affiches en fin de campagne</li> <li>• Accompagnement post-campagne : mesure de l'efficacité publicitaire, enquêtes auprès des consommateurs</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAPITAL HUMAIN</li> <li>• CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL</li> </ul>  |

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

**FOCUS SUR L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES** <sup>DPEF</sup>

Les grands principes de notre action visant à garantir le respect de l'éthique des affaires (Charte Ethique, Comité d'Ethique, dispositif de formation) sont détaillés dans la partie juridique page 93.

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

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

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

**2. RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA POLITIQUE ACHAT****Notre engagement : renforcer l'intégration du Développement Durable dans les achats** <sup>DPEF</sup>**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 au minimum à la sous-traitance et de sélectionner, d'encadrer et de contrôler les fournisseurs à travers une Politique Achats Responsables. Il est à souligner que les achats de mobiliers analogiques et numériques représentent le principal poste d'achat de l'entreprise.

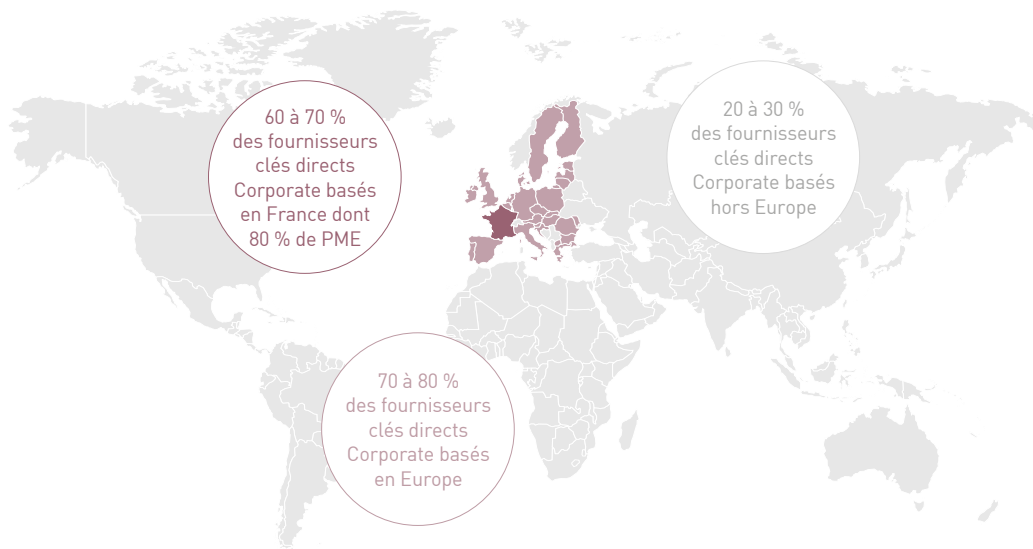
**Nos actions**

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

renforcer nos liens avec nos fournisseurs et de favoriser le partage de l'innovation.

Le rôle de la Direction des Achats Groupe est de réaliser la sélection et le suivi des fournisseurs des familles d'achat directs (composants et sous-ensembles de mobiliers par exemple) et indirects (sous-traitance d'exploitation par exemple) pour le compte des filiales pour tout projet excédant un certain montant d'investissement et pour l'ensemble des projets numériques. 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'Etudes Corporate, et qui est certifié ISO 9001 (Système de Management de la Qualité) et ISO 14001 (Système de Management de l'Environnement). Pour la fabrication des composants de ces mobiliers, nous faisons appel à un réseau de fournisseurs strictement sélectionnés, pour la plupart des PME avec qui nous entretenons des liens historiques, et qui sont principalement basés en France (cf. schéma ci-dessous).



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

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

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



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

et de Développement Economique, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies, et les huit Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour garantir la diffusion et l'application du Code de Conduite, celui-ci a été intégré dans les Conditions Générales d'Achats du Groupe depuis 2016.

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

La réussite de l'intégration du Développement Durable dans la Politique Achat nécessite la bonne compréhension et l'adhésion des personnes en charge des achats. Ainsi, une formation à l'intégration du Développement Durable dans les processus Achats a été mise en place en 2016. Afin de garantir le maintien des compétences des équipes Achats, une nouvelle formation dédiée a été déployée au premier trimestre 2020 pour les acheteurs Corporate.

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<sup>1</sup> en France ou le Modern Slavery Act<sup>2</sup> 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.

<sup>1</sup> Le plan de vigilance de JCDecaux est disponible dans la section 5.2.1 de la Partie Juridique, page 95 du Rapport Développement Durable et RSE

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

## Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS  | INDICATEURS  | 2017  | 2018              | 2019              | COMMENTAIRES ET PROCHAINES ÉTAPES   |
|--|--|-------|-------------------|-------------------|---|
| 100 % des fournisseurs clés ont signé le Code de Conduite Fournisseur d'ici 2020 ✓ | % de fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur | 70 %  | 71 %              | 88 %              | ● >> Prochaine étape : renforcer et accélérer le déploiement du Code de Conduite Fournisseurs auprès des fournisseurs clés de JCDecaux pour atteindre l'objectif en 2020. |
| Evaluer annuellement 100 % des fournisseurs clés à fin 2020 <sup>1</sup>           | % de fournisseurs clés évalués                                     | 36 %  | 46 %              | 69 %              | ● >> Prochaine étape : renforcer et accélérer le déploiement des évaluations annuelles des fournisseurs clés pour atteindre l'objectif en 2020.                           |
| Auditer 100 % des fournisseurs clés d'ici 2020*                                    | % de fournisseurs clés directs audités                             | 17 %* | 21 %*             | 64 %              | ● >> Prochaine étape : prioriser et continuer le déploiement des procédures d'audit des fournisseurs clés directs.  |
| 100 % des acheteurs formés au Développement Durable dans les achats dès 2016       | % d'acheteurs formés   | 100 % | Résultat inchangé | Résultat inchangé | ✓ >> Prochaine étape : renouveler la formation Développement Durable dans les achats en 2020. Première session réalisée en mars 2020.                                     |

\* En 2017 et 2018, le périmètre des audits portait sur l'ensemble des fournisseurs clés. En 2019, il s'est concentré sur les fournisseurs clés directs

<sup>1</sup> Périmètre du reporting extra-financier, couvrant 97 % du CA consolidé



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

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

##### Nos actions

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

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

En 2019, 20 entités de JCDecaux déploient ce type de programme, c'est le cas notamment des pays suivants :



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

##### Nos actions

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

##### Objectifs stratégiques et résultats

| OBJECTIFS  | INDICATEURS  | 2017 | 2018    | 2019    | PROCHAINES ÉTAPES  |
|--|--|------|---------|---------|--|
| Former l'ensemble de l'Exécutive Management du Groupe au Développement Durable à fin 2020*                   | % d'entité ayant mis en place une formation de l'Exécutive Management au Développement Durable (cumul 2015 à 2019) | 52 % | 57 %    | 67 %    | ● >> Prochaine étape : poursuivre le déploiement de ces formations pour atteindre l'objectif en 2020.            |
| Sensibiliser les collaborateurs via une formation en ligne (e-learning) au Développement Durable à fin 2018* | % de pays ayant déployé la formation en ligne au Développement Durable (cumul 2017, 2018 et 2019)                  | 74 % | 100 %** | 100 %** | ✔ Au total 9 603 collaborateurs équipés d'un ordinateur ont suivi la formation Développement Durable à fin 2019. |

\*Objectifs révisés en 2017

\*\*Périmètre Groupe

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

##### Nos actions

Il est important que chaque collaborateur du Groupe ait une bonne compréhension du modèle économique, de l'histoire et des valeurs de JCDecaux, pour en faire les ambassadeurs de l'entreprise. Notre modèle économique est présenté et décrit dans la partie « Un métier, trois activités » page 12 du présent document.

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

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

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

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



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

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

CONTRIBUTION AUX ODD





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

#### NOS PARTIS PRIS

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

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

#### POUR ALLER PLUS LOIN

- Favoriser les échanges, la convivialité et le confort par l'ajout d'assises au mobilier urbain lorsque cela est possible (ex : installation d'assises tous d'arbres et de bancs à l'arrière des Atribus® pour le contrat des Atribus® de Paris)
- Mettre à disposition des services utiles aux citoyens et voyageurs :
  - >> des ports USB intégrés dans les mobiliers pour permettre le chargement d'un mobile par exemple (cela existe notamment dans les villes de Paris, Edimbourg, Londres et les aéroports de Dubaï, Lima, Lisbonne et Shanghai)
  - >> favoriser l'accès à internet et l'inclusion numérique grâce au développement des Small Cells (certains abris voyageurs d'Amsterdam, Brasilia ou Delhi) et services Wi-Fi
  - >> rendre possible le développement de nouveaux services de proximité via nos kiosques (exemple de la conciergerie participative « Lulu dans ma rue » qui occupe 6 kiosques parisiens et 1 kiosque à Clichy dans l'objectif de favoriser le lien social et de développer un service de proximité pour les habitants des quartiers concernés)
  - >> rendre les déplacements et les temps d'attente plus agréables à travers l'expérimentation de services ludiques, culturels et touristiques comme la mise à disposition de boîtes à livres, véritables bibliothèques participatives, ou de bornes distribuant des histoires courtes à lire durant son trajet (ex : Atribus® de Grenoble)

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

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

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

#### CONTRIBUTION AUX ODD





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

### NOS PARTIS PRIS

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

### POUR ALLER PLUS LOIN

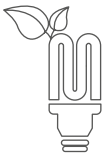
- Adaptation de la luminosité de nos mobiliers digitaux en milieux urbains : une étude de perception des écrans digitaux par le grand public à Nice montre que le public trouve la luminosité, de jour comme de nuit, satisfaisante (97 % de réponses favorables) ; étude réalisée en octobre 2018 en partenariat avec un institut indépendant, futurethinking, sur un échantillon de 301 personnes
- Redonner à la nature sa place en ville à travers la végétalisation de toitures ou parois d'Abribus® ou de mobiliers grands formats. A fin 2019, six pays du Groupe ont installé des mobiliers végétalisés (Colombie, Finlande, France, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède), et beaucoup réfléchissent à des déploiements significatifs
- Développer des solutions de lutte contre le vandalisme tels que le vernis de protection anti graffiti et les décors en relief (picots, vagues) pour éviter les graffitis et l'affichage sauvage (exemple des jupes des MUPI® de Bellini)
- Faire de certains de nos mobiliers des supports à l'affichage d'œuvres d'art : projet d'art contemporain « Portrait of Britain » au Royaume-Uni, affichage du projet d'art moderne en Ukraine, concours photo « la ville devant vous » en France, installation d'œuvres d'art numériques avec la Métropole de Nantes en France, affichage de 16 œuvres photographiques de l'artiste Elle Pérez par le Public Art Fund de New York sur 100 Abribus® JCDecaux, etc.

### NOS DERNIÈRES INNOVATIONS

- Réduire l'exposition des voyageurs aux polluants et particules fines présents dans l'air : nous avons développé le concept Filtreo™ qui propose une solution vertueuse. En effet, nous augmentons les propriétés naturelles dépolluantes des mousses en y intégrant des technologies respectueuses d'enjeux Développement Durable : une ventilation très basse consommation et un système de pilotage intelligent permettant de déclencher le système au juste nécessaire ; l'air ventilé traverse cette couche végétale et est ensuite dirigé sous l'abri pour le confort des usagers qui attendent leur bus dans un air ainsi plus sain : les premiers prototypes devraient être installés en 2020
- Concevoir des mobiliers à la fois design et de très haute performance environnementale : c'est le cas de la station de vélos autonomes de Nantes où l'alimentation solaire est complètement intégrée dans un mât au design épuré

### CONTRIBUTION AUX ODD





JCDecaux développe des solutions dont l’empreinte environnementale est réduite

NOS PARTIS PRIS

- Lutter contre l’obsolescence programmée grâce à l’intégration des principes d’écoconception et d’économie circulaire : mobiliers composés de matériaux durables et recyclables pouvant être rénovés et réutilisés pour de nouveaux contrats. Un mobilier peut avoir plusieurs vies et garantir une qualité de service pendant au moins 30 ans
- Intégrer systématiquement la technologie d’éclairage LED dans les mobiliers analogiques pour les nouveaux contrats et les renouvellements de contrats
- Sélectionner des écrans digitaux de grande qualité intégrant une sonde permettant d’adapter automatiquement la luminosité de l’écran à la luminosité ambiante (exemple des écrans digitaux des aéroports de Paris)

POUR ALLER PLUS LOIN

- 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 de Paris)
- Eteindre les mobiliers la nuit (plusieurs pays du Groupe ont adopté cette pratique : Allemagne, Royaume-Uni, Hong Kong, Inde, Singapour, Danemark, Chili, Colombie, etc.)
- Développer des solutions d’alimentation solaire par l’intégration de panneaux photovoltaïques sur nos mobiliers urbains :
  - >> Solutions de mobiliers publicitaires autonomes en énergie (exemple des Atribus® de Lagos)
  - >> Solutions de mobiliers autonomes non publicitaires (exemple des 20 stations VLS à Nantes - bornes et bornettes auto-suffisantes, et Atribus® non publicitaires de Boston, New York, Uccle, Nantes - éclairage toiture)
  - >> Solutions d’alimentation hybride permettant de limiter la consommation électrique en utilisant une part d’énergie solaire (exemple des Atribus® de Paris ou des abris Tram de Nice)
  - >> Capteurs de trafic routier alimentés par des panneaux photovoltaïques et autonomes en énergie (en cours d’installation à Lagos)

NOS DERNIÈRES INNOVATIONS

- Rechercher des solutions digitales basse-consommation :
  - >> écrans e-paper de type liseuse qui consomment de l’électricité uniquement lorsque leur contenu est actualisé (à déployer cette année dans 90 Atribus® à Grenoble pour des informations transport)
- Utiliser des films photovoltaïques organiques (partenariat avec la PME bretonne Armor) pour capter l’énergie solaire et alimenter des mobiliers non publicitaires (exemple d’un démonstrateur au format MUPI® intégrant un écran serviciel e-paper de 32 pouces de faible consommation). En comparaison avec les traditionnels panneaux photovoltaïques, cette solution, qui est plus légère, flexible, moins carbonée, et qui n’inclut pas de composants rares ou toxiques, permet un rapide retour sur investissement énergétique : l’énergie produite dépasse en quelques mois l’énergie consommée pour fabriquer le panneau

CONTRIBUTION AUX ODD



**FOCUS** Gewista JCDecaux Autriche est récompensé par la ville de Vienne pour ses solutions environnementales innovantes



La filiale Gewista JCDecaux Autriche a reçu en mars 2018 le prix environnemental « OekoBusiness » de la ville de Vienne. Décerné par le Conseil Environnemental de Vienne, ce prix récompense chaque année les entreprises viennoises qui se distinguent par des solutions innovantes répondant aux enjeux de la ville sur la réduction de la consommation énergétique, la gestion des déchets et la préservation des ressources.



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

|                             |   |   |
|-----------------------------|---|---|
| <p>NOS PARTIS PRIS</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir l'utilisation des transports publics via l'installation d'abris voyageurs</li> <li>• 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</li> </ul>  | <p>assistance électrique ou non) ; les systèmes de Vélo en Libre-Service JCDecaux sont présents dans 76 villes réparties dans 13 pays (cf. Focus « Une mobilité douce et partagée grâce aux systèmes de Vélos en Libre-Service » page 63 pour plus d'informations)</p>  |
| <p>POUR ALLER PLUS LOIN</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Installer des mobiliers permettant la collecte sélective de certains déchets (piles, verre, papier, etc.) (plusieurs pays du Groupe ont mis en place ce type de mobiliers : Allemagne, Espagne et Uruguay)</li> <li>• Développer des systèmes de Vélos en Libre-Service (VLS) offrant depuis 2018 une nouvelle expérience utilisateur complètement revue, permettant en particulier la libération directe du vélo depuis l'application, associée à des vélos plus légers physiquement et d'un point de vue design. L'année 2019 a vu à la fois la montée en puissance</li> </ul> | <p>du système 100 % électrique de Luxembourg – avec un usage multiplié par plus de 4 par rapport à la version mécanique – et la mise en place en novembre à Bruxelles de 1 800 vélos hybrides, utilisables au choix avec une assistance électrique ou de manière purement mécanique. Début 2020, c'est sur le territoire du Grand Lyon que JCDecaux a déployé le service Vélo'v Hybride, qui, avec les 2 500 vélos mis à disposition de ses abonnés, offre désormais la possibilité aux habitants de passer en toute liberté du vélo en libre-service mécanique au vélo à assistance électrique</p> |
| <p>CONTRIBUTION AUX ODD</p> |   |   |


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

Ce soutien se traduit notamment par :

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

En témoignent les deux partenariats suivants :

- partenariat d'innovation avec Rubix pour le développement de mobiliers équipés de capteurs urbains environnementaux
- 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.
- le déploiement de solutions dédiées à l'optimisation de nos processus internes, comme l'illustre les partenariats suivants :
  - partenariat avec Startup Flow pour le déploiement d'une plateforme interne et collaborative pour gérer, qualifier et partager le référencement des startups au sein du Groupe. Startup Flow est utilisé dans 15 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.

-  l'animation d'actions sociales et solidaires grâce, par exemple, au partenariat avec Lulu dans ma rue pour favoriser la création de lien social dans les quartiers : JCDecaux a mis à disposition 6 kiosques parisiens et un kiosque à Clichy pour l'action de la startup Lulu dans ma rue, une conciergerie participative dont l'objectif est de développer un service de proximité pour les habitants des quartiers, tels que des aides pour des travaux, laisser ses clés pour la venue d'un technicien, etc.

JCDecaux contribue également au développement et à la reconnaissance des startups à travers plusieurs partenariats tels que Viva Technology, le salon international consacré à l'innovation et aux startups, dont JCDecaux est partenaire depuis sa création en 2016.

## FOCUS UNE MOBILITÉ DOUCE ET PARTAGÉE GRÂCE AUX SYSTÈMES VÉLOS EN LIBRE-SERVICE

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

**17 ans d'expérience internationale**

**403 000 abonnés longue-durée et 1,3 million d'utilisateurs occasionnels par an**

**Plus de 31 000 vélos mis à disposition dans 76 villes et 13 pays**

**Plus de 705 millions de trajets effectués depuis 2003, soit 33 millions de trajets par an**

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

### Innovation continue

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

### Stratégie open data

En janvier 2020, notre plateforme open data dénombre plus de 3 000 comptes utilisateurs actifs. Depuis 2013, JCDecaux rend disponible gratuitement une partie des données de ses systèmes VLS à travers le monde sous licence ouverte et en temps réel sur une plateforme en ligne (localisation des stations, disponibilité des vélos et places de stationnement, etc.). Ces données peuvent être réutilisées par tous pour expérimenter de nouvelles représentations ou pour fournir des services innovants et utiles aux usagers via la création d'applications par exemple.

Exemples de systèmes de Vélos en Libre-Service :



## 5. LES RELATIONS AVEC LES ANNONCEURS

A l'heure du tout virtuel, le média JCDecaux en tant que leader de la Communication extérieure est le point de rencontre privilégié entre les consommateurs citoyens et les marques et acteurs économiques. Parce que notre média a une audience potentielle de plus de 890 millions de personnes chaque jour à travers le monde, et que nous sommes convaincus que la communication extérieure apporte des solutions aux enjeux de société, nous œuvrons à amplifier la communication responsable et à contribuer au dynamisme des économies.

### Contribuer au dynamisme des économies et au commerce de proximité

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

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

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



JCDecaux soutient également l'entreprenariat en accompagnant de jeunes marques à gagner en notoriété grâce à son programme Nurture disponible en France, au Royaume-Uni et en Allemagne. Pour les startups sélectionnées, ce programme inclut un accompagnement data personnalisé, un mentoring créatif, ainsi qu'un accès privilégié au média JCDecaux.

### Amplifier la communication responsable et positive

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

### JCDecaux UK « Social Impact Program » au Royaume-Uni

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

- Campagne avec BNP Paribas, Chiltern Railways et AirLab à Londres, lancée en octobre 2018 pour un an et étendue à une année supplémentaire compte tenu de son succès : dans le cadre de la journée internationale des villes organisée par les Nations Unies en réponse aux Objectifs de Développement Durables, le Groupe BNP, associé à JCDecaux et la startup AirLab, a créé dans la gare de Marylebone, quatre zones « d'air propre » autour de mobiliers équipés de filtres visant à améliorer la qualité de l'air. Cette initiative souligne l'importance grandissante de cet enjeu en milieu urbain et met en évidence les solutions pour y répondre. En 2019, ce dispositif a été l'occasion de sensibiliser le grand public aux enjeux de qualité de l'air en apportant son soutien à la campagne « BreatheLife ».
- Campagne de 8 jours avec City to Sea, Robeco UK, Chilly's à Londres, à l'occasion du « National Refill Day » pour sensibiliser et encourager la population à abandonner les bouteilles plastiques à usage unique au profit de contenants réutilisables, et ainsi contribuer à réduire les problèmes de pollution plastique au Royaume-Uni. Cette campagne a également été l'occasion de promouvoir les différents points d'eau disponibles en ville.

### « JCDecaux for Good » en France

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

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

Plusieurs événements ont marqué l'année 2019 en France :

- La deuxième édition de l'« Open House JCDecaux » en mars 2019. Elle a réuni 800 décideurs du marché publicitaire français : des marques, leurs agences médias et leurs agences de création, mais également des instituts d'études, des spécialistes en stratégie, marketing et communication, des experts de la ville, la presse spécialisée et des étudiants d'écoles de création et de publicité. Le « Goodvertising », soit la contribution positive de la publicité à la Société et le Brand Urbanism®, nouvelle forme d'expression des marques dans l'espace urbain, faisaient partie des sujets phares de l'événement avec la Créativité et la Data.
- La réalisation de plusieurs journées de travail avec des marques et leurs agences, dans le cadre de la solution « Explore Positive Change Days », qui propose d'imaginer ensemble des réponses innovantes à leurs problématiques de communication et de projets RSE en lien avec la sensibilisation du grand public.

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



- L'animation d'une table ronde et d'un atelier de travail sur le Brand Urbanism® dans le cadre des « Sustainable Brands Paris 2019 », événement européen qui rassemble leaders, designers, startups et marques pour réfléchir, expérimenter et partager sur le futur des marques, leur impact environnemental et social et leur rôle dans l'innovation positive
- La publication avec l'agence UTOPIES d'une étude dédiée au Brand Urbanism®, qui décrypte les nouvelles formes d'expression des marques dans la ville et leurs effets positifs avec de nombreux exemples et apprentissages clés.



#### Quelques exemples d'actions mises en œuvre par des filiales du Groupe avec des marques entre 2017 et 2019

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

## 6. LES RELATIONS AVEC LES USAGERS

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

### La santé et la sécurité des usagers

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

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

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

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

### Dispositif de suivi de l'impact des Small Cells sur la santé du grand public et des travailleurs

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

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

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

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

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

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

L'entité JCDecaux Link accompagne les opérateurs et les filiales du Groupe depuis 2015 dans le déploiement de small cells avec des projets déjà déployés dans 12 pays où le Groupe est présent (Allemagne, Brésil, Chili, Espagne, Etats-Unis, France, Italie, Luxembourg, Mongolie, Panama, Pays-Bas et Portugal) pour le compte de grands opérateurs tels que AT&T, Vodafone, Verizon, Orange, Telefónica et América Móvil. En 2020, JCDecaux commencera à accompagner les opérateurs dans le déploiement de la 5G avec des solutions à basses émissions.

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

JCDecaux attache une très grande importance à la qualité de ses relations avec les clients des systèmes de Mobilité Douce (Vélos en Libre-Service, VLS, et location de Vélo Longue Durée, VLD). L'objectif d'une médiation est de régler les différends entre les usagers d'un service et une entreprise en favorisant le règlement amiable de ceux-ci. La médiation Mobilité Douce JCDecaux France fait partie de l'Association Nationale des Médiateurs. Cette cellule travaille en toute indépendance et impartialité conformément aux dispositions de la Charte de la Médiation. Elle est composée d'un médiateur assisté d'une collaboratrice et couvre tous les systèmes de mobilité douce présents en France.

Son rôle est de permettre de renouer le dialogue entre le client du système de Mobilité Douce et la société opératrice du Groupe JCDecaux, Cyclocity®. Prise en compte du contexte et des circonstances, écoute, esprit d'équité et gratuité sont les avantages d'une saisine du Médiateur par rapport à une procédure judiciaire.

### **Bilan 2019 de la médiation en France**

Parmi les 166 saisines du médiateur en 2019, 118 dossiers ont été traités et clôturés, 48 sont en cours de traitement. Une cinquantaine de dossiers non attribuables à la médiation ont été redirigés vers les différents services compétents (assurance, centre relation clientèle, supervision).

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

Nous avons constaté en 2019 une forte attente des usagers mobilité douce en France qui sollicitent davantage le Médiateur pour des informations et des conseils sur les différentes innovations proposées par JCDecaux France.

Le Médiateur a donc approfondi sa mission « Conseil et information » aux clients des différents systèmes de mobilité douce et a amélioré la qualité de ses réponses.

### **Médiation et justice restaurative**

En étroite relation avec la Mairie de Paris, dans le cadre du service Vélib' que le Groupe JCDecaux a géré entre 2007 et 2017, l'entreprise a lancé en 2013 le programme « tu casses, tu ré pares » grâce auquel elle a reçu dans ses ateliers de réparations vélos Paris et Saint Denis, des mineurs primo délinquants bénéficiant de mesures de réparations pénales comme alternative aux poursuites judiciaires.

JCDecaux a également signé en Janvier 2016 un accord national sur le Travail d'intérêt général avec le Ministère de la justice étendant le dispositif existant aux majeurs.

Partant du constat d'une volonté partagée de poursuivre la collaboration mise en place en 2013 et 2016, un véritable travail de réflexion a été mis en place en 2019 par le Médiateur Mobilité Douce JCDecaux France en partenariat avec l'Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle. Cette collaboration avait comme objectif premier de lever les freins présents dans la convention de 2016 empêchant de développer l'accueil de personnes en TIG ou en TNR chez JCDecaux.

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

L'année 2020 sera donc décisive dans l'application et la mise en place de cette convention sur le territoire national.

## 7. L’AFFICHAGE

### Le contrôle de l’affichage publicitaire

Chaque entité de JCDecaux se doit de veiller à mettre en œuvre une procédure de vérification de la conformité des visuels avec la réglementation applicable et s’assurer que les visuels abordant certains thèmes socialement ou culturellement sensibles (notamment l’alcool, la nudité-lingerie, la violence, la pornographie indirecte, l’image de la personne humaine, les vertus écologiques de produits, le tabac, les produits visant la jeunesse...) soient examinés avec une attention particulière. En 2019, 45 pays du Groupe sont dotés d’une procédure de contrôle des visuels prenant en compte la sensibilité du public outre la vérification de leur conformité légale. Au total, plus de 37 350 visuels ont fait l’objet d’une demande de modification ou ont été refusés en interne en 2019 du fait de leur non-conformité à la législation, à la Charte Ethique Groupe, ou encore d’une possible atteinte à la sensibilité du public). Ce chiffre s’inscrit en forte progression par rapport à l’année dernière (22 500, + 65 %). 92 % des visuels ainsi retravaillés ou refusés sont liés à l’activité du Groupe en Chine. Ces deux chiffres s’expliquent par le nombre croissant de visuels numériques sur supports digitaux à contrôler dans ce pays.

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

## 8. LA SECURITE DIGITALE DES OPERATIONS <sup>DPEF</sup>

Présent dans 80 pays, JCDecaux diffuse des campagnes digitales dans 53 d’entre eux par l’intermédiaire de près de 30 000 mobiliers actifs. Pour le Groupe, toute tentative externe ou interne d’accéder aux écrans numériques de ces mobiliers dans le but de diffuser des messages non contrôlés est un risque majeur, susceptible d’impacter ses résultats comme d’affecter sa réputation et sa capacité à proposer une offre numérique crédible aux clients annonceurs. Les principaux risques identifiés sont des risques de défacement ou d’atteinte à la continuité de service. Avec des effets d’autant plus graves dans ce dernier cas, que les messages diffusés pourraient être offensants et néfastes.

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

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

pays, d’outils de monitoring et de surveillance, de procédures et de guides opératoires, de dispositifs de contrôles (Audits, tests de vulnérabilité, etc.), de travaux de veille cybersécurité, afin d’assurer la couverture de l’ensemble des risques identifiés.

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

Elle prévoit également de sensibiliser régulièrement le personnel aux risques IT : des flashes mensuels sont diffusés, des formations obligatoires à la cybersécurité sont mis en place. Fin 2019, près de 10 000 employés ont été formés.

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

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

## 9. LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET LE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE <sup>DPEF</sup>

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

Dans le cadre de ses différentes activités et des services fournis par le Groupe (Wi-Fi, services de vélos, relations commerciales, organisation d’événements, sites Internet, etc.), JCDecaux est amené à collecter et à traiter des données à caractère personnel relatives à des personnes extérieures au Groupe, telles que ses clients, prospects, partenaires, prestataires, fournisseurs, usagers ou candidats à l’embauche. En leur qualité d’employeur, les sociétés du Groupe traitent également des données à caractère personnel de ses salariés et autres membres du personnel. JCDecaux garantit à l’ensemble des personnes concernées la protection de leur vie privée et de leurs données à caractère personnel ainsi que l’exercice des droits dont elles bénéficient, dans le respect des réglementations applicables.

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

Un comité de pilotage dédié 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.

Ce Comité a évolué afin, au-delà de la mise en conformité initiale et de son suivi continu, d'identifier et de traiter des principaux sujets et enjeux liés aux données à caractère personnel.

Un Délégué à la Protection de Données (DPD) a été désigné en 2018 pour l'ensemble des entités françaises du Groupe, en remplacement du Correspondant Informatique et Libertés qui avait été nommé dès 2010. Le DPD est en charge d'animer le Comité de Pilotage RGPD ainsi qu'un réseau de Référents RGPD composé de personnes désignées au sein de chaque Direction et entité France. Au-delà de ses missions en qualité de délégué à la protection des données des entités France, ce DPD assure également des fonctions au niveau Corporate consistant à sensibiliser, conseiller, assister et coordonner la conformité des autres filiales du Groupe.

Au niveau européen, un DPO et/ou un Privacy Manager a été désigné dans chaque pays afin de gérer les sujets relatifs aux données à caractère personnel et mettre en œuvre les actions de conformité, à la fois localement et conformément aux directives du Groupe.

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

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

Une étude de conformité des filiales européennes a été initiée en 2018 à travers un questionnaire d'auto-évaluation visant à mesurer leur appréhension des sujets et leur niveau de conformité à la réglementation. A 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. Il permettra le suivi de la mise en conformité des filiales européennes au niveau Corporate.

A partir du deuxième semestre 2020, le DPD France, la Direction de l'Audit Interne et la DSI Corporate ont prévu de réaliser des missions de contrôle spécifiques RGPD/Sécurité des filiales européennes, en complément des questions dédiées aux données personnelles et au RGPD qui sont déjà intégrées dans la grille générale d'analyse de l'Audit Interne.

Afin d'assurer la sécurité des Systèmes d'Information, un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), assisté d'un réseau de correspondants régionaux et de managers SI présents dans chaque pays du Groupe, déploie la Politique Sécurité Informatique de JCDecaux. Ce réseau organise également la veille active et les audits réguliers (internes et externes) des Systèmes d'Information JCDecaux ainsi que ceux des fournisseurs clés du Groupe. Tout nouveau prestataire amené à traiter des données à caractère personnel pour le compte de JCDecaux en qualité de sous-traitant fait l'objet d'une étude préalable en termes de sécurité et de conformité RGPD et les contrats passés avec ces prestataires intègrent une clause ou un accord RGPD conforme aux dispositions du RGPD.

Toutes les applications concernées par le RGPD respectent un ensemble de mesures techniques et organisationnelles renforcées permettant de garantir la bonne sécurité des données personnelles, dont le chiffrement des données, la minimisation des données, le cloisonnement des serveurs, le contrôle d'accès strict aux systèmes et la Politique de mise à jour. Par ailleurs, des

surveillances automatiques et manuelles vérifient quotidiennement l'état des systèmes et toute anomalie est immédiatement escaladée à l'équipe sécurité interne.

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

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

## 10. LA CONTRIBUTION SOCIÉTALE DE JCDECAUX

### Répartition de la valeur entre les parties prenantes

JCDecaux est présent dans plus de 80 pays, 3 890 villes de plus de 10 000 habitants, 160 aéroports et 270 contrats de transport dans les métros, bus, trains et tramways. Ainsi, JCDecaux contribue au développement économique et crée des emplois là où l'entreprise s'implante. Les activités et métiers de JCDecaux sont par nature ancrés dans les territoires au plus près des mobiliers urbains. JCDecaux emploie donc localement des agents de terrain et des sous-traitants.

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

Quand cela est possible, les mobiliers sont fabriqués par des fournisseurs locaux (cf. partie « Renforcer le Développement Durable dans la Politique Achat » en page 55 pour plus d'informations).

Enfin à travers sa politique de fiscalité responsable, JCDecaux s'est engagé à payer l'impôt là où la valeur est créée, et à ne pas utiliser de structures fiscales localisées dans des territoires communément appelés « paradis fiscaux » à des fins de planification fiscale (cf. partie « Politique fiscale » en page 108 pour plus d'informations), contribuant ainsi à la création de valeur localement.

### Actions en faveur des Grandes Causes

La communication extérieure est un média qui touche chaque jour plus de 890 millions de citoyens de par le monde et constitue un vecteur privilégié pour promouvoir des sujets d'intérêt général. Depuis sa création, JCDecaux, conscient de la capacité d'influence de son media, s'est engagé auprès de nombreuses associations au service de grandes causes telles que la sécurité routière, la préservation de l'environnement, la lutte contre la maladie et la protection des populations les plus déshéritées et des espèces animales menacées. Ainsi, chaque année, JCDecaux contribue à soutenir les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, en affichant gracieusement des faces publicitaires et en apportant un soutien financier à des grandes causes, et ainsi participe à l'émergence de solutions face aux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux d'aujourd'hui et de demain.

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



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

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

Traduite dans plus de 30 langues, la campagne #3500LIVES est visible dans près de 1 200 villes de 82 pays où JCDecaux opère (vs. 900 villes en 2018). Présente sur plus de 75 740 faces publicitaires, elle a été vue plus de 2,8 milliards de fois en 2019.



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

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

Pour aller encore plus loin dans son engagement pour la faune sauvage, le Groupe a rejoint en mars 2019 le fonds « The Lion's Share », une initiative conduite par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) dont l'objectif est de lever plus de

100 millions de dollars par an au cours des trois prochaines années afin de protéger la faune sauvage et de promouvoir le bien-être animal, en demandant aux annonceurs de contribuer au fonds à hauteur de 0,5 % de leurs dépenses médias dès lors qu'un animal figure dans une publicité. En tant que partenaire de communication, JCDecaux, représenté par Jean-Sébastien Decaux, a pris la parole devant l'Assemblée Générale des Nations Unies lors de la Climate Week 2019 sur notre engagement au fonds « The Lion's Share ».

Au niveau local, en 2019, 37 pays du Groupe ont mis en place des actions de soutien spécifiques à des grandes causes en lien avec leurs enjeux locaux.

Certaines entités JCDecaux ont également favorisé l'engagement de leurs collaborateurs à des grandes causes locales en organisant des journées d'actions sur leur temps de travail entre 2018 et 2019 :

- en novembre 2018, tous les collaborateurs d'ELAN Decaux (Qatar) ont participé au programme social d'entreprise « Friends of Nature » en nettoyant la plage de Fuwairit, située à 80 km de Doha. Cette initiative de sensibilisation des collaborateurs à la préservation de l'environnement, a permis de collecter 800 kg de déchets et de démontrer que le changement peut s'opérer grâce à des actions simples et collectives
- en janvier 2019, 40 collaborateurs de la filiale JCDecaux Singapour ont participé à une journée de sensibilisation à la pollution de l'eau et de l'Environnement organisée avec « Waterways Watch Society », une Organisation Non Gouvernementale qui agit pour la préservation de l'eau. Ils ont ensemble nettoyé une partie de la rivière de Kallang
- en septembre 2019, les collaborateurs des bureaux de Milan et Rome de la filiale IGPDecaux Italie ont été invités à participer à « la staffetta sostenibile », un team building sur le thème du Développement Durable autour de trois activités : la création en équipe d'un clip vidéo sensibilisant à la réduction des impacts environnementaux au bureau, la proposition d'un régime hebdomadaire garantissant une alimentation saine et durable au travail et la création de décorations de Noël à base de matériaux réutilisés ou recyclés pour décorer les locaux.

#### Partenariats en faveur de la lutte contre le Changement Climatique

En 2014, JCDecaux a affirmé son engagement pour lutter contre le Changement Climatique à travers le déploiement de sa Stratégie Développement Durable qui inclut notamment des objectifs ambitieux en matière de réduction de ses consommations énergétiques (cf. section « Notre Engagement Environnemental » de ce chapitre).

En 2015, en tant que partenaire officiel de la COP21 et signataire du « French Business Climate Pledge », JCDecaux a réaffirmé ses ambitions et ses engagements pour le climat. A cette occasion, JCDecaux a participé auprès du Secrétariat Général de la COP21 à l'organisation de l'évènement en mettant à disposition plus de 2000 faces publicitaires de 2m<sup>2</sup> dans le cadre de la campagne nationale en amont de la conférence, ainsi que des mobiliers sur le site du Bourget offrant des services aux délégations.



JCDecaux a renouvelé ses engagements pour le climat à l'occasion des trois éditions annuelles du sommet mondial « One Planet Summit », rencontres qui s'inscrivent dans la continuité du « French Business Climate Pledge », et qui réunissent chaque année des représentants de plus de 50 pays et des institutions internationales telles que l'ONU, la Banque Mondiale et la Commission Européenne.

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

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



Le Groupe a également mis en avant la campagne de sensibilisation aux effets du Changement Climatique « **Warning Global Warming** » de l'artiste contemporain Danois Per Arnoldi lors de la Climate Week de New York en septembre 2019, du C40 Mayors Summit à Copenhague en octobre 2019 et de la COP 25 à Madrid en décembre 2019.

En 2019, JCDecaux est aussi la première et unique entreprise de communication extérieure à avoir rejoint le **RE100**, une initiative globale regroupant plus de 165 multinationales, portée par les ONGs The Climate Group et le CDP, visant à encourager les entreprises à se départir des énergies fossiles au profit des énergies renouvelables. Dans ce cadre, JCDecaux s'est fixé comme objectif de couvrir 100 % de ses consommations par de l'électricité verte d'ici 2022. En 2019, près de 30 % des pays dans lequel le Groupe opère ont atteint cet objectif, dont la France.



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

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

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

| MSCI ESG*  | FTSE4GOOD INDEX SERIES  | CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP) CLIMATE CHANGE  |
|--|---|---|
|   |    |    |
| Note AAA   | Note 4,5/5  | Note A (Note moyenne de l'industrie : C)  |
| Depuis 2013, JCDecaux est noté par MSCI et en 2019 JCDecaux se maintient à son meilleur score (AAA) sur l'ensemble des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. | Depuis 2014, le Groupe est renouvelé dans l'index FTSE4Good avec une performance renforcée en 2019 (4,5 vs. 3,8 fin 2018) et 5/5 sur les critères environnementaux. | Depuis 2011, JCDecaux répond au CDP. En 2019, il a été récompensé par un score de A, meilleure note possible, témoin de son engagement et leadership en matière de stratégie Changement Climatique. |

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

JCDecaux continue également à être référencé dans les indices éthiques suivants :

|  EURONEXT VIGEO EIRIS INDICES   |  STOXX® GLOBAL ESG LEADERS INDICES  |  ETHIBEL PIONEER ETHIBEL EXCELLENCE INVESTMENT  |  ISS CORPORATE ESG RESPONSIBILITY   |
|--|--|---|--|
| En 2019, JCDecaux est reconduit dans les indices Europe 120 et Eurozone 120.<br><br>Le renouvellement de son référencement dans ces indices souligne la bonne performance de JCDecaux notamment sur les critères environnementaux, sociaux et Droits de l'Homme. | JCDecaux a rejoint en 2016 les indices STOXX® Global ESG Leaders : une introduction à ces indices réussie, avec un score de transparence très supérieur à la moyenne du secteur. | Depuis 2009, JCDecaux fait partie des registres Ethibel PIONEER et EXCELLENCE Investment. En 2019, JCDecaux a été renouvelé dans l'Ethibel Sustainable Index Excellence Europe, confirmant une performance supérieure à la moyenne de son secteur en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises. | Depuis 2013, ISS (Oekom Research) classe JCDecaux dans sa liste « Prime ». JCDecaux fait partie des 15 % d'entreprises ayant atteint ce statut au sein de l'univers de notation. |

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

JCDecaux

24 STUNDEN  
HART AM LIMIT.



PORSCHE

MUPI® DIGITAL  
Hambourg  
 ALLEMAGNE



# INFORMATIONS JURIDIQUES ET FISCALES

## **Gouvernement d'entreprise 74**

Rapport du Conseil de surveillance  
sur le gouvernement d'entreprise 74

## **Politique de maîtrise des risques 85**

Identification des risques 85

Facteurs de risques 86

Contrôle interne et gestion des risques 90

Procédures de contrôle interne  
et de gestion des risques mises en place  
par la Société relatives à l'élaboration  
et au traitement de l'information comptable  
et financière 92

Politique de conformité avec la loi Sapin II  
et la loi sur le devoir de vigilance 93

## **Politique Fiscale <sup>DPEF</sup> 108**

## GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

### 1. RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Le présent rapport a été arrêté par le Conseil de surveillance, après avoir été soumis au Comité des rémunérations et des nominations ainsi qu'aux Commissaires aux comptes. Ce rapport est joint au rapport de gestion.

Les diligences mises en œuvre pour l'élaboration de ce rapport sont fondées sur les travaux réalisés par la Direction Juridique du Groupe JCDecaux.

#### Mode d'organisation de la gouvernance

La Société est organisée sous forme de Société Anonyme à Directoire et Conseil de surveillance depuis 2000. Le choix de la structure dualiste s'est imposé préalablement à l'introduction en bourse de la Société afin d'organiser au mieux, comme dans toute société familiale, la passation de pouvoirs entre M. Jean-Claude Decaux, fondateur de la Société, et ses fils, MM. Jean-François Decaux, Jean-Charles Decaux et Jean-Sébastien Decaux. Le choix de cette structure a également été préféré à la structure moniste, notamment afin de conférer au Directoire de la Société les capacités et la réactivité nécessaires pour diriger la marche du Groupe et pour répondre aux nombreux appels d'offres lancés, tout au long de l'année, par les administrations et les collectivités publiques. L'adaptation de cette structure de gouvernance aux réalités du Groupe et l'efficacité de sa flexibilité ont été pleinement confirmées par l'expérience, notamment dans la conduite de ses activités dans les nombreux pays dans lesquels le Groupe est implanté.

#### 1.1. Code de gouvernement d'entreprise - Code AFEP-MEDEF

Au cours de l'année 2019, la Société s'est référée au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF révisé en juin 2018 (le « Code AFEP-MEDEF »). En application du principe « Appliquer ou Expliquer » prévu à l'article L. 225-37-4 du Code de commerce et par le Code AFEP-MEDEF, la Société précise, qu'au cours de l'exercice 2019, elle applique l'ensemble des recommandations du Code AFEP-MEDEF révisé en juin 2018.

Depuis janvier 2020, la Société veille à se conformer au Code AFEP-MEDEF dans sa version actualisée. Ce Code peut être consulté sur le site internet du MEDEF : [www.medef.com](http://www.medef.com).

#### 1.2. Organisation de la gouvernance

##### 1.2.1. Le Directoire

###### 1.2.1.1. Composition

Au cours de l'exercice 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019, le Directoire est composé de six membres nommés par le Conseil de surveillance : M. Jean-François Decaux (Président du Directoire), M. Jean-Charles Decaux (Directeur Général), M. Jean-Sébastien Decaux, M. Emmanuel Bastide, M. David Bourg et M. Daniel Hofer.

Monsieur Jean-Sébastien Decaux a démissionné de son mandat de membre du Directoire depuis le 31 décembre 2019.

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.

###### 1.2.1.2. Missions

Le Directoire assure la gestion de la Société, conformément à la loi et aux statuts.

Le Directoire définit et met en œuvre les orientations stratégiques de la Société et en contrôle la bonne exécution. Il s'appuie, pour la coordination d'ensemble et la mise en œuvre de la stratégie, sur des Comités de direction propres à chaque zone géographique ou, pour les pays les plus importants, à chaque pays.

###### 1.2.1.3. Fonctionnement

Le Directoire se réunit au moins une fois par mois, pendant au moins une journée complète.

Chaque séance du Directoire donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire couvrant l'essentiel des points à l'ordre du jour. Des collaborateurs ou des tiers peuvent être invités à participer aux séances du Directoire, si besoin. Les Commissaires aux comptes sont également entendus lors des séances d'examen des comptes semestriels et annuels. Les réunions du Directoire font l'objet de relevés de décisions. Le Directoire rend compte trimestriellement au Conseil de surveillance.

Il n'existe pas de règlement intérieur du Directoire.

###### 1.2.1.4. Travaux

En 2019, le Directoire s'est réuni 12 fois avec un taux de présence de 95,83 % de ses membres.

Les travaux du Directoire portent régulièrement sur la marche des affaires de la Société (niveau de l'activité commerciale, perspectives pour l'année et évolution des résultats), le résultat financier, l'arrêté des comptes semestriels et annuels, les revues des Commissaires aux comptes, la communication financière, les projets et opérations de développement interne ou externe, les nouveaux appels d'offres, la stratégie de Développement Durable (notamment la Déclaration de Performance Extra-Financière), la stratégie informatique, la stratégie commerciale et les projets de recherche et développement.

D'autres sujets sont abordés, en tant que de besoin tels que l'évolution du secteur des technologies de l'information, la transformation digitale et le développement de la programmation, le financement du Groupe, la revue semestrielle des risques et des litiges du Groupe, le budget, 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, la politique de conformité (notamment les travaux du Comité de vigilance), les conditions de rémunération des cadres dirigeants du Groupe et la préparation de l'ensemble des documents établis en vue de l'Assemblée Générale des actionnaires.

## 1.2.2. Le Conseil de surveillance

### 1.2.2.1. Composition

Au 31 décembre 2019, le Conseil de surveillance est composé de onze 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. Pierre-Alain Pariente, M. Xavier de Sarrau, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon, Mme Leila Turner (nommés par l'Assemblée Générale) et M. Hervé Herchin (nommé membre représentant les salariés par le Comité d'Entreprise depuis le 25 octobre 2018, en vertu de l'article L. 225-79-2 du Code de commerce).

### PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DECEMBRE 2019

|   | INFORMATIONS PERSONNELLES |      |             |                  | EXPÉRIENCE | Indépendance | POSITION AU SEIN DU CONSEIL                |                              |                    | PARTICIPATION À DES COMITÉS DE CONSEIL   |
|---|---------------------------|------|-------------|------------------|------------|--------------|--|------------------------------|--------------------|--|
|   | Age au 31/12/2019         | Sexe | Nationalité | Nombre d'actions |            |              | Nombre de mandats dans des sociétés cotées | Date initiale de nominations | Échéance du mandat |  |
| Gérard Degonse (Président)                                  | 72 ans                    | M    | Française   | 27 056           | Néant      | X            | 15/05/2013                                 | AG 2022                      | 6 ans              | Membre du Comité des rémunérations et des nominations  |
| Jean-Pierre Decaux (Vice-Président)                         | 75 ans                    | M    | Française   | 1 574            | Néant      | X            | 09/10/2000                                 | AG 2020                      | 19 ans             | Non  |
| Michel Bleitrach  | 74 ans                    | M    | Française   | 1 000            | 2          | ✓            | 15/05/2013                                 | AG 2021                      | 6 ans              | Président du Comité d'Ethique et Membre du Comité des rémunérations et des nominations                             |
| Alexia Decaux-Lefort  | 34 ans                    | F    | Française   | 1 000            | Néant      | X            | 15/05/2013                                 | AG 2022                      | 6 ans              | Non  |
| Bénédicte Hautefort   | 51 ans                    | F    | Française   | 1 000            | 1          | ✓            | 11/05/2017                                 | AG 2020                      | 2 ans              | Membre du Comité d'audit   |
| Pierre Mutz   | 77 ans                    | M    | Française   | 1 000            | 1          | ✓            | 13/05/2009                                 | AG 2020                      | 10 ans             | Président du Comité des rémunérations et des nominations<br>Membre du Comité d'audit et Membre du Comité d'Ethique |
| Pierre-Alain Pariente                                       | 83 ans                    | M    | Française   | 1 020            | Néant      | X            | 09/10/2000                                 | AG 2020                      | 19 ans             | Non  |
| Xavier de Sarrau  | 69 ans                    | M    | Suisse      | 2 500            | 1          | X            | 14/05/2003                                 | AG 2021                      | 16 ans             | Président du Comité d'audit et Membre du Comité d'Ethique  |
| Marie-Laure Sauty de Chalon                                 | 57 ans                    | F    | Française   | 1 000            | 2          | ✓            | 11/05/2017                                 | AG 2020                      | 2 ans              | Non  |
| Leila Turner  | 37 ans                    | F    | Française   | 1 000            | Néant      | ✓            | 11/05/2017                                 | AG 2020                      | 2 ans              | Non  |
| Hervé Herchin (membre du Conseil représentant les salariés) | 59 ans                    | M    | Française   | 0                | Néant      | NA           | 25/10/2018                                 | 25/10/2021                   | 1 an               | Membre du Comité des rémunérations et des nominations  |

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

## INDÉPENDANCE DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Pour l'appréciation de l'indépendance de ses membres, le Conseil de surveillance a retenu les critères du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

|   |   |
|---|---|
| <b>Critère 1 : Salarié, mandataire social au cours des 5 années précédentes</b> | Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société</li> <li>• salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide</li> <li>• salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société-mère de la Société ou d'une société consolidée par cette société-mère.</li> </ul>  |
| <b>Critère 2 : Mandats croisés</b>  | 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.   |
| <b>Critère 3 : Relations d'affaires significatives</b>                          | Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil : <ul style="list-style-type: none"> <li>• significatif de la Société ou de son groupe</li> <li>• ou pour lequel la Société ou son groupe représente une part significative de l'activité.</li> </ul> L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport annuel. |
| <b>Critère 4 : Lien familial</b>  | Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.   |
| <b>Critère 5 : Commissaire aux comptes</b>                                      | Ne pas avoir été commissaire aux comptes de la Société au cours des 5 années précédentes.   |
| <b>Critère 6 : Durée de mandat supérieure à 12 ans</b>                          | 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.  |
| <b>Critère 7 : Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif</b>           | 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.  |
| <b>Critère 8 : Statut de l'actionnaire important</b>                            | 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 regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF (à l'exception du membre du Conseil de surveillance représentant les salariés qui n'est pas comptabilisé pour établir la part de membres indépendants) :

| Critères*   | Gérard Degonse | Jean-Pierre Decaux | Michel Bleitrach | Alexia Decaux-Lefort | Bénédicte Hautefort | Pierre Mutz | Pierre-Alain Pariente | Xavier de Sarrau | Marie-Laure Sauty de Chalon | Leila Turner |
|---|----------------|--------------------|------------------|----------------------|---------------------|-------------|-----------------------|------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>Critère 1 : Salarié, mandataire social au cours des 5 années précédentes</b> | X              | ✓                  | ✓                | ✓                    | ✓                   | ✓           | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓            |
| <b>Critère 2 : Mandats croisés</b>  | ✓              | ✓                  | ✓                | ✓                    | ✓                   | ✓           | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓            |
| <b>Critère 3 : Relations d'affaires significatives</b>                          | ✓              | ✓                  | ✓                | ✓                    | ✓                   | ✓           | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓            |
| <b>Critère 4 : Lien familial</b>  | ✓              | X                  | ✓                | X                    | ✓                   | ✓           | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓            |
| <b>Critère 5 : Commissaire aux comptes</b>                                      | ✓              | ✓                  | ✓                | ✓                    | ✓                   | ✓           | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓            |
| <b>Critère 6 : Durée de mandat supérieure à 12 ans</b>                          | ✓              | X                  | ✓                | ✓                    | ✓                   | ✓           | X                     | X                | ✓                           | ✓            |
| <b>Critère 7 : Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif</b>           | ✓              | ✓                  | ✓                | ✓                    | ✓                   | ✓           | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓            |
| <b>Critère 8 : Statut de l'actionnaire important</b>                            | ✓              | ✓                  | ✓                | ✓                    | ✓                   | ✓           | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓            |

\* 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 2019 que, sur un total de dix membres (qui n'inclut pas le membre du Conseil de surveillance représentant les salariés, lequel n'est pas comptabilisé pour établir la proportion de membres indépendants au sein du Conseil, conformément à l'article 9.3 du Code AFEP-MEDEF révisé en janvier 2020), cinq membres, soit la moitié des membres du Conseil, étaient indépendants et n'entretenaient aucune relation d'affaires avec la Société.

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

À noter que, bien que M. Xavier de Sarrau, membre du Conseil de surveillance depuis plus de 12 ans, ne soit plus considéré comme indépendant au sens des critères AFEP-MEDEF, le Comité des rémunérations et des nominations a relevé que la perte de cette qualité n'avait en rien altéré l'indépendance de comportement et de jugement de M. Xavier de Sarrau.

#### 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, le membre du Conseil de surveillance représentant les salariés bénéficie d'une formation selon les modalités prévues par l'article L. 225-30-2 du Code de commerce.

#### 1.2.2.2. Missions

Le rôle du Conseil de surveillance est d'exercer un contrôle permanent de la gestion de la Société par le Directoire.

#### 1.2.2.3. Fonctionnement

Le Conseil se réunit aussi souvent que l'exige l'intérêt de la Société et au moins quatre fois par an.

Chaque séance du Conseil donne lieu à l'établissement d'un dossier préparatoire couvrant l'essentiel des points à l'ordre du jour et mis à disposition plusieurs jours avant la réunion sur une plateforme digitale dédiée et sécurisée. Lors de ces séances, une présentation détaillée des points à l'ordre du jour est réalisée par le Président du Directoire, le Directeur Général et le membre du Directoire en charge des finances. Les Commissaires aux comptes sont également entendus lors des séances d'examen des comptes.

Les présentations font l'objet de questions et sont nourries d'un débat avant mise au vote des résolutions, 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 révisé en janvier 2020, les membres du Conseil de surveillance peuvent également se réunir périodiquement hors la présence des membres du Directoire. En 2019, une réunion du Conseil de surveillance s'est tenue en partie hors la présence des membres du Directoire.

Par ailleurs, conformément à l'article 18.3 du Code AFEP-MEDEF révisé en janvier 2020, lors de la présentation du compte-rendu des travaux du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil délibère sur les éléments de rémunération des membres du Directoire hors la présence de ceux-ci.

#### Règlement intérieur du Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance a adopté un Règlement intérieur qui précise les pouvoirs, les attributions et les missions du Conseil et des comités spécialisés institués en son sein, et fixe les principes concernant ses règles de fonctionnement.

Plus particulièrement, le Règlement intérieur indique que le Conseil de surveillance donne son approbation préalable à toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de la Société. Par ailleurs, il est informé des choix stratégiques (budget, opérations significatives de croissance, etc.), de la situation financière, de la situation de trésorerie ainsi que des engagements pris par la Société, s'inscrivant dans le cadre de la stratégie annoncée de l'entreprise, notamment en matière d'opérations externes d'acquisition ou de cession, d'investissements importants de croissance organique ou encore d'opérations de restructuration externe.

Les dispositions du règlement intérieur du Conseil de surveillance relatives à la prévention des conflits d'intérêt sont détaillées ci-après au paragraphe 1.2.8.

Ce Règlement intérieur peut être consulté sur le site internet de la Société (<https://www.jcdecaux.com/fr/investisseurs/gouvernance#statuts-et-reglement-interieur>).

#### 1.2.2.4. Travaux

En 2019, le Conseil de surveillance s'est réuni 4 fois, conformément aux dispositions légales et statutaires, avec un taux de présence de 100 % de ses membres.

Lors des séances du Conseil de surveillance, les membres du Directoire ont rendu compte de l'activité du Groupe, de ses résultats et de sa situation financière, des projets d'appels d'offres et des opérations de croissance externe significatives et, d'une façon plus large, de la mise en œuvre de la stratégie du Groupe ou de ses inflexions éventuelles.

Ont par ailleurs été abordés :

- des sujets récurrents comme l'examen des documents sociaux, la préparation de l'Assemblée Générale Annuelle (revue de l'ordre du jour, des projets de résolutions, de la répartition des résultats, etc.), la fixation des montants des enveloppes annuelles des autorisations données au Directoire ainsi que les autorisations spécifiques hors enveloppes (garanties des

- engagements opérationnels des filiales du Groupe et garanties relatives aux opérations de croissance externe du Groupe), le réexamen des conventions réglementées conclues et autorisées antérieurement dont l'exécution s'est poursuivie au cours du dernier exercice, l'évaluation du fonctionnement du Conseil, la formation du membre du Conseil de surveillance représentant les salariés, la présentation de la cartographie des risques du Groupe, la présentation de la stratégie de Développement Durable du Groupe, la présentation de la stratégie DATA du Groupe, la nomination du Président du Directoire et du Directeur Général et les comptes rendus oraux des réunions du Comité d'audit, du Comité des rémunérations et des nominations et du Comité d'Ethique
- des sujets plus ponctuels comme le renouvellement des mandats de Président et vice-Président du Conseil de surveillance, des membres du Comité d'audit, du Comité des rémunérations et des nominations et du Comité d'Ethique, la présentation de la cartographie des risques du Groupe, la présentation de la stratégie de Développement Durable du Groupe.

#### Évaluation du Conseil de surveillance

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le Conseil de surveillance consacre chaque année un point de l'ordre du jour de l'une de ses réunions à un débat sur sa composition, son organisation et son fonctionnement, sur le fondement d'un rapport synthétisant les réponses de chacun de ses membres à un questionnaire individuel d'appréciation arrêté par le Comité des rémunérations et des nominations.

Ce questionnaire détaillé, divisé en plusieurs thématiques, comporte des questions ouvertes permettant aux membres du Conseil de surveillance d'explicitier leurs réponses et de faire des suggestions d'améliorations ainsi qu'une section spécifique, propre à chaque Comité, permettant aux membres de ces Comités d'évaluer leur fonctionnement.

Une section est également consacrée à une évaluation de la contribution personnelle des membres du Conseil de surveillance dans laquelle les membres du Conseil de surveillance s'autoévaluent et évaluent la contribution des membres lors des réunions du Conseil ainsi que la contribution des Présidents du Conseil de surveillance et des Comités.

Tous les membres du Conseil de surveillance ont rempli le questionnaire portant sur l'exercice 2019 et l'ont retourné à la Société.

Les membres ont souligné la transparence de l'information transmise lors des réunions du Conseil, la qualité des intervenants en séance ainsi que l'implication et l'engagement de tous les membres du Conseil.

Ils ont également indiqué être toujours satisfaits du système d'évaluation existant, et ne jugent pas nécessaire l'intervention d'un organisme extérieur.

Pour l'avenir, les principaux axes de progrès identifiés par le Conseil sont les suivants :

- la mise à disposition pour les membres du Conseil de surveillance, des ordres du jours prévisionnels de l'année, afin que les membres aient plus de visibilité en amont, des sujets à évoquer
- enrichir la restitution au Conseil de surveillance des Comités d'Audit et d'Ethique.

Les suggestions faites par les membres du Conseil lors de l'évaluation 2018 ont été prises en considération lors de l'exercice 2019. Ainsi, le Président du Comité d'Ethique rend compte au Conseil de surveillance des travaux accomplis par ce Comité.

Les séances du Conseil de surveillance se sont également enrichies de présentations régulières de la cartographie des risques ou de la stratégie Data du Groupe par exemple.

#### 1.2.3. Les Comités

Au 31 décembre 2019, le Conseil de surveillance est assisté de trois Comités :

##### Le Comité d'audit

##### Composition

Au 31 décembre 2019, le Comité d'audit est composé de trois membres : M. Xavier de Sarrau (Président), Mme Bénédicte Hautefort (membre indépendant), et M. Pierre Mutz (membre indépendant).

M. Xavier de Sarrau (Président) et Mme Bénédicte Hautefort disposent d'une compétence financière importante issue de leur expérience professionnelle, quant à M. Pierre Mutz, il dispose d'une compétence importante en matière de gestion des risques (le profil et les compétences des membres du Comité sont développés dans le Document d'Enregistrement Universel en page 248 et suivantes).

Conformément aux exigences du Code AFEP-MEDEF, 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 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.

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 2019, le Comité d'audit s'est réuni quatre fois, avec un taux de présence de 100 % de ses membres

Les sujets suivants y ont été abordés :

- l'examen des comptes sociaux annuels et des comptes consolidés annuels et semestriels, l'examen des méthodes comptables retenues, l'examen de l'évolution financière du Groupe, le plan d'audit externe des Commissaires aux comptes et l'examen de leur rapport complémentaire, la revue des litiges et des risques juridiques significatifs, le plan des interventions et des actions de l'Audit interne, la cartographie des risques et le contrôle interne, l'examen des contrats et accords en cours avec l'actionnaire de contrôle, l'examen de l'indépendance des Commissaires aux comptes, et l'approbation de la fourniture des services autres que de certification des comptes, l'analyse de conventions conclues entre une filiale de la Société et une filiale de l'actionnaire de contrôle, une présentation de l'application de la norme IFRS 16 au sein du Groupe.

Lors de la revue des litiges et des risques significatifs réalisée au cours de l'exercice, aucun litige n'a été jugé suffisamment important pour avoir des effets significatifs sur la situation financière ou la rentabilité de la Société.

### Le Comité des rémunérations et des nominations

#### Composition

Au 31 décembre 2019, le Comité des rémunérations et des nominations est composé de quatre membres : M. Pierre Mutz (Président-membre indépendant), M. Michel Bleitrach (membre indépendant), M. Gérard Degonse et M. Hervé Herchin (membre du Conseil de surveillance représentant les salariés).

Conformément aux exigences du Code AFEP-MEDEF, ce Comité ne comporte aucun dirigeant mandataire social et la majorité de ses membres 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 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, 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 2019 et en application de l'article 17.3 du Code AFEP-MEDEF révisé en juin 2018, les membres du Conseil de surveillance ont débattu des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ceux-ci.

#### Travaux

En 2019, le Comité des rémunérations et des nominations s'est réuni deux fois avec un taux de présence de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- l'examen de l'indépendance des membres du Conseil de surveillance, le questionnaire relatif à l'évaluation du fonctionnement et de la composition du Conseil de surveillance, l'examen de la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale, l'examen de la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance, l'information sur la politique de rémunération des principaux dirigeants non-mandataires sociaux, l'examen de la politique de rémunération des membres du Directoire et du Conseil de surveillance, les rémunérations fixe et variable des membres du Directoire, la fixation des objectifs qui sous-tendent certains éléments de rémunération, la rémunération des membres du Conseil de surveillance et des Comités et la revue du plan de succession des membres du Directoire, la démission d'un membre du Directoire.

## Le Comité d’Ethique

### Composition

Au 31 décembre 2019, le Comité d’Ethique est composé de trois membres : M. Michel Bleitrach (Président - membre indépendant), M. Pierre Mutz (membre indépendant) et M. Xavier de Sarrau.

### Missions

Le Comité d’Ethique a pour mission :

- (i) de suivre le bon déploiement et d’apprécier l’efficacité du dispositif en matière d’éthique, ainsi que l’application de la Charte Ethique Groupe
- (ii) d’établir des recommandations, mesures et procédures pour prévenir et détecter les faits de corruption et de trafic d’influence
- (iii) d’instaurer des procédures permettant de recueillir les signalements de lanceurs d’alerte et leur protection
- (iv) d’établir des procédures permettant le respect des obligations relatives à la transparence des rapports entre les représentants d’intérêts et les pouvoirs publics
- (v) d’examiner chaque année les dispositions arrêtées dans le cadre du Plan de prévention de la corruption de la Société, tel que prévu à l’article 17 de la Loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique
- (vi) si besoin, de se saisir de toute question en relation avec les Règles Ethiques Fondamentales définies dans la Charte Ethique Groupe, à savoir :
  - l’interdiction de la corruption et du trafic d’influence
  - le respect des règles de libre concurrence, et
  - le respect des règles en matière d’information financière et comptable
- (vii) d’examiner, en respectant la confidentialité la plus absolue, toute situation potentiellement contraire aux Règles Ethiques

Fondamentales, qui pourrait être portée de bonne foi à son attention, notamment via le dispositif d’alerte interne, et formuler toute recommandation qu’il jugera nécessaire à ce sujet ; et

(viii) de proposer toute modification de la Charte Ethique Groupe.

### Fonctionnement

Le Comité se réunit au minimum deux fois par an et autant que de besoin, en fonction du nombre de signalements éventuellement recueillis via le système d’alerte interne ou par tout autre moyen, et portés à sa connaissance.

Chaque réunion donne lieu à l’établissement d’un dossier préparatoire mis à disposition de ses membres plusieurs jours à l’avance sur une plateforme digitale dédiée.

Son Secrétariat est assuré par le Directeur Juridique Groupe.

En séance, chaque point à l’ordre du jour fait l’objet d’un exposé et donne lieu à débat.

Dans le cadre de ses attributions, le Comité peut entendre, s’il le juge nécessaire, le Directeur Juridique Groupe es-qualités, le Directeur de l’Audit interne ou toute autre personne qu’il désignera.

### Travaux

Au cours de l’année 2019, le Comité s’est réuni deux fois avec un taux de présence de 100 % de ses membres.

Les sujets suivants y ont été abordés :

- l’examen des cas de violation potentielle des Règles Ethiques Fondamentales édictées par la Charte Ethique Groupe, le questionnaire de l’Agence Française Anticorruption et la mise en œuvre du plan de déploiement de la conformité au sein du Groupe.

Le Comité a ainsi examiné six signalements, dont trois ont été classé sans suite et trois ont été clôturés après instruction menée par le Secrétariat du Comité, avec l’assistance des Directions locales concernées.

## 1.2.4. Évolution de la composition du Conseil de surveillance et de ses Comités au cours de l’exercice 2019

| SITUATION ARRÊTÉE<br>LE 31 DÉCEMBRE 2019       | DÉPART | NOMINATION | RENOUVELLEMENT   |
|--|--------|------------|--|
| CONSEIL DE SURVEILLANCE                        | -      | -          | M. Gérard DEGONSE (le 16/05/2019 pour trois ans)<br>M. Michel BLEITRACH (le 16/05/2019 pour deux ans)<br>Mme Alexia DECAUX-LEFORT (le 16/05/2019 pour trois ans)<br>M. Jean-Pierre DECAUX (le 16/05/2019 pour un an)<br>M. Pierre MUTZ (le 16/05/2019 pour un an)<br>M. Pierre-Alain PARIENTE (le 16/05/2019 pour un an) |
| COMITÉ D’AUDIT                                 | -      | -          | M. Pierre MUTZ (le 16/05/2019 pour un an)  |
| COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS<br>ET DES NOMINATIONS | -      | -          | M. Pierre MUTZ (le 16/05/2019 pour un an)<br>M. Gérard DEGONSE (le 16/05/2019 pour trois ans)<br>M. Michel BLEITRACH (le 16/05/2019 pour deux ans)   |
| COMITÉ D’ETHIQUE                               | -      | -          | M. Michel BLEITRACH (le 16/05/2019 pour deux ans)<br>M. Pierre MUTZ (le 16/05/2019 pour un an)   |



Les mandats de membres du Conseil de surveillance de Mme Bénédicte Hautefort, Mme Marie-Laure Sauty de Chalon, Mme Leila Turner, M. Jean-Pierre Decaux, M. Pierre-Alain Pariente et M. Pierre Mutz arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 14 mai 2020.

M. Xavier de Sarrau a également fait part de démission, à compter du 14 mai 2020, de son mandat de membre du Conseil de surveillance (dont l'échéance était prévue lors de l'Assemblée générale annuelle 2021).

En application de la politique de diversité détaillée au point 1.2.6 ci-dessous, il sera proposé à l'Assemblée Générale du 14 mai 2020, le renouvellement des mandats suivants :

- |  |   |
|--|---|
| - Mme Bénédicte Hautefort, pour une durée de trois ans         | Et la nomination en qualité de membre du Conseil de surveillance des personnes suivantes :  |
| - Mme Marie-Laure Sauty de Chalon, pour une durée de trois ans | - M. Jean-Sébastien Decaux, pour une durée de trois ans, en remplacement de Monsieur Pierre-Alain Pariente.                       |
| - Mme Leila Turner, pour une durée de trois ans                | - M. Jean-François Ducrest, en remplacement de Monsieur Xavier de Sarrau pour la durée restante à courir de son mandat soit 1 an. |
| - M. Jean-Pierre Decaux, pour une durée d'un an*               |   |
| - M. Pierre Mutz, pour une durée d'un an*.                     |   |

(\*MM. Jean-Pierre Decaux et Pierre Mutz ayant eu 75 ans respectivement en 2019 et 2017, la durée de leur mandat est annuelle, conformément à l'article 16 des statuts).

### 1.2.5. Assiduité des membres du Conseil de surveillance au cours de l'exercice 2019

| <i>Assiduité moyenne</i>            | ASSIDUITÉ<br>AU CONSEIL<br>DE SURVEILLANCE | ASSIDUITÉ<br>AU COMITÉ D'AUDIT | ASSIDUITÉ AU COMITÉ<br>DES RÉMUNÉRATIONS<br>ET DES NOMINATIONS | ASSIDUITÉ<br>AU COMITÉ D'ETHIQUE |
|-------------------------------------|--|--------------------------------|--|----------------------------------|
| GÉRARD DEGONSE (PRÉSIDENT)          | 100 %                                      | NA                             | 100 %  | NA                               |
| JEAN-PIERRE DECAUX (VICE-PRÉSIDENT) | 100 %                                      | NA                             | NA   | NA                               |
| MICHEL BLEITRACH                    | 100 %                                      | NA                             | 100 %  | 100 %                            |
| ALEXIA DECAUX-LEFORT                | 100 %                                      | NA                             | NA   | NA                               |
| BÉNÉDICTE HAUTEFORT                 | 100 %                                      | 100 %                          | NA   | NA                               |
| PIERRE MUTZ                         | 100 %                                      | 100 %                          | 100 %  | 100 %                            |
| PIERRE-ALAIN PARIENTE               | 100 %                                      | NA                             | NA   | NA                               |
| XAVIER DE SARRAU                    | 100 %                                      | 100 %                          | NA   | 100 %                            |
| MARIE-LAURE SAUTY DE CHALON         | 100 %                                      | NA                             | NA   | NA                               |
| LEILA TURNER                        | 100 %                                      | NA                             | NA   | NA                               |
| HERVÉ HERCHIN                       | 100 %                                      | NA                             | 100 %  | NA                               |

NA : non-applicable

### 1.2.6. Politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance

La politique de diversité du Conseil de surveillance de JCDecaux SA, revue par le Conseil de surveillance le 6 mars 2019, 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 4 mars 2020 a pu constater les résultats obtenus par application de cette politique au cours de l'exercice écoulé.

#### 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 2019, le Conseil est composé de onze membres, en ce compris un membre du Conseil représentant les salariés.

Cette taille donne pleine satisfaction et est jugée optimale ; le nombre de membres n'est pas trop important afin de faciliter les échanges entre les membres, lesquels demeurent cependant suffisamment nombreux pour permettre une pluralité d'expériences et des échanges enrichissants.

A noter en revanche, qu'afin d'être en conformité avec la loi PACTE qui prévoit la nomination d'au moins deux membres salariés si le Conseil comprend plus de huit membres (au lieu de douze auparavant), un deuxième membre représentant les salariés sera nommé au cours de l'exercice 2020 (dans les six mois après

l'Assemblée Générale du 14 mai 2020 ayant adopté les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation). A noter que le membre représentant les salariés n'est pas pris en compte dans le calcul de l'indépendance et de la mixité au Conseil.

> *En termes d'âge*

Conformément à la Loi, la société peut fixer une limite d'âge pour les membres du Conseil de surveillance dans les statuts.

Ainsi, l'article 16.1 des statuts de la société prévoit que le nombre de membres du Conseil de surveillance ayant dépassé l'âge de 75 ans ne peut pas être supérieur au tiers des membres en fonctions.

Trois membres du Conseil de surveillance sur onze, à savoir M. Pierre-Alain Pariente, M. Pierre Mutz et M. Jean-Pierre Decaux ont eu 75 ans respectivement en 2011, 2017 et 2019.

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 ou pas le mandat des membres du Conseil ayant plus de 75 ans.

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

> *En termes de durée des mandats*

Les statuts prévoient que les membres du Conseil de surveillance sont nommés pour une durée maximale de quatre ans. En pratique, les membres du Conseil de surveillance ont été nommés pour une durée de trois ans, à l'exception des membres du Conseil ayant dépassé l'âge de 75 ans (cf point ci-dessus).

Concernant le membre représentant les salariés, il est désigné pour une durée maximale de quatre ans par le Comité d'Entreprise (devenu un Comité Social et Economique en décembre 2019). M. Hervé Herchin a été nommé par le Comité d'Entreprise en qualité de membre du Conseil de surveillance représentant les salariés depuis le 25 octobre 2018, pour une durée de trois ans.

Dans le cadre d'une meilleure gouvernance, il a été décidé 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 2019, cinq membres du Conseil de surveillance sur dix (hors membre représentant les salariés) sont indépendants, soit plus d'un tiers des membres conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

L'ensemble des membres du Conseil de surveillance se disent pleinement satisfaits de cet équilibre entre membres indépendants et membres non-indépendants, qui va largement au-delà des recommandations du Code Afep-Medef, ainsi que de la façon dont les membres indépendants assument leur mission.

Ayant pleinement conscience que l'expertise et la contribution apportées au Conseil de surveillance par les membres indépendants enrichissent les débats, le Conseil va soumettre au vote de la prochaine Assemblée Générale du 14 mai 2020, la nomination d'un nouveau membre indépendant en remplacement de M. Xavier de Sarrau (membre non indépendant, ayant fait part de sa démission de son mandat de membre du Conseil de surveillance).

Si l'Assemblée Générale approuve cette nomination, le Conseil de surveillance sera composé de six membres indépendants sur dix (hors membre représentant les salariés).

### Une diversité des expériences et des domaines d'expertise

La diversité des compétences des membres du Conseil de surveillance, leur capacité à appréhender les enjeux du Groupe et les intérêts des parties prenantes, notamment des actionnaires et salariés, leur intégrité et leur engagement personnel, sont des gages de la qualité des délibérations du Conseil de surveillance.

Certains membres du Conseil de surveillance connaissent le Groupe de l'intérieur pour y avoir exercé diverses fonctions salariées ou dirigeantes et sont ainsi familiers avec ses activités. D'autres membres ont une bonne connaissance de la sphère publique et/ou des contrats publics, des marchés financiers ou du domaine des médias et du digital, essentiels aux activités de la Société.

(Les informations individuelles concernant les membres actuels du Conseil de surveillance figurent dans le Document d'Enregistrement Universel).

Les profils présents au Conseil sont jugés suffisamment diversifiés.

Il sera proposé à l'Assemblée générale du 14 mai 2020 de renforcer encore cette pluralité des profils au sein du Conseil en nommant deux nouveaux membres : (i) M. Jean-Sébastien Decaux, qui a quitté en 2019 les fonctions opérationnelles qu'il exerçait au sein du Groupe JCDecaux depuis 1998 ainsi que son mandat de membre du Directoire de JCDecaux SA pour se consacrer aux activités philanthropiques de la famille Decaux, et (ii) M. Jean-François Ducrest, qui a plus de 30 ans d'expérience dans le secteur financier.

### Une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Au 31 décembre 2019, le Conseil de surveillance compte quatre femmes sur un total de dix membres (qui n'inclut pas le membre 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. 225-69-1 du Code de commerce.

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 au sein du Conseil de surveillance.

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 que la composition du Conseil lui ait paru pleinement satisfaisante pour exercer sa mission au cours de l'exercice 2019, le Conseil de surveillance propose de faire évoluer sa composition en 2020 : à l'issue de l'Assemblée Générale du 14 mai 2020, le Conseil devrait s'enrichir de deux nouveaux membres dont un indépendant (en remplacement de deux membres du Conseil non indépendants). Un membre supplémentaire du Conseil de surveillance représentant les salariés rejoindra également le Conseil en application de la loi PACTE.

#### 1.2.7. Informations sur la manière dont la Société recherche une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Comités de Direction/résultats en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité.

La Direction générale s'appuie notamment sur les Comités de Direction des 15 pays les plus importants du Groupe représentant 83 % de son CA consolidé à savoir : la Chine, la France, le UK, les US, l'Australie, l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, le Brésil, la Belgique/Luxembourg, les Emirats Arabes Unis, l'Italie, Singapour, les Pays-Bas et le Portugal.

Afin de garantir, au sein de ces Comités de Direction, la non-discrimination et la diversité, notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes, les membres y sont nommés en considération du poste et des fonctions qu'ils occupent.

Par exemple, pour la France, le Comité de Direction est composé des personnes occupant les postes suivants : DG stratégie, Data et Nouveaux Usages, DG Recherches, production et Opérations, DG Commerce, Marketing et Développement, DG Territoires et Institutions, Direction Finance et SI, DRH, Direction de la communication, Direction des services financiers corporate.

Seules les fonctions sont considérées (et non les personnes) garantissant ainsi l'existence d'un principe de non-discrimination et de diversité.

Concernant les 10 % de postes à plus forte responsabilité, la Société a retenu comme référence l'ensemble des bénéficiaires de stock-options (en dehors des membres du Directoire) ; il en est ressorti une proportion de femmes de 27 % (86 femmes parmi les 319 bénéficiaires sus mentionnés) en 2019, contre 24,9 % en 2018.

#### 1.2.8. 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 ils 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 aux termes duquel l'un des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance de la Société a été sélectionné en cette qualité
- 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, Jean-Charles Decaux, Directeur Général, et Jean-Sébastien Decaux, membre du Directoire (jusqu'au 31 décembre 2019).

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 (condamnations pour fraude, faillite, mise sous séquestre, incrimination, sanction publique officielle).

A la connaissance de la Société, au cours des cinq dernières années, aucun des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance :

- n'a subi de condamnation pour fraude
- n'a été mis en cause ou n'a subi de sanction publique officielle prononcée par une quelconque autorité réglementaire ou statutaire
- n'a été déchu par un tribunal du droit d'exercer la fonction de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'une société
- n'a été associé, en qualité de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance, à la faillite, mise sous séquestre, liquidation ou au placement d'entreprises sous administration judiciaire.

### 1.2.9. Autres informations relatives aux membres du Directoire et du Conseil de surveillance

Actifs appartenant directement ou indirectement aux membres du Directoire et du Conseil de surveillance.

Certains locaux sont la propriété d'entités contrôlées par la société JCDecaux Holding détenue, directement ou indirectement par certains membres du Directoire (MM. Jean-François, Jean-Charles et Jean-Sébastien Decaux jusqu'au 31 décembre 2019) et du Conseil de surveillance (M. Jean- Pierre Decaux), qui détient elle-même environ 64,67 % des actions de la Société.

Ainsi, les locaux situés en France à Neuilly-sur-Seine, Plaisir et Maurepas, au Royaume-Uni à Londres, en Belgique à Bruxelles et en Espagne à Madrid sont la propriété de la SCI TroisJean, filiale de JCDecaux Holding. Le Groupe occupe ces locaux au titre de contrats de baux commerciaux conclus aux conditions de marché.

Le montant des loyers versés par JCDecaux SA est par ailleurs revu par le Comité d'audit chaque année.

Conventions et engagements réglementés, prêts et garanties consentis par la Société

Le Rapport spécial des Commissaires aux comptes figurant en page 347 du Document d'Enregistrement Universel prend acte de l'existence d'une convention réglementée autorisée par le Conseil de surveillance du 5 décembre 2019. Ce rapport rend également compte des conventions réglementées déjà approuvées par l'Assemblée Générale.

A la connaissance de la Société, il n'existe aucun contrat de service entre la Société et l'un de ses mandataires sociaux prévoyant l'octroi d'avantages aux termes d'un tel contrat. Au cours de l'exercice écoulé, aucun prêt ou garantie n'a été accordé ou constitué par la Société en faveur de l'un des membres du Directoire ou du Conseil de surveillance.

Conventions conclues entre un dirigeant ou un actionnaire significatif et une filiale

À la connaissance de la Société, au cours de l'exercice 2019, aucune convention relevant de l'article L. 225-37-4, 2° du Code de commerce n'a été conclue.

## 1.3. Informations sur les membres du Directoire et du Conseil de surveillance

### 1.3.1. Mandats des membres du Directoire

La quasi-totalité des mandats ou fonctions exercés en 2019 par les membres du Directoire le sont dans des filiales directes ou indirectes de JCDecaux SA ou dans des sociétés du domaine de la communication extérieure dans lesquelles le Groupe détient une participation significative. Les autres mandats ou fonctions sont exercés dans des sociétés inactives dans le domaine de la communication extérieure.

Pour plus d'informations, se référer au Document d'Enregistrement Universel 2019.

## POLITIQUE DE MAÎTRISE DES RISQUES

### 1. IDENTIFICATION DES RISQUES

Pour assurer un développement pérenne de ses activités, le Groupe doit veiller en permanence à l'identification, la prévention et la bonne maîtrise des risques auxquels il est exposé.

Leur gestion se fonde sur une cartographie des risques, qui répertorie les principaux risques liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, y compris ceux initiés par ses relations d'affaires, produits et services.

Chaque année, le Groupe procède ainsi à un exercice d'identification et d'évaluation des risques auxquels il est exposé. Cette tâche est structurée autour de plusieurs groupes de travail animés par le Directeur de l'Audit Interne :

- un groupe de travail composé des Directeurs Corporate Juridique, Finance, Systèmes d'Informations, Développement Durable, Relations Investisseurs, Bureau d'Etudes, Fiscalité, Fusions & Acquisitions, Opérations Internationales, Achats et Ressources Humaines - Projets Internationaux
- plusieurs groupes de travail composé de Directeurs Pays ou Responsables de Zones
- des groupes de travail composés de Directeurs Financiers, Juridiques ou Conformité au niveau Pays ou Zone.

Ces groupes de travail revoient chaque année la cartographie des risques identifiés et procèdent aux adaptations nécessaires (ajouts, modifications ou suppressions de risques). Les risques identifiés sont ensuite évalués selon trois critères :

- la probabilité d'occurrence, qui exprime la possibilité de survenance du risque, autrement dit la potentialité qu'il se produise suivant une échelle de probabilités allant de « très peu probable » à « fréquent / fortes probabilités de se réaliser »
- la gravité, qui mesure l'importance des conséquences, c'est-à-dire la gravité des impacts envisagés en cas de survenance du risque suivant une échelle allant de « conséquences mineures » à « conséquences critiques »
- le risque résiduel, qui correspond au niveau de risque qui subsiste après l'application des mesures de contrôle (correctives et/ou préventives) mises en place par la structure.

Chacun des risques identifiés est ainsi évalué par les Directeurs centraux (avec une perspective fonctionnelle) et par les Directeurs Pays (avec une sensibilité et une perspective 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 la visite de 15 à 20 pays par an.

Le Directoire et le Comité d'Audit assurent un suivi régulier de l'identification et de l'évaluation des risques et en rendent compte au Conseil de surveillance.

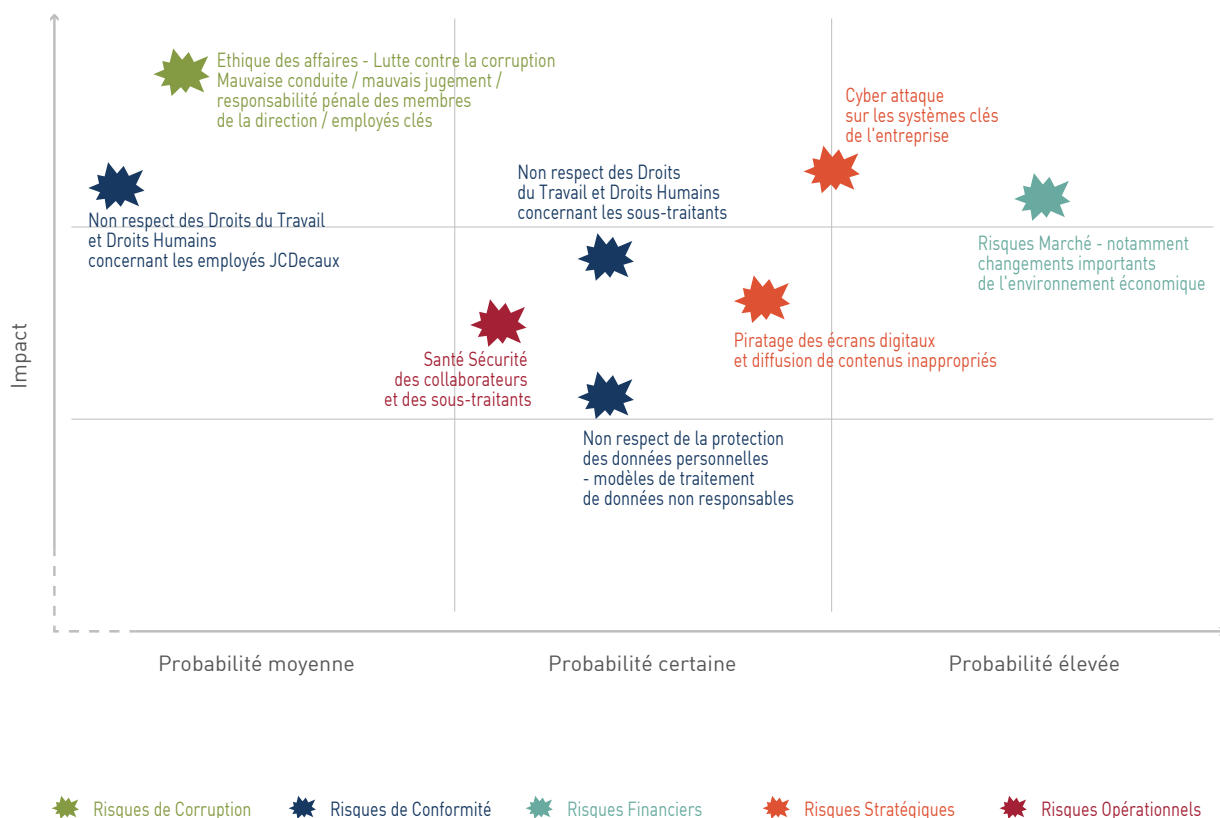
## 2. FACTEURS DE RISQUES

Le Groupe est confronté à un ensemble de risques internes et externes susceptibles d'affecter la réalisation de ses objectifs, son activité ou sa situation financière.

Comme précisé dans le chapitre précédent et en application du Règlement Européen du 14 juin 2017, le Groupe hiérarchise chacun des risques identifiés comme spécifiques et significatifs, puis les regroupe autour de 6 grandes familles de risques, dans lesquelles se retrouvent notamment les risques majeurs traités au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

- Fraude, Corruption, entente
- Conformité aux lois et réglementation
- Risques financiers
- Risques stratégiques
- Risques opérationnels
- Risques exogènes

Les principaux risques de l'entreprise sont présentés dans le graphique ci-dessous et détaillés dans les chapitres suivants :



Le Groupe a procédé à une revue des risques qui pourraient avoir un effet défavorable significatif sur son activité, sa situation financière ou ses résultats (ou sur sa capacité à réaliser ses objectifs) et considère qu'il n'existe pas d'autres risques significatifs hormis ceux présentés.

Les procédures de contrôle interne de la Société décrivant l'organisation et les procédures mises en place au sein du Groupe pour la gestion des risques sont présentées en page 90 du présent Rapport Développement Durable et RSE.

## 2.1 Risques liés à l'activité du Groupe

### 2.1.1. Famille : Risques de Fraude, Corruption, Entente

Dans cette famille, le Groupe a identifié les risques relatifs à l'éthique des affaires à diverses étapes de la chaîne de valeurs : dans les relations avec ses clients (annonceurs, agences notamment), avec ses mandants (villes, collectivités territoriales, sociétés gestionnaires de transport notamment) ou avec ses fournisseurs.

Le principal risque relatif à cette famille est un risque traité au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière : risques liés à la réputation du Groupe et au non-respect de l'éthique des affaires.

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Famille de risques<br>JCDecaux | <b>FRAUDE CORRUPTION ENTENTE</b>  |
| RISQUE IDENTIFIÉ               | <b>RISQUE LIÉ À L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES<br/>LUTTE ANTI-CORRUPTION [DPEF]</b>   |
| DESCRIPTION DU RISQUE          | L'activité du Groupe est très fortement liée à la qualité et l'intégrité des relations entretenues avec ses mandants (villes, collectivités territoriales, sociétés gestionnaires de transport...). La réputation du Groupe et son historique en matière d'intégrité sont des éléments essentiels à son activité et, en particulier, à son accès aux différents marchés publics et privés.<br>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.<br>JCDecaux est aussi particulièrement vigilant au respect de l'éthique des affaires dans le cadre des opérations de croissance externe, notamment dans les pays considérés comme sensibles sur le plan de la corruption.                              |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE     | Le Groupe a consigné, dès 2001, dans une Charte Ethique, les principes et règles éthiques à respecter dans la conduite des affaires du Groupe.<br>Cette Charte Ethique, révisée en 2018 dans le cadre de la mise en œuvre de la loi Sapin II en France, fait l'objet d'une large diffusion auprès de l'ensemble des sociétés et des collaborateurs du Groupe.<br>Cette Charte, son mode de diffusion ainsi que le Comité d'Éthique en charge de veiller à sa bonne application, sont présentés en page 80 du présent Rapport Développement Durable et RSE.<br>L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion des risques liés à l'éthique des affaires et à la lutte anti-corruption, sont disponibles dans le chapitre « Politique de conformité avec la Loi Sapin II et la Loi sur le devoir de vigilance », en page 93 du présent Rapport Développement Durable et RSE. |

### 2.1.2. Famille : Conformité aux lois et réglementation

Plusieurs risques majeurs traités au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière se retrouvent dans cette famille :

- Risque lié au non-respect des Droits Humains / Salariés
- Risque lié au non-respect des Droits Humains / Fournisseurs
- Risque lié à la protection des données à caractère personnel et au non-respect de la vie privée

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Famille de risques<br>JCDecaux | <b>CONFORMITÉ AUX LOIS ET RÈGLEMENTATIONS</b>  |
| RISQUE IDENTIFIÉ               | <b>RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / SALARIÉS [DPEF]</b>  |
| DESCRIPTION DU RISQUE          | Le Groupe JCDecaux est présent dans plus de 80 pays et 24 % des ETP du Groupe se situent dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour autant, l'ensemble des collaborateurs du Groupe doivent bénéficier du respect de leurs droits humains fondamentaux, comme énoncé dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales de JCDecaux.   |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE     | L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion des risques liés aux droits humains sont disponibles dans le chapitre « Engagement n°1 : déployer le Corpus de Chartes et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs », en page 43 du présent Rapport Développement Durable et RSE.  |
| RISQUE IDENTIFIÉ               | <b>RISQUE LIÉ AU NON-RESPECT DES DROITS HUMAINS / FOURNISSEURS [DPEF]</b>  |
| DESCRIPTION DU RISQUE          | Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. JCDecaux a fait le choix de confier la production de ses produits et solutions à des tiers de confiance. Une partie de ces fournisseurs est située dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Pour autant, JCDecaux demande à ses fournisseurs de se conformer à ces standards internationaux à travers son Code de Conduite Fournisseurs dont il exige la ratification. |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE     | L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Renforcer le Développement Durable dans la politique achat », en page 55 du présent Rapport Développement Durable et RSE.   |

|                            |  |
|----------------------------|--|
| RISQUE IDENTIFIÉ           | <b>RISQUE LIÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET AU NON-RESPECT DE LA VIE PRIVÉE [DPEF]</b>  |
| DESCRIPTION DU RISQUE      | A l'ère du digital et de la connectivité, la donnée est au cœur des métiers de JCDecaux. Dans le cadre des activités et services délivrés par le Groupe (accès Wi-Fi, Vélos en Libre-Service, relations commerciales, organisation d'évènements, sites Internet, dispositifs et campagnes publicitaires interactifs, etc.), JCDecaux est amené à collecter et à traiter des données à caractère personnel relatives à des milliers de personnes extérieures au Groupe. Il est de sa responsabilité de garantir à chacune d'entre elles la protection de sa vie privée et de ses données à caractère personnel ainsi que l'exercice des droits dont elle bénéficie, dans le respect des réglementations applicables.  |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE | Afin de réduire le risque associé au traitement non-responsable ou à la violation de ces informations, JCDecaux s'est doté d'une gouvernance et d'une politique en matière de protection des données personnelles. Ce dispositif a encore été renforcé avec l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 hors UE</li> <li>• des politiques et procédures Groupe dédiées à la protection des données personnelles ont été publiées et déployées sur l'ensemble des entités</li> <li>• des actions de formation (digital learning) ont été menées afin de sensibiliser l'ensemble du personnel à ces enjeux.</li> </ul> L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « 9. La protection des données à caractère personnel et le respect de la vie privée », en page 67 du présent Rapport Développement Durable et RSE. |

D'un point de vue général, le marché de la communication extérieure est réglementé au niveau local et national, dans la plupart des pays dans lesquels le Groupe est présent, en ce qui concerne le type (affichage analogique/digital), la luminosité, la densité, la taille et l'implantation des supports publicitaires et du Mobilier Urbain en agglomération et hors agglomération. Les réglementations évoluent généralement vers une diminution du nombre global de dispositifs publicitaires et/ou une réduction de leur taille, et les autorités locales s'orientent vers une application plus stricte des réglementations existantes. Une partie des dispositifs publicitaires, notamment dans le domaine de l'affichage, pourrait ainsi à terme devoir être retirée ou repositionnée dans certains pays.

Le marché de la communication extérieure est également réglementé au niveau local et national, dans la plupart des pays

dans lesquels le Groupe est présent, en ce qui concerne la nature des messages publicitaires diffusés (en particulier, interdiction et/ou restriction de la publicité sur l'alcool et le tabac dans certains pays). Concernant la publicité relative aux boissons alcoolisées, la réglementation est très variable d'un pays de l'Union Européenne à l'autre, incluant l'interdiction totale d'affichage ou son autorisation uniquement sur les points de vente ou dans un périmètre limité. A titre d'exemple, en Irlande et depuis une loi publiée en octobre 2018, la publicité relative à l'alcool est interdite dans un périmètre de 200 mètres autour des écoles et crèches ainsi que dans les transports publics. Cependant, la majorité des Etats de l'Union a adopté des mesures législatives simplement restrictives réglementant le contenu, la présentation et/ou les périodes de diffusion autorisées de certaines publicités. En dehors de l'Union Européenne, la publicité relative aux boissons alcoolisées est également réglementée.

### 2.1.3. Famille : Risques financiers

Par son activité, le Groupe peut être plus ou moins exposé à des risques financiers (notamment le risque de liquidité et de financement, le risque de taux d'intérêt, le risque de change et les risques induits par la gestion financière, en particulier le risque de contrepartie). Le principal risque identifié sur cette famille est le suivant :

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Famille de risques JCDecaux | <b>RISQUES FINANCIERS</b>   |
| RISQUE IDENTIFIÉ            | <b>RISQUE LIÉ À LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE</b>   |
| DESCRIPTION DU RISQUE       | En cas de récession mondiale, le secteur de la publicité et de la communication est susceptible de subir plus fortement les variations d'activité du fait d'une possible réduction générale du budget communication des annonceurs.<br>Le Groupe doit en outre faire face au caractère cyclique du marché de la publicité. Notre secteur d'activité est fortement lié à l'évolution du PIB des pays dans lesquels le Groupe est présent. Une accélération ou un ralentissement significatif de l'activité économique d'un pays peut impacter substantiellement le niveau d'activité, et donc le chiffre d'affaires du Groupe. |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE  | La présence du Groupe sur des marchés géographiquement diversifiés permet de minimiser les effets d'une éventuelle baisse générale du secteur du fait de réactions disparates et décalées des marchés des pays dans lesquels il est implanté. La répartition du chiffre d'affaires par zone géographique est présentée en page 30 du présent Rapport Développement Durable et RSE.<br>La Direction Générale et la Direction financière du Groupe demeurent particulièrement attentives aux structures de coûts et adoptent des plans d'action pour maintenir le niveau de rentabilité du Groupe.                              |



#### 2.1.4. Famille : Risques stratégiques

Par son activité, le Groupe peut être confronté à plusieurs risques stratégiques (notamment la dépendance à l'égard des dirigeants, l'attractivité de la marque employeur ou la capacité à adresser les changements de business model).

Les 2 principaux risques concernant cette famille sont les suivants :

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Famille de risques<br>JCDecaux | <b>RISQUES STRATÉGIQUES</b>   |
| RISQUE IDENTIFIÉ               | <b>RISQUE DE PIRATAGE DIGITAL DES MOBILIERS ET DE DIFFUSION DE CONTENU INAPPROPRIÉ [DPEF]</b>   |
| DESCRIPTION DU RISQUE          | Présent dans plus de 80 pays, JCDecaux opère du digital dans 47 d'entre eux par l'intermédiaire de près de 30 000 mobiliers actifs. Pour le Groupe, toute tentative externe ou interne d'accéder aux écrans numériques de ces mobiliers dans le but de diffuser des messages non-contrôlés est un risque majeur, susceptible d'impacter ses résultats comme d'affecter sa réputation et sa capacité à proposer une offre numérique crédible aux clients annonceurs. Ce, avec des effets d'autant plus préjudiciables que les messages diffusés sont offensants et néfastes.<br><br>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.   |
| SUIVI ET 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.<br><br>Sous la responsabilité Corporate de la Direction des Infrastructures, une politique robuste de sécurité informatique a été mise en place, avec le déploiement de principes d'architecture, d'un outil de monitoring, de procédures, de plans d'action et d'une batterie d'outils (contrôles, tests de vulnérabilité...) pour assurer la sécurité digitale en couvrant l'ensemble des risques identifiés.<br><br>L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Politique et contrôle de l'affichage », en page 67 du Rapport Développement Durable et RSE.  |
| RISQUE IDENTIFIÉ               | <b>ATTAQUE INFORMATIQUE SUR LES SYSTÈMES-CLÉS DE L'ENTREPRISE.</b>  |
| DESCRIPTION DU RISQUE          | Le Groupe s'appuie sur des systèmes d'information complexes à l'appui de ses activités commerciales, industrielles et de gestion. Les principaux risques sont liés à l'intégrité et au maintien de la capacité opérationnelle de ces systèmes.  |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE     | Les systèmes d'informations du Groupe font l'objet de protections à plusieurs niveaux : les centres informatiques sont sécurisés, les accès aux logiciels contrôlés, les systèmes d'affichage audités. Ces protections concernent notamment la plateforme informatique en charge de la préparation et de la diffusion des campagnes publicitaires digitales. Cette plateforme s'appuie sur un réseau privé et est opérée par les équipes JCDecaux conformément à des règles strictes de contrôle et d'audit de bout en bout des accès. Elle est surveillée 24h/24 et 7j/7 afin de détecter puis de traiter en temps réels les éventuelles anomalies de fonctionnement.<br><br>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. |

#### 2.1.5. Famille : Risques opérationnels

Dans cette famille, le Groupe a identifié les risques opérationnels liés à ces différentes activités (notamment lors de la vente d'espaces publicitaires ou lors des activités d'affichage, d'entretien et de maintenance).

Le principal risque relatif à cette famille est un risque traité au titre de la Déclaration de Performance Extra-Financière : Risques liés à la Santé Sécurité des collaborateurs et sous-traitants.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Famille de risques<br>JCDecaux | <b>RISQUES OPÉRATIONNELS</b>   |
| RISQUE IDENTIFIÉ               | <b>RISQUE LIÉ À LA SANTÉ SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET SOUS-TRAITANTS [DPEF]</b>  |
| DESCRIPTION DU RISQUE          | JCDecaux réunit plus de 400 métiers différents, de la conception du mobilier urbain à la commercialisation des espaces publicitaires, en passant par l'entretien et la maintenance des mobiliers et dispositifs publicitaires. Le personnel opérationnel et de terrain, qui représente environ 51 % de l'effectif total du Groupe en 2019, est plus exposé aux risques d'accidents et incidents, en raison de ses activités. Ces dernières peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipement électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées, le travail dans des lieux où la « concentration » du public est forte (aéroports, gares, métros, trottoirs...). |
| SUIVI ET GESTION DU RISQUE     | L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de ces risques sont disponibles dans le chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe », en page 41 du présent Rapport Développement Durable et RSE.  |

### 2.1.6. Famille : Risques exogènes

Cette famille regroupe l'ensemble des risques liés à des catastrophes naturelles ou liés à des facteurs externes d'ordre social, politique ou relatifs à des situations de pandémie.

En effet, du fait de son implantation dans de très nombreux pays, le Groupe peut subir les effets liés à de tels événements.

A titre d'exemple, le Groupe a dû faire face en 2019 aux événements sociaux à Hong Kong ou dans certains pays d'Amérique Latine (comme le Chili).

La crise relative au Covid-19, du fait notamment de sa forte prévalence en Chine et à Hong Kong à partir de février 2020 puis de son expansion dans plusieurs géographies du Groupe, impacte significativement le Groupe, en termes de sécurité de ses collaborateurs, d'organisation de sa Supply Chain et au final de performances commerciales. Ainsi, le Groupe a dû prendre une série de mesures, dans le cadre d'un plan de continuité des affaires, de façon d'une part à protéger ses collaborateurs (en particulier dans les zones particulièrement sensibles de Wuhan ou Tianjin) mais également d'assurer, dans la mesure du possible, les engagements pris vis-à-vis de ses annonceurs et de ses mandants.

Le Groupe considère qu'il n'existe pas d'autres 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 20 du document, dans le chapitre Développement Durable.

## 2.2. Assurances - Couverture des risques

### Politique d'assurances

Compte-tenu de l'homogénéité de ses activités dans les différents pays où il les exerce, la politique du Groupe est de couvrir ses risques essentiels de façon centralisée par des polices d'assurance mondiales souscrites par JCDecaux SA auprès de compagnies d'assurance de premier plan disposant d'un réseau international, notamment en ce qui concerne les risques de dommages aux biens/pertes d'exploitation ainsi que les risques de mise en jeu de la responsabilité civile des sociétés du Groupe et des mandataires sociaux.

Cette politique permet à la fois d'avoir accès à des niveaux de garanties importants, à des conditions de tarification globalisées et de s'assurer que le niveau des garanties et des franchises dont bénéficient les sociétés du Groupe, tant en France qu'à l'étranger, est conforme aux risques potentiels identifiés et à la politique du Groupe en matière de couverture des risques.

Le Groupe peut être amené à souscrire des couvertures locales et/ou spécifiques afin de respecter les réglementations locales en vigueur ou pour répondre à des exigences particulières. Les risques purement locaux comme la garantie des risques associés aux véhicules à moteur sont couverts par chaque pays, sous sa responsabilité.

Pour les risques essentiels, les couvertures mondiales du Groupe interviennent en différence de conditions et/ou différence de limites en cas d'insuffisance des garanties locales.

La politique de gestion des assurances consiste à identifier des risques catastrophiques majeurs en recherchant ceux dont les conséquences seraient les plus importantes pour les tiers, pour les collaborateurs ou pour le Groupe.

Tous les risques significatifs sont couverts par le programme d'assurances mondial du Groupe, celui-ci ne conservant en auto-assurance que les risques de fréquence. Ainsi, afin d'optimiser ses coûts d'assurance et avoir une bonne maîtrise des risques, le Groupe s'auto-assure, par l'effet des franchises d'assurance, pour les risques à fréquence récurrente dans le cadre de l'activité, ainsi que pour les risques d'amplitude moyenne ou faible, essentiellement au titre des polices Dommages/Pertes d'Exploitation, Responsabilité Civile et Flotte automobile.

Le Groupe JCDecaux a pour politique de ne pas transférer ses risques à des assureurs dont la notation financière n'est pas de premier plan.

La politique décrite ci-dessus est donnée à titre d'illustration d'une situation à une période donnée et ne peut pas être considérée comme représentative d'une situation permanente. La politique d'assurance du Groupe est en effet susceptible d'être modifiée à tout moment en fonction de l'occurrence de sinistres, de l'apparition de nouveaux risques, ou des conditions du marché.

## 3. CONTRÔLE INTERNE ET GESTION DES RISQUES

Le Directeur de l'Audit Interne du Groupe, en collaboration avec le Directeur Juridique Groupe, a rassemblé les éléments constitutifs du rapport sur le contrôle interne et la gestion des risques mis en place par la Société et en a rendu compte au Comité d'audit et au Président du Conseil de surveillance.

Le processus de contrôle interne de la Société s'appuie sur le cadre de référence applicable au dispositif de contrôle interne, complété du Guide d'application établi sous l'égide de l'Autorité des Marchés Financiers.

Ces éléments ont été présentés au Directoire qui les a jugés conformes aux dispositifs existants dans le Groupe. Ils ont également été communiqués aux Commissaires aux comptes pour leur permettre d'établir leur propre rapport ainsi qu'au Comité d'audit et au Conseil de surveillance.

### 3.1. Les objectifs du contrôle interne

Les politiques en place dans le Groupe visent à s'assurer que ses activités et les comportements de ses membres se conforment aux lois et règlements, aux normes internes et aux bonnes pratiques applicables, s'inscrivent dans le cadre des objectifs définis par la Société, concourent à la préservation des actifs du Groupe, que les éléments d'information financière et comptable communiqués tant en interne qu'en externe reflètent avec sincérité la situation de l'activité du Groupe et sont conformes aux normes comptables en vigueur.

D'une façon générale, le dispositif du contrôle interne du Groupe doit contribuer à la maîtrise de ses activités, à l'efficacité de ses opérations et à l'utilisation efficiente de ses ressources.

Comme tout système de contrôle, il ne peut cependant fournir la garantie absolue que ces risques sont totalement éliminés.

Les procédures de contrôle interne du Groupe s'appliquent à un périmètre comprenant les sociétés contrôlées et les co-entreprises et ne s'appliquent pas aux participations minoritaires. Ces procédures résultent d'une analyse des principaux risques opérationnels et financiers liés à l'activité du Groupe et de ses filiales, y compris les risques créés par ses relations d'affaires, produits et services.

Elles font l'objet d'une diffusion aux personnels concernés et leur mise en œuvre s'appuie sur les directions opérationnelles et fonctionnelles du Groupe. L'Audit Interne est en charge de contrôler le respect des procédures en place et d'identifier, le cas échéant, la faiblesse desdites procédures.

### 3.2. La gestion des risques

L'environnement de contrôle est un élément important de la gestion des risques du Groupe.

#### Les principales Directions contribuant au dispositif de contrôle interne

Cet environnement de contrôle s'appuie sur les Directions opérationnelles (Territoires et Institutions, Commerce et Développement, Exploitation Internationale, Achats et Ressources Humaines - Projets Internationaux) et fonctionnelles (Audit Interne, Juridique Groupe, Services Financiers Corporate, Systèmes d'Information, Développement Durable et Qualité).

Depuis son introduction en bourse en 2001, la Société a cherché à renforcer le contrôle interne et à développer une culture de la gestion des risques. Ainsi, la fonction d'Audit Interne a été créée en 2004. Elle est aujourd'hui rattachée directement au Président du Directoire et au Président du Comité d'Audit.

L'Audit Interne vérifie le respect, la pertinence et l'efficacité des procédures de contrôle interne dans le cadre des audits qu'il réalise dans les sociétés du Groupe selon un programme présenté au Comité d'audit du Groupe. Ce programme fait l'objet d'un suivi par ce Comité d'audit. Les travaux de l'Audit Interne s'appuient sur des audits et des modes opératoires constamment revus et améliorés. Les conclusions d'audit sont diffusées au Directoire et systématiquement suivies de plans d'actions, correctifs si nécessaire. Ces travaux et conclusions font l'objet de communications et d'échanges avec les Commissaires aux comptes.

La Direction Juridique Groupe recense pour toutes les sociétés du Groupe l'ensemble des litiges et des risques identifiés significatifs (nature, montants, procédure, niveau de risques), en fait un suivi régulier, croise ces informations avec celles détenues par la Direction des Services Financiers Corporate et en rend compte au Directoire, au Comité d'audit et aux Commissaires aux comptes deux fois par an.

La Direction des Services Financiers Corporate retrace, au travers des informations remontées par les filiales françaises et étrangères, l'évolution de leur performance, établit des comparaisons entre elles et procède à des analyses spécifiques sur les coûts et les investissements. Au sein de la Direction des Services Financiers Corporate, une équipe de contrôleurs est responsable du suivi financier des filiales étrangères du Groupe. Les Directeurs Financiers des filiales sont régulièrement informés des évolutions techniques, éthiques et de leur responsabilité en matière de contrôle.

La Direction des Systèmes d'Information travaille, pour ce qui est du contrôle interne, selon quatre axes : sécurisation des données et des informations, harmonisation des systèmes, hébergement des systèmes et plan de reprise d'activité.

La Direction du Développement Durable et de la Qualité est en veille constante sur l'évolution des normes et réglementations dans ses domaines de compétences et a un rôle de conseil, support, animation et de sensibilisation auprès des filiales du Groupe. Elle est garante de la maîtrise des risques extra-financiers, et coconstruit les politiques, plans d'actions et indicateurs clés de performance avec les Directions Opérationnelles et Fonctionnelles associées. Elle rend compte de la maturité de la performance extra-financière du Groupe via son reporting annuel. Pour plus d'informations veuillez consulter le chapitre « Développement Durable et RSE », en page 20 du présent Rapport.

#### Un système de délégations

L'organisation opérationnelle du Groupe s'appuie sur des filiales françaises et étrangères de plein exercice dans chaque pays dont les directions générales sont, de par la loi, investies de tous les pouvoirs nécessaires.

Néanmoins, le Directoire a mis en place des délégations de pouvoirs plus spécifiques par fonction. Ce schéma est constamment revu et mis à jour pour l'adapter aux évolutions de l'organisation du Groupe.

Dans les domaines particulièrement sensibles pour le Groupe, le Directoire a encadré les pouvoirs d'engagement de ses filiales françaises et étrangères.

#### Une procédure uniforme du Groupe pour la signature et la validation des contrats privés et publics

Une procédure Groupe a été mise en place en 2011 et mise à jour en 2015 et 2018, afin notamment de renforcer les contrôles et l'homogénéité de traitement de certains contrats (dits « qualifiés ») engageant le Groupe, en particulier avec la mise en œuvre d'une double signature par des personnes identifiées et en nombre très limité, garantissant à la fois une validation par différentes compétences et une bonne connaissance des engagements contractuels. Les autres contrats doivent être signés en tout état de cause par deux personnes. Cette procédure s'applique à toutes les filiales et à toutes les co-entreprises sous le contrôle de JCDecaux SA ou dont JCDecaux SA a la responsabilité de la gestion. Lors de la clôture annuelle des comptes, il est demandé aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers des filiales de signer des lettres de confirmation de bonne application de ces procédures et, en cas d'absence de confirmation, d'en indiquer les raisons.

### 3.3. Organes de contrôle du dispositif

Le Directoire est fortement impliqué dans le contrôle interne. Il exerce son contrôle notamment dans le cadre de ses réunions mensuelles. Il s'appuie également sur les reportings existants (notamment les travaux de la Direction Générale Finance et Administration Groupe).

Le Conseil de surveillance exerce son contrôle sur la gestion du Groupe en s'appuyant sur les comptes rendus trimestriels d'activité du Directoire qui lui sont communiqués et sur les travaux du Comité d'audit selon des modalités déjà décrites (comptes rendus, rapports...).

Le Groupe estime disposer d'un système de contrôle interne cohérent et adapté à ses activités. Il continuera cependant à mettre en œuvre régulièrement des mesures d'évaluation de ce système et à étudier toute amélioration jugée nécessaire.

## 4. PROCÉDURES DE CONTRÔLE INTERNE ET DE GESTION DES RISQUES MISES EN PLACE PAR LA SOCIÉTÉ RELATIVES À L'ÉLABORATION ET AU TRAITEMENT DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE

### Processus de production et de consolidation des comptes

Le processus de production de l'information financière et comptable de la Société JCDecaux SA vise à fournir aux membres du Directoire et aux responsables opérationnels les informations dont ils ont besoin pour gérer la Société et ses filiales, permettre la consolidation statutaire et le pilotage de l'activité au travers du reporting et du budget, et assurer la communication financière du Groupe.

Ce processus est organisé autour de trois cycles : budget, reporting et consolidation. Ces cycles s'appliquent à toutes les entités juridiques du Groupe et suivent un format identique (périmètre, définitions, traitements) décrit dans le « Manuel Finance ». Ce Manuel comprend l'ensemble des principes, règles et procédures comptables et de gestion en vigueur dans le Groupe :

- le budget est préparé chaque année à l'automne et couvre les prévisions de clôture de l'exercice en cours et le budget de l'année N+1. Pré-approuvé par le Directoire en décembre et validé en avril de l'année suivante, il est notifié aux filiales à l'issue de cette validation. Outre des informations de nature stratégique et commerciale, le budget comprend un compte d'exploitation et un tableau d'emplois et ressources établis selon le même format que les comptes consolidés
- le reporting est établi à fin mars, à fin mai, à fin juin, à fin août, à fin septembre, à fin novembre et à fin décembre. Il comprend plusieurs volets : un compte d'exploitation, un suivi des investissements, un reporting de trésorerie et un suivi des effectifs. Outre les comparaisons usuelles avec les périodes antérieures et le budget, le reporting comprend une mise à jour des prévisions de clôture
- les comptes consolidés sont établis selon la même fréquence que le reporting et ceux de chaque semestre sont diffusés au marché. Ils comprennent un compte de résultat, un bilan, un tableau des flux de trésorerie et, pour les comptes diffusés au marché les notes annexes. La consolidation est centralisée (pas de palier de consolidation).

Au sein de la Direction Générale Finance et Administration Groupe, l'ensemble de ces cycles est placé sous la responsabilité de :

- la Direction des Services Financiers Corporate, composée d'une Direction de la Consolidation, d'une Direction Planning et Contrôle (en charge du Budget, du Reporting et du Contrôle de gestion international), d'une Direction Financement-Trésorerie et d'un service Administration et Management du Système reporting Groupe
- la Direction Fiscale.

Les Directeurs placés à la tête de ces Directions ont une responsabilité transverse et mondiale sur l'ensemble des filiales. Le Directeur Général Finance et Administration Groupe a une autorité fonctionnelle sur les directeurs financiers de toutes les filiales du Groupe.

Lors des clôtures semestrielles et annuelles des comptes, les Directeurs Généraux et Directeurs Financiers des filiales signent conjointement des « lettres d'affirmation » et les adressent au Directeur des Services Financiers Corporate. Les comptes sont vérifiés par les Commissaires aux comptes deux fois par an à l'occasion de la clôture annuelle (audit) et semestrielle (examen limité) des comptes consolidés et statutaires de JCDecaux SA.

Dans le cadre de la clôture annuelle, les filiales du périmètre de consolidation sont contrôlées. Pour la clôture semestrielle, des interventions ciblées sont réalisées sur les filiales significatives.

### Processus de gestion de l'information financière publiée

Outre le Président du Directoire, seules les personnes dûment mandatées sont habilitées à communiquer des informations à caractère financier au marché. Il s'agit en particulier du Co-Directeur Général et de l'ensemble des membres du Directoire, de la Direction de la Communication et du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière.

Ce dernier participe, grâce à la contribution des Directions opérationnelles, à l'élaboration de la présentation de l'activité du Groupe et des résultats financiers de JCDecaux exposée au Directoire, dans le cadre d'un processus structuré qui respecte les obligations en matière d'information financière.

Les documents font l'objet d'un processus de contrôle et de validation avant leur diffusion, qui fait intervenir notamment la Direction Planning & Control, la Direction de la Consolidation et la Direction Juridique Groupe, la Direction de la Communication ainsi que les Commissaires aux comptes. Les communiqués de presse financiers (annuel, semestriel et trimestriels) sont partagés avec le Comité d'Audit, puis validés par le Directoire.

Le Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière diffuse et communique les informations financières concernant JCDecaux, notamment au travers :

- du Document d'Enregistrement Universel, des rapports financiers semestriels et de l'information financière trimestrielle
- des communiqués de presse liés aux contrats et aux opérations de fusions et acquisitions
- des communiqués de presse financiers
- des présentations à destination des analystes financiers et des investisseurs.

Le Document d'Enregistrement Universel du Groupe est déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers conformément à son règlement général. Préalablement, le document fait l'objet d'un contrôle par les Commissaires aux comptes consistant à vérifier la concordance des comptes et des informations relatives à la situation financière avec les informations financières historiques.

Les informations sociales, environnementales et sociétales de ce Document d'Enregistrement Universel 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](http://www.jcdecaux.com). Néanmoins, toute personne souhaitant recevoir ces informations par courrier peut en faire la demande auprès du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière qui les lui adressera gratuitement
- les informations réglementées sont diffusées en respectant la directive européenne dite « Transparence » au travers d'un diffuseur professionnel qui les relaie aux agences de presse et aux médias
- les réunions d'analystes sont retransmises dans leur intégralité et en direct sur Internet ou accessibles par téléphone, sans restriction d'accès. Un script de ces réunions est disponible sur demande auprès du Département des Relations Investisseurs et de la Communication Financière
- les déplacements à l'étranger ou les entretiens avec les acteurs du marché sont généralement menés en binôme (le plus souvent, un membre du Directoire accompagné du Responsable des Relations Investisseurs) afin de garantir l'exactitude des informations délivrées et leur stricte égalité d'accès.

## 5. POLITIQUE DE CONFORMITÉ AVEC LA LOI SAPIN II ET LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

Avec l'adoption de sa Charte Ethique en 2001 et de sa Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales en 2012, puis de son Code de Conduite Fournisseurs en 2014, le Groupe JCDecaux s'est engagé dans une démarche responsable et éthique globale vis-à-vis de ses collaborateurs, clients, fournisseurs, concédants et concurrents. Il a arrêté et déployé une stratégie de mise en conformité avec les dernières évolutions législatives et réglementaires (notamment loi Sapin II et loi sur le devoir de vigilance). Le Groupe a ainsi lancé des actions nouvelles, complémentaires et/ou correctives nécessaires, en particulier en ce qui concerne le devoir de vigilance.

### 5.1. Conformité avec la loi Sapin II du 9 décembre 2016

#### 5.1.1. Le dispositif éthique des affaires de JCDecaux

Les mesures déjà mises en œuvre ou en cours de déploiement par le Groupe sont, conformément au dispositif anticorruption requis par la loi Sapin II : un code de conduite, un dispositif d'alerte, une cartographie des risques, des procédures d'évaluation des clients/fournisseurs de premier rang et intermédiaires, des procédures de contrôles comptables, un dispositif de formation, un régime disciplinaire et un dispositif de contrôle et d'évaluation interne.

Dès 2001, le Groupe a consigné dans une Charte Ethique les principes et règles éthiques à respecter dans la conduite de ses affaires. La dernière actualisation a été effectuée en 2018 pour intégrer les évolutions liées à la loi Sapin II, en particulier en ce qui concerne la procédure d'alerte et la lutte contre le trafic d'influence.

Les membres du Directoire de JCDecaux ont la responsabilité directe, avec comme relais la Direction Juridique Groupe, de la diffusion à travers l'ensemble du Groupe de la Charte Ethique et des valeurs qu'elle véhicule. Le management local de chaque pays est responsable du respect de ces règles et principes et de leur bonne application :

- en premier lieu, les Règles Ethiques Fondamentales du Groupe JCDecaux, visant plus particulièrement l'interdiction de toute forme de corruption active ou passive et de trafic d'influence, ainsi que le respect des règles de libre concurrence et des règles en matière d'information financière et comptable. Un Comité d'Ethique Groupe composé de membres du Conseil de surveillance de JCDecaux SA a pour mission de veiller au respect de ces Règles, essentielles à l'existence et à la valorisation du Groupe (voir le point 5.1.2 ci-dessous) ;
- et, en second lieu, un Code de Bonne Conduite dénommé « Charte Ethique », traitant des relations du Groupe avec les administrations, ses fournisseurs et clients ainsi que des droits et responsabilités des collaborateurs. Les règles qui y figurent doivent être mises en œuvre par chaque société du Groupe selon les réglementations nationales applicables. Leur respect relève de la responsabilité des directions générales au niveau de chaque filiale tant en France qu'à l'étranger.

La Charte Ethique est disponible sur le site internet public [www.jcdecaux.com](http://www.jcdecaux.com) et sur les différents sites intranets du Groupe. Cette Charte est 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 qui pourrait être commis par ces tiers, notamment dans les pays jugés à risque, où la réalisation d'une enquête approfondie avant l'engagement d'un Conseil est obligatoire. Les « Conseils » désignent ici l'ensemble des parties tierces utilisées pour orienter, influencer, promouvoir, assister et soutenir le développement de la stratégie, du chiffre d'affaires ou du positionnement marketing du Groupe. Cette procédure s'applique aussi aux nouveaux partenaires dans les sociétés communes et aux nouveaux sous-traitants et sous-contractants importants ;
- 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.

La Charte Ethique et les procédures Groupe sont largement diffusées dans l'ensemble du Groupe afin que les collaborateurs en aient pleinement connaissance. La version interne à l'entreprise de la Charte Ethique associe à chaque Règle et principe un guide pratique pour une meilleure compréhension opérationnelle par les collaborateurs. Cette version interne de la Charte est accessible via l'Intranet de JCDecaux dans les 15 principales langues de travail du Groupe ou sur demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de chacune des sociétés du Groupe. Chaque nouveau collaborateur doit signer la Charte Ethique, tandis que les collaborateurs identifiés comme ceux dont les fonctions sont susceptibles d'engager JCDecaux, tant envers les administrations que les clients et fournisseurs, doivent signer électroniquement la Charte Ethique et la procédure sur l'engagement et la gestion des Conseils.

Un dispositif de signalement a été mis à jour et déployé depuis novembre 2018 dans l'ensemble des filiales du Groupe, via les sites intranet et extranet et au moyen d'une ligne téléphonique dédiée. Six alertes ont ainsi été remontées sur l'exercice 2019 (quatre ont été classées sans suite après instruction, une est en cours de traitement et une a été rejetée car sans objet).

La Direction de l'Audit interne du Groupe JCDecaux établit chaque année depuis 2018 une cartographie des risques et un processus d'évaluation ciblant et détaillant les risques visés par la loi Sapin, prenant en compte les zones géographiques et les process métiers concernés. Le processus de cartographie est présenté en pages 86 et suivantes.

Des procédures d'évaluation de la situation des fournisseurs de premier rang sont mises en œuvre. Celles-ci sont décrites dans le chapitre « Renforcer le Développement Durable dans la politique achat » dans la section Développement Durable du présent Rapport. Des mesures analogues concernant les clients et intermédiaires sont en cours d'évaluation avant leur déploiement.

Des contrôles comptables rigoureux visant à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés à des fins de corruption ou de trafic d'influence sont réalisés en interne. Cela recouvre notamment des contrôles détaillés sur les postes de coût dits « sensibles » (ex. : lobbying, fiscalité, frais légaux, d'audit, de conseil, de recherche marketing, de maintenance et conseil informatiques, frais bancaires, location d'équipements et services, honoraires de recrutement, primes d'assurances, souscriptions et abonnements, donations, autres services professionnels et externes).

Pour s'assurer de la bonne compréhension et de l'appropriation par les collaborateurs des Règles Ethiques Groupe, un nouveau module de formation suivi d'un test a été déployé à l'automne 2019. Visant près de 8 000 collaborateurs identifiés comme ceux dont les fonctions peuvent engager JCDecaux, y compris dans les entités où le Groupe est minoritaire, il est composé principalement de cas concrets et de mises en situation sur les thèmes suivants : cadre législatif applicable, risques, cadeaux et invitations, paiement de facilitation et gestion des tiers. A l'issue de cette campagne de formation prévue en septembre 2020, 100 % des personnes ciblées devront avoir suivi ce module, dont une diffusion régulière est prévue au profit des nouveaux collaborateurs concernés.

Lors de la clôture annuelle des comptes, il est demandé aux Directeurs Généraux et aux Directeurs Financiers des filiales de signer des lettres de confirmation de la bonne diffusion de la Charte Ethique et des procédures associées auprès des collaborateurs et, à défaut de confirmation, d'en indiquer les raisons.

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

### 5.1.2. Le Comité d'Ethique

L'ensemble des informations concernant le Comité d'Ethique sont disponibles dans le chapitre « Gouvernement d'entreprise », en page 74 du présent Rapport Développement Durable et RSE.

## 5.2. Conformité avec la loi sur le devoir de vigilance du 27 mars 2017

Le Groupe a mis en œuvre les diligences nécessaires en vue d'élaborer et rendre public son Plan de Vigilance dans le présent Rapport Développement Durable et RSE, tel qu'inséré dans le rapport de gestion de la Société.

Ce document recense, en rapport avec les différentes obligations posées par la loi, les procédures et textes de référence en vigueur au sein du Groupe et établit un bilan de leur diffusion et de leur application : c'est notamment le cas de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe, disponible en 18 langues, du Pacte Mondial des Nations-Unies auquel le Groupe a souscrit en 2015 et du Code de Conduite Fournisseur, disponible en 6 langues.

Le Plan de Vigilance fait également le point sur l'action du Comité de Vigilance Groupe, organe de gouvernance interne dédié au devoir de vigilance. Composé de représentants des principales fonctions concernées (Achats, Audit Interne, Communication,

Développement Durable, Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux, Exploitation internationale et Juridique), il est présidé par un membre du Directoire et se réunit trois fois par an, avec deux missions principales : élaborer le Plan de Vigilance annuel et vérifier sa mise en œuvre et étudier les éventuels signalements reçus via la procédure d'alerte mise en place en 2018 sur l'ensemble des sites intranet du Groupe. Son action est complétée par celle de deux Comités spécialisés : le Comité Environnement et le Comité Hygiène & Sécurité, en charge d'initier et de relayer les plans d'action dans leur domaine respectif.

En 2019, l'accent a été porté sur (i) un renforcement de l'activité d'audit de l'activité des filiales et des fournisseurs concernant la conformité à la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales et au Code de Conduite Fournisseur, ainsi que la mise en œuvre des programmes Santé-Sécurité, (ii) le développement d'un nouvel outil de pilotage extra-financier et la mise à jour des risques associés, et (iii) le déploiement de modules de formation en e-learning dans les domaines des Achats et du Social.

En 2020, un effort particulier sera fait quant à (i) la sensibilisation des managers et acheteurs en filiale en matière de Santé-Sécurité et de Développement Durable, et (ii) les programmes de formation spécifiques dispensés aux nouveaux entrants dans le Groupe et aux collaborateurs dépourvus d'accès à l'intranet.

En 2020, le Groupe entend maintenir, et même amplifier si nécessaire, ses efforts en faveur de la prise en compte de son devoir de vigilance dans sa stratégie à l'égard de ses collaborateurs comme de ses fournisseurs, clients et sous-traitants.

### 5.2.1. Le Plan de vigilance

| DROITS HUMAINS                         |   |   |
|--|---|---|
|  | GRUPE   | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS                                  |
| ORGANE DE GOUVERNANCE                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Comité de Vigilance, créé en 2017, est plus particulièrement en charge de l'élaboration du Plan de Vigilance annuel et du traitement des signalements (voir en points (4) et (5) du document sa composition, sa mission ainsi que les modalités de traitement des signalements).</li> <li>Le Directoire de JCDecaux SA entérine chaque année le Plan de Vigilance dans le cadre du suivi de la politique de conformité de la Société et du Groupe JCDecaux.</li> <li>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.</li> </ul> |   |
| ORGANE SPÉCIALISÉS                     |   |   |
| DIRECTION OPÉRATIONNELLES RESPONSABLES | Direction des Ressources Humaines - Projets Internationaux  | Direction Achats, Stocks & Production                           |
| DIRECTION TRANSVERSALES                | <ul style="list-style-type: none"> <li>La Direction Développement Durable &amp; Qualité est co-responsable avec chacune des Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers. Elle accompagne chacune de ces Fonctions dans la conduite des changements nécessaires pour l'intégration du Développement Durable à leurs pratiques.</li> <li>La Direction Juridique Groupe assure le Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe.</li> <li>La Direction de l'Audit interne coordonne le processus de cartographie des risques Groupe qui inclut les risques extra-financiers, et intègre les enjeux Développement Durable à ses processus de contrôle (audits et évaluations pays).</li> </ul>   |   |
| CHARTES & RÉFÉRENTIELS GROUPE          | <p><b>Externe :</b><br/>Principes du Pacte Mondial des Nations-Unies (« Global Compact ») (depuis 2015)</p> <p><b>Interne :</b><br/>Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018)</p>   | <p><b>Interne :</b><br/>Code de Conduite Fournisseur (2018)</p> |

| SANTÉ-SÉCURITÉ                         |   |  |
|--|---|--|
|  | GRUPE   | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS   |
| ORGANE DE GOUVERNANCE                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Comité de Vigilance, créé en 2017, est plus particulièrement en charge de l'élaboration du Plan de Vigilance annuel et du traitement des signalements (voir en points (4) et (5) du document sa composition, sa mission ainsi que les modalités de traitement des signalements).</li> <li>Le Directoire de JCDecaux SA entérine chaque année le Plan de Vigilance dans le cadre du suivi de la politique de conformité de la Société et du Groupe JCDecaux.</li> <li>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.</li> </ul> |  |
| ORGANE SPÉCIALISÉS                     | 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 santé-sécurité des filiales.   |  |
| DIRECTION OPÉRATIONNELLES RESPONSABLES | Direction de l'Exploitation Internationale  | <p><b>Sous-traitants :</b><br/>Direction de l'Exploitation Internationale</p> <p><b>Fournisseurs &amp; sous-traitants :</b><br/>Direction Achats, Stocks et Production</p> |
| DIRECTION TRANSVERSALES                | <ul style="list-style-type: none"> <li>La Direction Développement Durable &amp; Qualité est co-responsable avec chacune des Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers. Elle accompagne chacune de ces Fonctions dans la conduite des changements nécessaires pour l'intégration du Développement Durable à leurs pratiques.</li> <li>La Direction Juridique Groupe assure le Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe.</li> <li>La Direction de l'Audit interne coordonne le processus de cartographie des risques Groupe qui inclut les risques extra-financiers, et intègre les enjeux Développement Durable à ses processus de contrôle (audits et évaluations pays).</li> </ul>   |  |
| CHARTES & RÉFÉRENTIELS GROUPE          | <p><b>Interne :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales (2018)</li> <li>- Priorité Santé-Sécurité de la Stratégie Développement Durable Groupe (2014)</li> </ul>  | <p><b>Interne :</b><br/>Code de Conduite Fournisseur (2018)</p>  |

| ENVIRONNEMENT                          |   |   |
|--|---|---|
|  | GRUPE   | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS                                  |
| ORGANE DE GOUVERNANCE                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Comité de Vigilance, créé en 2017, est plus particulièrement en charge de l'élaboration du Plan de Vigilance annuel et du traitement des signalements (voir en points (4) et (5) du document sa composition, sa mission ainsi que les modalités de traitement des signalements).</li> <li>Le Directoire de JCDecaux SA entérine chaque année le Plan de Vigilance dans le cadre du suivi de la politique de conformité de la Société et du Groupe JCDecaux.</li> <li>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.</li> </ul> |   |
| ORGANE SPÉCIALISÉS                     | 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 OPÉRATIONNELLES RESPONSABLES | Direction de l'Exploitation Internationale  | Direction Achats, Stocks & Production                           |
| DIRECTION TRANSVERSALES                | <ul style="list-style-type: none"> <li>La Direction Développement Durable &amp; Qualité est co-responsable avec chacune des Fonctions du Groupe de l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux à leurs métiers. Elle accompagne chacune de ces Fonctions dans la conduite des changements nécessaires pour l'intégration du Développement Durable à leurs pratiques.</li> <li>La Direction Juridique Groupe assure le Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe.</li> <li>La Direction de l'Audit interne coordonne le processus de cartographie des risques Groupe qui inclut les risques extra-financiers, et intègre les enjeux Développement Durable à ses processus de contrôle (audits et évaluations pays).</li> </ul>   |   |
| CHARTES & RÉFÉRENTIELS GROUPE          | <p><b>Externe :</b><br/>Principes du Pacte Mondial des Nations-Unies (« Global Compact ») (depuis 2015)</p> <p><b>Interne :</b><br/>Priorités Environnementales de la Stratégie Développement Durable Groupe (2014)</p>   | <p><b>Interne :</b><br/>Code de Conduite Fournisseur (2018)</p> |



## 1. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

La Direction de l'Audit interne du Groupe JCDecaux établit chaque année depuis 2018 une cartographie et un processus d'évaluation détaillant les risques visés par la loi du 27/03/2017, prenant en compte les zones géographiques et les process métiers concernés.

| DROITS HUMAINS   |   |
|--|---|
| GROUPE   | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS  |
| <p><b>Méthodologie</b></p> <p>Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques ».</p> <p><b>Description</b></p> <p>Présent dans plus de 80 pays, avec 24 % des ETP se situant dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, le Groupe a identifié le risque lié au non-respect des droits humains fondamentaux de ses collaborateurs comme un risque significatif. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Engagement n°1 : déployer le Corpus de Chartes et assurer un socle de droits fondamentaux pour l'ensemble des collaborateurs ».</p> | <p><b>Méthodologie</b></p> <p>- les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques »</p> <p>- des cartographies des risques spécifiques par famille d'achats considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque ont également été effectuées ; il s'agit des écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression.</p> <p><b>Description</b></p> <p>Les fournisseurs sont au cœur des processus qualité du Groupe. Une partie de ces fournisseurs est située dans des pays n'ayant pas ratifié l'ensemble des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Renforcer le Développement Durable dans les Achats ».</p> |
| <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Identification des risques » [p. 85]</li> <li>- au chapitre « Facteurs de risques » [p. 86]</li> <li>- à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Engagement n°1 »] [p. 43]</li> </ul>  | <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Identification des risques » [p. 85]</li> <li>- au chapitre « Facteurs de risques » [p. 86]</li> <li>- à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Renforcer le Développement Durable dans les Achats »] [p. 55]</li> </ul>   |

| SANTÉ-SÉCURITÉ   |  |
|--|--|
| GROUPE   | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS   |
| <p><b>Méthodologie</b></p> <p>Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques ».</p> <p><b>Description</b></p> <p>Le personnel opérationnel et de terrain de JCDecaux représente environ 51 % de l'effectif total du Groupe en 2019. Ces collaborateurs sont plus exposés aux risques d'accidents et incidents, de par leurs activités qui peuvent inclure le travail en hauteur, l'usage d'électricité ou la proximité d'équipement électriques, la conduite routière ou la proximité de routes ou voies ferrées, ... La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ».</p> | <p><b>Méthodologie</b></p> <p>- les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques »</p> <p>- des cartographies des risques spécifiques par famille d'achats considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque ont également été effectuées. Il s'agit des écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression.</p> <p><b>Description</b></p> <p>Les sous-traitants d'exploitation sont exposés aux mêmes risques d'accidents et d'incidents que les collaborateurs opérationnels et de terrain de JCDecaux. La gestion de ce risque est décrite dans la Déclaration de Performance Extra-Financière dans le chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ».</p> |
| <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Identification des risques » [p. 85]</li> <li>- au chapitre « Facteurs de risques » [p. 86]</li> <li>- à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Notre engagement » : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe »] [p. 41]</li> </ul>   | <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Identification des risques » [p.85]</li> <li>- au chapitre « Facteurs de risques » [p. 86]</li> <li>- à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe »] [p. 41]</li> </ul>  |

| ENVIRONNEMENT   |  |
|---|--|
| GROUPE  | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS   |
| <p><b>Méthodologie</b></p> <p>Les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques ».</p> <p><b>Description</b></p> <p>Les enjeux environnementaux sont pleinement intégrés à la Stratégie Développement Durable de JCDecaux (cf. section « Notre Engagement Environnemental »), mais non- identifiés comme risque principal (cf. section « Risques environnementaux »).</p> | <p><b>Méthodologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les risques Vigilance sont intégrés à la cartographie des risques Groupe dont le processus est décrit dans le chapitre « Identification des risques ».</li> <li>- des cartographies des risques spécifiques par famille d'achats considérées comme stratégiques ou particulièrement à risque ont également été effectuées. Il s'agit des écrans digitaux, cartes électroniques, composite, vêtements de travail et impression.</li> </ul> <p><b>Description</b></p> <p>Les enjeux environnementaux dans notre chaîne d'approvisionnement sont pleinement intégrés à la priorité « Renforcer le Développement Durable dans les Achats », mais non-identifiés comme risque principal (cf. section « Risques environnementaux »).</p> |
| <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Identification des risques » [p. 85]</li> <li>- au chapitre « Risques environnementaux » [p. 86]</li> <li>- au chapitre « Notre Engagement Environnemental » [p. 31]</li> </ul>   | <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Identification des risques » [p. 85]</li> <li>- au chapitre « Risques environnementaux » [p. 86]</li> <li>- au chapitre « renforcer le Développement Durable dans les Achats » [p. 55]</li> </ul>  |

## 2. ÉVALUATION DES FILIALES, SOUS-TRAITANTS & FOURNISSEURS

Le Groupe JCDecaux met en œuvre, en particulier sur le fondement des données fournies par sa cartographie des risques, des procédures d'évaluation régulière de la situation de ses filiales, sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.\*

| DROITS HUMAINS  |  |
|---|--|
| GROUPE  | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS   |
| <p><b>CONFORMITÉ DES FILIALES AVEC LES PRINCIPES DE LA CHARTE INTERNATIONALE DES VALEURS SOCIALES FONDAMENTALES</b></p> <p>Elle est évaluée au moyen d'un questionnaire bisannuel.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>Les 17 filiales identifiées en 2018 comme présentant des non-alignements (essentiellement liés aux principes de non-discrimination et de durée du temps de travail) ont mis en œuvre des plans des plans d'actions correctifs.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Une nouvelle enquête bisannuelle 2019/2020 est en cours pour identifier d'autres besoins éventuels de plans correctifs.</p> <p><b>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE</b></p> <p>Les indicateurs sociaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>Le reporting extra-financier couvre 97 % des ETP du Groupe en 2019. Ce processus est audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY. Un nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA) a été lancé au 4<sup>ème</sup> trimestre 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. L'audit obligatoire est confié pour 3 ans au cabinet EY.</p> <p><b>AUTO-ÉVALUATION ANNUELLE DES FILIALES</b></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><b>BILAN 2019</b></p> <p>85 filiales (correspondant à 76 pays) ont rempli les formulaires d'auto-évaluation en décembre 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>75 filiales seront concernées en décembre 2020.</p> <p><b>AUDITS SUR SITE DES FILIALES</b></p> <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>15 filiales ont fait l'objet d'un audit sur place en 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>15 filiales sont programmées en 2020.</p> <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la partie « D. P. E. F. » [chapitre « Engagement n°1 »] (p. 43)</li> <li>- au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i></li> <li>- au point (3) « Atténuation des risques &amp; prévention des atteintes graves » <i>infra</i></li> </ul> | <p><b>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS* AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR</b></p> <p>Les fournisseurs-clés font l'objet d'une évaluation annuelle, d'un audit sur site tous les 3 ans (pour les fournisseurs centraux), et tous les 5 ans par les Pays (pour les fournisseurs-clés locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>64 % des fournisseurs-clés directs du Groupe ont été audités en 2019. Le Code de Conduite Fournisseur a été traduit en 6 langues et rediffusé auprès des filiales.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Les audits des fournisseurs-clés continueront d'être concentrés sur les fournisseurs-clés directs et menés tous les 3 ans.</p> <p><b>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE</b></p> <p>Les indicateurs de suivi de l'intégration du Développement Durable dans les processus achats sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>Le reporting extra-financier couvre 97 % du CA du Groupe en 2019. Ce processus est audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY. Un nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA) a été lancé au 4<sup>ème</sup> trim. 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. L'audit obligatoire est confié pour 3 ans au cabinet EY.</p> <p><b>AUDITS SUR SITE DES FILIALES</b></p> <p>Ils sont réalisés par la Direction de l'Audit interne et intègrent notamment la revue du déploiement du Code de Conduite Fournisseur.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>15 filiales ont fait l'objet d'un audit sur place en 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>15 filiales sont programmées en 2020 pour un audit sur site. La diffusion du Code de Conduite Fournisseur fera l'objet d'un effort particulier, avec de nouvelles traductions.</p> <p><small>* Définition des fournisseurs-clés<br/>Fournisseurs représentant une part significative du total des Achats, et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque réputationnel et éthique), et/ou pouvant engager la responsabilité de JCDecaux (risque social et environnemental).</small></p> <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Achats responsables » (p. 55)</li> <li>- au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i></li> <li>- au point (3) « Atténuation des risques &amp; prévention des atteintes graves » <i>infra</i></li> </ul> |

\* Les procédures et programmes d'évaluation des filiales, sous-traitants et fournisseurs prévues dans le présent Plan de Vigilance pour l'exercice 2020 sont susceptibles d'être modifiés ou reportés en raison de la situation créée par l'épidémie du coronavirus COVID-19 dans plusieurs zones géographiques d'activité du Groupe à partir de janvier 2020.

| SANTÉ-SÉCURITÉ  |   |
|---|---|
| GROUPE  | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS  |
| <p><b>PROGRAMME D'AUDIT SANTÉ-SÉCURITÉ DES FILIALES</b><br/>Il a pour objet d'évaluer la maturité des filiales au regard des exigences santé-sécurité du Groupe.</p> <p><b>BILAN 2019</b><br/>En 2019, 24 entités du Groupe ont été auditées.</p> <p><b>PLAN 2020</b><br/>Un objectif de 20 filiales auditées est fixé pour 2020, avec un focus sur l'Afrique et l'Europe Centrale.</p> <p><b>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE</b><br/>Les indicateurs santé-sécurité liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p><b>BILAN 2019</b><br/>Le reporting extra-financier couvre 97 % des ETP du Groupe en 2019. Ce processus est audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY. Un nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA) a été lancé au 4<sup>ème</sup> trim. 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b><br/>Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. L'audit obligatoire est confié pour 3 ans au cabinet EY.</p> | <p><b>SOUS-TRAITANTS D'EXPLOITATION :</b><br/><b>PROGRAMMES D'INSPECTION DES SOUS-TRAITANTS RÉALISÉS LOCALEMENT PAR LES FILIALES</b></p> <p><b>BILAN 2019</b><br/>70 % des filiales auditées en 2019 ont un programme d'inspection des sous-traitants conforme.</p> <p><b>PLAN 2020</b><br/>Le programme d'inspection sera poursuivi.</p> <p><b>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE GROUPE</b><br/>Les indicateurs santé-sécurité liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p><b>BILAN 2019</b><br/>Le reporting extra-financier couvre 97 % du CA du Groupe en 2019. Ce processus est audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY. Un nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA) a été lancé au 4<sup>ème</sup> trim. 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b><br/>Continuer le suivi des indicateurs- clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. L'audit obligatoire est confié pour 3 ans au cabinet EY.</p> <p><b>FOURNISSEURS :</b><br/><b>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR</b><br/>Les fournisseurs-clés font l'objet d'une évaluation annuelle, d'un audit sur site tous les 3 ans par le Corporate (pour les Achats centraux), et tous les 5 ans par les Pays (pour les fournisseurs-clés locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p><b>BILAN 2019</b><br/>64 % des fournisseurs-clés directs du Groupe ont fait l'objet d'un audit.</p> <p><b>PLAN 2020</b><br/>Les audits des fournisseurs-clés continueront d'être concentrés sur les fournisseurs-clés directs et menés tous les 3 ans.<br/>Le déploiement des procédures d'évaluation et d'audit va se poursuivre dans les filiales, pour atteindre 100 % des fournisseurs-clés en 2020.</p> |
| <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la partie « D. P. E. F. » (chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ») (p. 41)</li> <li>- au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i></li> <li>- au point (3) « Atténuation des risques &amp; prévention des atteintes graves » <i>infra</i></li> </ul>  | <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la partie « D. P. E. F. » (chapitre « Notre engagement : déployer une Politique Santé-Sécurité Groupe ») (p. 41)</li> <li>- au chapitre « Achats responsables » (p. 55)</li> <li>- au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i></li> <li>- au point (3) « Atténuation des risques &amp; prévention des atteintes graves » <i>infra</i></li> </ul>   |

| ENVIRONNEMENT  |  |
|--|--|
| GROUPE   | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS   |
| <p><b>PROGRAMME D'AUDIT SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE</b><br/>Il a pour objet d'évaluer la maturité des filiales au regard de la Stratégie Environnement du Groupe.</p> <p><b>PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE</b><br/>Les indicateurs environnementaux liés à l'activité du Groupe sont pilotés dans le cadre du reporting extra-financier.</p> <p><b>BILAN 2019</b><br/>Le reporting extra-financier couvre 97 % du CA du Groupe en 2019. Ce processus est audité par un Organisme Tiers Indépendant, le cabinet EY.<br/>Un nouvel outil de pilotage de la performance extra-financière (SIA) a été lancé au 4<sup>ème</sup> trim. 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b><br/>Continuer le suivi des indicateurs-clés de performance par les Directions concernées et coordonné par la Direction du Développement Durable. L'audit obligatoire est confié pour 3 ans au cabinet EY.</p> <p><b>AUDITS SUR SITE DES FILIALES</b><br/>Ils sont effectués par la Direction de l'Audit interne.</p> <p><b>BILAN 2019</b><br/>15 filiales ont fait l'objet d'un audit sur place en 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b><br/>15 filiales sont programmées en 2019.</p> <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Réduire nos consommations énergétiques » (p. 32)</li> <li>- au chapitre « Réduire nos autres impacts » (p. 36)</li> <li>- au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i></li> <li>- au point (3) « Atténuation des risques &amp; prévention des atteintes graves » <i>infra</i></li> </ul> | <p><b>CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS-CLÉS AVEC LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR</b><br/>Les fournisseurs-clés font l'objet d'une évaluation annuelle, d'un audit sur site tous les 3 ans par le Corporate (pour les Achats centraux), et tous les 5 ans par les Pays (pour les fournisseurs-clés locaux), au moyen d'une grille de notation intégrant les enjeux sociaux et environnementaux pertinents.</p> <p><b>BILAN 2019</b><br/>64 % des fournisseurs-clés directs du Groupe ont fait l'objet d'un audit.</p> <p><b>PLAN 2020</b><br/>Les audits des fournisseurs-clés continueront d'être concentrés sur les fournisseurs-clés directs et menés tous les 3 ans.<br/>Le déploiement des procédures d'évaluation et d'audit va se poursuivre dans les filiales, pour atteindre 100 % des fournisseurs-clés en 2020.</p> <p><b>Se référer également :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au chapitre « Achats responsables » (p. 55)</li> <li>- au point (1) « Cartographie des risques » <i>supra</i></li> <li>- au point (3) « Atténuation des risques &amp; prévention des atteintes graves » <i>infra</i></li> </ul> |

### 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><b>LETTRE D’AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS</b></p> <p>Une lettre d’affirmation est signée par les Directeurs Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s’engagent à respecter les règles de conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature/ bonne connaissance de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d’affirmation 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d’affirmation 2020.</p> <p><b>FORMATION</b></p> <p>Une formation en digital learning (y compris la présentation des Chartes et référentiels du Groupe) a été mise à disposition de l’ensemble des collaborateurs équipés d’un ordinateur.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>Poursuite d’un programme de formation en présentiel pour les collaborateurs dépourvus d’une connexion informatique.</p> <p>Déploiement d’un module de formation en 7 langues en septembre 2019 avec un taux de 15 % des collaborateurs ayant suivi le module au 31/12/2019 (objectif de 100 % fixé au 30/09/2020).</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Poursuite du déploiement du module de formation avec ajout de 6 langues supplémentaires, visant un taux de 100 % des collaborateurs ayant suivi le module le 30/09/2020.</p> | <p><b>CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDECAUX</b></p> <p>Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l’ensemble des fournisseurs-clés du Groupe.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>88 % des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite en 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Le déploiement du Code de Conduite sera poursuivi en 2020, afin d’atteindre l’objectif fixé de 100 % des fournisseurs-clés.</p> <p><b>LETTRE D’AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS</b></p> <p>Une lettre d’affirmation est signée par les Directeurs Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s’engagent à respecter les règles de conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature du Code de Conduite Fournisseur par les fournisseurs.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d’affirmation 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d’affirmation 2020.</p> <p><b>FORMATION ÉQUIPES ACHATS</b></p> <p>Une formation des équipes Achats sur l’intégration du Développement Durable dans les processus Achats, dont les droits humains, a été réalisée en 2016.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Une formation aux Achats responsables sera mise en œuvre en 2020 afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats.</p> |

\* Les actions d'atténuation ou de prévention des risques prévues dans le présent Plan de Vigilance pour l'exercice 2020 sont susceptibles d'être modifiées ou reportées en raison de la situation créée par l'épidémie du coronavirus COVID-19 dans plusieurs zones géographiques d'activité du Groupe à partir de janvier 2020.

SANTÉ-SÉCURITÉ

GROUPE

**LE COMITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ GROUPE**

Il est piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale et réunit les Responsables Santé-Sécurité Régionaux ou locaux et le Responsable Développement Durable QSSE et/ou la Directrice Développement Durable & Qualité. Il a pour mission de définir et suivre les objectifs et plans d'action Groupe, les résultats des audits Pays et les bilans trimestriels sur les accidents du travail.

**BILAN 2019**

Le Comité s'est réuni 3 fois en 2019, et a renforcé les actions de sensibilisation du Groupe.

**PLAN 2020**

4 réunions sont prévues, avec la poursuite des actions au niveau du Groupe pour améliorer la sécurité au travail.

**LETRE D’AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS**

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Pays des filiales chaque année par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de conformité au sein du Groupe, et en particulier la Politique Santé-Sécurité Groupe.

**BILAN 2019**

100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d'affirmation 2019.

**PLAN 2020**

100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2020.

**CAMPAGNE DE SENSIBILISATION À LA SANTÉ-SÉCURITÉ**

Une campagne de sensibilisation à la santé-sécurité est mise en œuvre à destination des Responsables de zones et de Pays.

**BILAN 2019**

La campagne a concerné 80 % des responsables de zones et de Pays en 2019.

**PLAN 2020**

L'objectif est d'atteindre un taux de couverture de 100 % des Responsables de zones et de Pays en 2020.

**CAMPAGNE « SAFETY OUT OF HOME / SAFETY HOME »**

Une campagne à destination de l'ensemble des collaborateurs, « Safety out of home, safety home » est diffusée depuis avril 2017.

**BILAN 2019**

1 quizz et 3 best practices ont été diffusés en 2019.

**PLAN 2020**

La campagne sera poursuivie en 2020.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

**SOUS-TRAITANTS D'EXPLOITATION :**

**DIFFUSION DES CLAUSES SANTÉ-SÉCURITÉ**

L'ensemble des sous-traitants d'exploitation doivent signer un contrat comprenant des clauses santé-sécurité détaillées.

**BILAN 2019**

Les clauses contractuelles types santé-sécurité ont été diffusées auprès des filiales, renforcées par la mise en place d'un process de qualification des sous-traitants majeurs.

**PLAN 2020**

L'effort de diffusion sera poursuivi en 2020.

**FORMATION**

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

**PLAN 2020**

Une formation aux Achats responsables sera mise en œuvre en 2020 afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats.

**FOURNISSEURS :**

**CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDECAUX**

Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l'ensemble des fournisseurs-clés du Groupe.

**BILAN 2019**

88 % des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite en 2019.

**PLAN 2020**

Le déploiement du Code de Conduite sera poursuivi en 2020, afin d'atteindre l'objectif fixé de 100 % des fournisseurs-clés.

**LETRE D’AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS**

Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature du Code de Conduite Fournisseur par les fournisseurs.

**BILAN 2019**

100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d'affirmation 2019.

**PLAN 2020**

100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2020.

**FORMATION**

Les équipes Achats du siège sont formées en vue de les sensibiliser notamment à la problématique Santé-Sécurité chez les fournisseurs.

**PLAN 2020**

Une formation aux Achats responsables sera mise en œuvre en 2020 afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats.

| ENVIRONNEMENT   |   |
|---|---|
| GROUPE  | FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS  |
| <p><b>LE COMITÉ ENVIRONNEMENT</b></p> <p>Créé en 2018, il est piloté par la Direction de l'Exploitation Internationale et réunit la Directrice Développement Durable &amp; 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.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>Le Comité s'est réuni 1 fois en 2019 et a constitué des groupes de travail sur différentes thématiques.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Le Comité Environnement se réunira au moins 1 fois en 2020, et la priorité sera donnée aux thèmes de la consommation électrique et du traitement des déchets.</p> <p><b>FORMATION</b></p> <p>Une formation en digital learning (y compris la présentation des Chartes et référentiels du Groupe) a été mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs équipés d'un ordinateur.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>Poursuite d'un programme de formation en présentiel pour les collaborateurs dépourvus d'une connexion informatique.</p> <p>Déploiement d'un module de formation en 7 langues en septembre 2019 avec un taux de 15 % des collaborateurs ayant suivi le module au 31/12/2019 (objectif de 100 % fixé au 30/09/2020).</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Poursuite du déploiement du module de formation avec ajout de 6 langues supplémentaires visant un taux de 100 % des collaborateurs ayant suivi le module le 30/09/2020.</p> | <p><b>CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR JCDECAUX</b></p> <p>Le Code doit être signé par tout nouveau fournisseur et par l'ensemble des fournisseurs-clés du Groupe.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>88 % des fournisseurs-clés ont signé le Code de Conduite en 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Le déploiement du Code de Conduite sera poursuivi en 2020, afin d'atteindre l'objectif fixé de 100 % de fournisseurs-clés.</p> <p><b>LETTRE D’AFFIRMATION DES DIRECTEURS PAYS</b></p> <p>Une lettre d'affirmation est signée par les Directeurs Pays des filiales chaque année, par laquelle ils s'engagent à respecter les règles de conformité au sein du Groupe, et en particulier la signature du Code de Conduite Fournisseur par les fournisseurs.</p> <p><b>BILAN 2019</b></p> <p>100 % des Directeurs Pays ont signé la lettre d'affirmation 2019.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>100 % des Directeurs Pays doivent signer la lettre d'affirmation 2020.</p> <p><b>FORMATION</b></p> <p>Les équipes Achats du siège sont formées en vue de les sensibiliser notamment à la problématique Environnement chez les sous-traitants et fournisseurs.</p> <p><b>PLAN 2020</b></p> <p>Une formation aux Achats responsables sera mise en œuvre en 2020 afin de garantir le maintien des compétences et de la vigilance des équipes Achats.</p> |



## 4. MÉCANISME D'ALERTE & DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation de risques a été déployé en 2018 sur l'ensemble des filiales du Groupe.

### PRINCIPES & MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

#### Référentiel JCDecaux

Le référentiel du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements est constitué de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du groupe JCDecaux (disponible en 18 langues) et des principes du Pacte Mondial des Nations-Unies auquel le Groupe JCDecaux a adhéré en 2015.

#### Déploiement

Depuis 2018, le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements peut être activé par l'ensemble des collaborateurs du groupe, soit par un formulaire disponible sur l'intranet JCDecaux en 11 langues, soit par téléphone.

#### Modalités

Il permet d'alerter soit sa hiérarchie, soit directement le Secrétariat du Comité de Vigilance Groupe. L'auteur du signalement bénéficie de toutes les garanties légales de protection et de confidentialité.

### LE COMITÉ DE VIGILANCE GROUPE

#### Composition

Réuni pour la première fois en 2018, le Comité de Vigilance Groupe est composé de 8 membres représentant les principaux métiers du Groupe en lien avec le devoir de vigilance (Achats, Audit, Communication, Développement Durable & Qualité, Exploitation Internationale, Juridique Ressources Humaines). Il est présidé par le Directeur Général Finance et Administration Groupe, membre du Directoire de JCDecaux SA.

#### Missions

Il a deux missions principales : élaborer le plan de vigilance annuel en vue de le soumettre au Directoire et au Conseil de surveillance de JCDecaux SA, et instruire les signalements qui lui sont soumis par le Secrétariat du Comité lui parvenant (voir ci-dessous).

#### Secrétariat

Son Secrétariat, assuré par le Directeur Juridique Groupe, tient un registre des alertes, lequel recense l'ensemble des signalements parvenus au Comité, ainsi que leur traitement (réponses apportées à leurs auteurs, suivi juridique et opérationnel).

### BILAN 2019 & OBJECTIFS DU PLAN 2020

#### Bilan 2019

Le Groupe a déployé au 2nd semestre 2018 la procédure d'alerte et de recueil des signalements en rapport avec le devoir de vigilance, en mettant à disposition des collaborateurs dans l'ensemble des filiales une procédure et un formulaire accessibles en 11 langues. Le Comité de Vigilance s'est réuni à deux reprises en 2019, en février pour adopter le bilan du Plan de Vigilance 2018 et le Plan de Vigilance 2019, puis en juillet pour faire un point d'étape sur l'exécution du Plan de Vigilance 2019. La réunion initialement prévue en décembre 2019 pour préparer les axes du Plan de Vigilance 2020 a été reportée à janvier 2020. Quatre signalements ont été recueillis en 2019, concernant plus particulièrement le harcèlement et la discrimination au travail ainsi que le non-respect des droits syndicaux. Ils ont été instruits par le Secrétariat du Comité avec l'assistance en local des Directions Juridiques de zone conformément à la procédure. Deux ont fait l'objet d'un classement sans suite faute de fondement avéré, et deux sont encore en cours de traitement.

#### Objectifs du Plan 2020

Tout comme en 2019, le Comité de Vigilance veillera, dans le cadre légal et réglementaire local, à la bonne accessibilité de la procédure d'alerte et de recueil des signalements dans les filiales et à son accessibilité pour l'ensemble des collaborateurs, via l'intranet local ou la messagerie téléphonique. Outre sa mission d'élaboration et de suivi de l'exécution du Plan de Vigilance annuel, il s'assurera du bon traitement des alertes par le Secrétariat du Comité et formulera si nécessaire des recommandations qui seront transmises au Directoire.

## 5. DISPOSITIF DE SUIVI & D'ÉVALUATION DES MESURES MISES EN ŒUVRE

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

### CONTRÔLES & ENQUÊTES

#### Contrôle

Un contrôle sur site et/ou sur pièces 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 (évaluations bisannuelles) ;
- par la Direction de l'Exploitation Internationale auprès des filiales et des sous-traitants d'exploitation (23 audits sur site en 2019) ;
- par la Direction Achats - Stocks & Production auprès des filiales et des fournisseurs-clés du Groupe (évaluations et audits sur site) ;
- par la Direction juridique (lettres de représentation) ;
- par la Direction du Développement Durable & Qualité auprès des filiales, notamment à travers le pilotage de la performance extra-financière et l'audit annuel mené par un Organisme Tiers Indépendant (le Cabinet EY), lequel n'a fait aucune réserve sur la D.P.E.F. en 2018 et en 2019 ;
- par la Direction de l'Audit interne (auto-évaluations annuelles de 75 filiales, 15 missions d'audit sur site).

#### Enquêtes

Des enquêtes sont menées si nécessaire, suite aux contrôles exercés, par les Directions et instances en charge de superviser l'application du Plan de Vigilance :

- par la Direction de l'Audit Interne dans le cadre de ses missions d'audit dans des pays ou zones-cibles ;
- par la Direction Juridique Groupe et les Directions Juridiques de Zone, interlocuteurs privilégiés des Directeurs pays des filiales, dans le cadre de l'établissement deux fois par an de la revue des litiges et risques consolidée au niveau du Groupe ;
- par le Comité de Vigilance Groupe, dans le cadre de l'instruction des éventuels signalements et de sa capacité d'autosaisie ;
- par le Comité d'Audit, dans le cadre de ses travaux d'analyse de la situation du Groupe ;
- par le Directoire.

### REPORTING

#### Travaux du Comité de Vigilance Groupe

Chaque année et autant que de besoin, son Président rend compte des travaux du Comité au Directoire et au Conseil de surveillance de JCDecaux SA, en particulier en ce qui concerne le Plan de Vigilance annuel (Plan pour l'année à venir/ en cours et bilan d'exécution du Plan de l'année précédente).

#### Travaux du Comité d'Audit

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

#### Revue des litiges & risques Groupe

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

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

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

### BILAN 2019 & OBJECTIFS DU PLAN 2020

#### se référer en particulier :

- aux procédures et programmes d'évaluation des filiales, sous-traitants et fournisseurs prévues dans le présent document et détaillées au point (2) ci-dessus « Evaluation des filiales, sous-traitants & fournisseurs » (p. 99)
- aux actions d'atténuation ou de prévention des risques prévues dans le présent document au point (3) ci-dessus « Atténuation des risques et prévention des atteintes graves » (p. 102)

### 5.2.2. La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe JCDecaux & les principes du Pacte Mondial des Nations Unies

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

Le Groupe a mis en place en 2012 une Charte en référence aux standards internationaux que sont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique pour les entreprises multinationales. Dans un contexte de fort développement international, le Groupe a ainsi manifesté son engagement en faveur des valeurs sociales fondamentales en le formalisant dans une Charte qui fournit des lignes directrices et des principes de comportement clairs au sein du Groupe tout en respectant la diversité des pratiques commerciales et culturelles qui coexistent dans les différentes entités.

Mise à jour en 2013, la Charte s'applique à tous les salariés du Groupe, lesquels s'engagent également à promouvoir l'application des valeurs qui y sont décrites par toutes ses parties prenantes, à savoir les filiales de JCDecaux SA, leurs fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Les engagements pris par le Groupe concernent les domaines suivants : le droit à la négociation collective et la liberté d'association, la condamnation de toute forme de travail forcé ou obligatoire, la condamnation du travail des enfants, l'absence de discrimination au travail, la santé et la sécurité des travailleurs, la durée du temps de travail, le droit à un salaire décent, le droit aux congés payés, le droit à la formation, la condamnation de toute forme de harcèlement ou de violence, la réaffectation prioritaire des salariés en cas de restructuration, le respect de la vie privée et du droit à la protection des données à caractère personnel, le droit de participer à la vie publique, le droit à la sécurité sociale, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le congé familial, le droit à la protection lié à l'arrivée d'un enfant. La mise en œuvre de la Charte est d'une importance primordiale pour le Groupe : les membres du Directoire ont pris la responsabilité directe de sa bonne diffusion au sein du Groupe.

La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe JCDecaux est accessible via l'Intranet de JCDecaux ou sur demande auprès de la Direction des Ressources Humaines de chacune des sociétés du Groupe. Par ailleurs, elle est remise aux nouveaux collaborateurs (cadres) au moment de leur embauche.

Le Groupe assure également la diffusion auprès de ses fournisseurs d'un Code de Conduite renvoyant notamment aux engagements et principes décrits dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales, document sur lequel les fournisseurs et sous-traitants s'engagent.

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

### 5.2.3. Le Comité de Vigilance Groupe

Le Comité de Vigilance Groupe a été créé en 2018, dans le cadre de l'établissement du 1<sup>er</sup> Plan de Vigilance du Groupe et de la mise en œuvre de ses dispositions.

#### Missions

Le Comité de Vigilance est en charge (i) de l'instruction et du traitement des signalements qui lui parviennent via le mécanisme d'alerte et de recueil de signalements, (ii) de l'examen annuel du Plan de Vigilance et du suivi du Plan de l'exercice précédent, ainsi que (iii) de toute question en rapport avec la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du Groupe et/ou le Pacte Mondial des Nations-Unies et/ou le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.

Afin d'assurer une mise en œuvre homogène de la procédure d'alerte et de recueil de signalements dans l'ensemble des filiales du Groupe, et en cohérence avec la procédure d'alerte en vigueur au titre de la loi Sapin II, cette procédure comporte deux moyens complémentaires d'alerter le Comité de Vigilance via son Secrétariat : un formulaire disponible sur l'intranet JCDecaux de chaque filiale, sécurisé et accessible à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse courriel professionnelle, et une ligne téléphonique destinée aux collaborateurs dépourvus d'accès internet professionnel. Conformément à la réglementation, les diligences correspondantes relatives à la protection des données personnelles ont été effectuées.

#### Composition

Le Comité de Vigilance Groupe est composé de 8 membres représentant les principaux métiers du Groupe en lien avec le devoir de vigilance (Achats, Audit interne, Communication, Développement Durable & Qualité, Exploitation internationale, Juridique Groupe, Ressources Humaines). Il est présidé par le Directeur Général Finance & Administration Groupe, membre du Directoire.

#### Fonctionnement

Le Comité de Vigilance Groupe se réunit aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par an. Son président rend compte des travaux du Comité au Directoire, une fois par an et, autant que de besoin.

Le fonctionnement du Comité de Vigilance est défini par un Règlement intérieur.

#### Travaux

Le Comité de Vigilance s'est réuni à deux reprises en 2019, en début d'année pour arrêter le Plan de Vigilance 2019, et en fin d'exercice pour faire le bilan de son exécution. Il a également été tenu informé par son Secrétariat de trois signalements parvenus en 2019, dont le premier a fait l'objet d'une enquête interne ayant conclu à la mise hors de cause du collaborateur visé, et les deux autres sont en cours d'instruction avec l'assistance des Directions de zone.

## POLITIQUE FISCALE <sup>DPEF</sup>

En tant qu'entreprise internationale de plus de 13 000 employés dans le monde, JCDecaux exerce ses activités dans plus de 75 pays où les bénéfices de ses filiales sont imposables. Notre objectif est de veiller à ce que l'impôt soit payé et que les déclarations fiscales soient déposées dans les délais dans chaque juridiction, conformément aux lois et règlements en vigueur.

La Direction Fiscale de JCDecaux, qui relève directement du Directeur Financier et Administratif du Groupe, membre du Directoire de JCDecaux, est impliquée dans tous les aspects pertinents de notre activité, en étroite collaboration avec la direction pour fournir des conseils et assurer l'efficacité et la conformité des opérations.

Nous pratiquons une politique de transparence pour développer des relations de confiance avec les autorités fiscales et nous étions pleinement conformes aux recommandations BEPS de l'OCDE\* avant même qu'elles ne soient publiées.

Nous nous attachons à être en conformité et à suivre l'esprit des réglementations fiscales et à les interpréter d'une manière raisonnable et cohérente dans l'ensemble de nos opérations. Notre politique est de payer l'impôt là où la valeur est créée et l'activité économique exercée. Nous n'utilisons pas de structures fiscales localisées dans des territoires communément appelés « paradis fiscaux » à des fins de planification fiscale.

L'entrée en vigueur 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 »).





ÉCRAN DIGITAL LED ICONIQUE DE 90 m<sup>2</sup>  
Aéroport International de Pékin Daxing  
**CHINE**

# AUTRES INFORMATIONS

Grille de concordance GRI-G4  
(option critères essentiels) 112

Rapport de l'organisme tiers indépendant  
sur la déclaration consolidée de performance  
extra-financière figurant dans le rapport  
de gestion 116

Annexe : informations considérées comme les  
plus importantes 118

Contact 119

## GRILLE DE CONCORDANCE GRI-G4 (OPTION CRITÈRES ESSENTIELS)

Depuis 2002, JCDecaux rend compte de ses informations extra-financières dans le chapitre Développement Durable de son Document d'Enregistrement Universel ainsi que dans son Rapport Développement Durable et RSE (depuis 2019). Ce reporting est élaboré en accord avec les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI). La GRI est un organisme internationalement reconnu qui propose des lignes directrices pour aider les entreprises à rendre compte de leurs performances économiques, environnementales et sociales.

JCDecaux a choisi d'adopter l'approche de reporting « Critères essentiels » qui définit les éléments généraux et les éléments spécifiques d'informations à publier. Le tableau ci-dessous fait état de ces deux types d'informations pour le Groupe JCDecaux et permet d'apprécier la concordance entre les indicateurs GRI et les informations publiées dans le cadre de notre exercice 2019.

| ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION                    |   |  |                      |
|--|---|--|----------------------|
| GRI G4 - indicateurs                               |   | Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés | Vérification externe |
| <b>STRATÉGIE ET ANALYSE</b>                        |   |  |                      |
| 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  |                      |
| <b>PROFIL DE L'ORGANISATION</b>                    |   |  |                      |
| G4-3   | Nom de l'organisation   | Page de couverture                                       |                      |
| G4-4   | Principales marques et principaux produits et services  | Pages 14-16  |                      |
| G4-5   | Lieu où se trouve le siège de l'organisation  | Page 120   |                      |
| G4-6   | Nombre de pays dans lesquels l'organisation est implantée et préciser le nom de ceux où l'organisation exerce d'importantes activités, ou qui sont particulièrement concernés par les thèmes de Développement Durable abordés dans le rapport | Pages 30   |                      |
| G4-7   | Mode de propriété et la forme juridique   | Page 120   |                      |
| G4-8   | Marchés desservis (incluant la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires)  | Pages 14-16  |                      |
| G4-9   | Taille de l'organisation  | Page de couverture                                       |                      |
| G4-10  | Nombre total de salariés (par type de contrat de travail et par sexe)   | Page 40  |                      |
| G4-11  | Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective   | Page 52  |                      |
| G4-12  | Description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation  | Page 54  |                      |
| 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 8-9 du DEU                                    |                      |
| G4-14  | Démarche ou le principe de précaution est pris en compte par l'organisation   | Pages 85-107   |                      |
| 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 26, 43-44, 55, 85-107                              |                      |
| G4-16  | Affiliations à des associations (associations professionnelles par exemple) ou à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts  | Page 26  |                      |
| <b>ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS</b> |   |  |                      |
| G4-17  | Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation   | Voir pages 335-337 du DEU                                |                      |
| G4-18  | Processus de contenu et du Périmètre des Aspects  | Pages 20-25  |                      |
| G4-19  | Aspects pertinents identifiés dans le processus de contenu  | Pages 20-25  |                      |
| G4-20  | Périmètre de chacun des Aspects pertinents au sein de l'organisation  | Pages 20-25  |                      |
| G4-21  | Périmètre de chacun des Aspects pertinents en dehors de l'organisation  | Pages 20-25  |                      |
| 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 8-9 du DEU, page 28                           | Pages 116-117        |



| ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION          |   |  |                      |
|--|---|--|----------------------|
| GRI G4 - indicateurs                     |   | Numéros de pages où les indicateurs peuvent être trouvés | Vérification externe |
| <b>IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES</b> |   |  |                      |
| G4-24                                    | Liste des Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue  | Pages 54-70  |                      |
| G4-25                                    | Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue                                | Pages 20, 24, 54-70                                      |                      |
| G4-26                                    | Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes   | Pages 54-70  |                      |
| 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 20, 25, 54-70                                      |                      |
| <b>PROFIL DU RAPPORT</b>                 |   |  |                      |
| G4-28                                    | Période de reporting pour les informations fournies   | Page 28  | Pages 116-117        |
| G4-29                                    | Date du dernier rapport publié  | Page 28  | Pages 116-117        |
| G4-30                                    | Cycle de reporting  | Page 28  | Pages 116-117        |
| G4-31                                    | Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu  | Page 119   |                      |
| 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 21  |                      |
| G4-33                                    | Politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport  | Page 21  |                      |
| <b>GOVERNANCE</b>                        |   |  |                      |
| G4-34                                    | Structure de la gouvernance de l'organisation   | Pages 74-84  |                      |
| <b>ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ</b>              |   |  |                      |
| 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 14, 43-44, 55, 85-107                              |                      |

| 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 |
| <b>CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT</b>    |  |  |                           |                       |                           |                      |
| <b>ASPECT PERTINENT : ÉNERGIE</b>   |  |  |                           |                       |                           |                      |
| G4-DMA                              | Description de l'approche managériale                                    | Pages 32-35  |                           |                       |                           |                      |
| G4-EN3                              | Consommation énergétique au sein de l'organisation                       | Page 32 et voir <a href="#">notre réponse au CDP</a>     |                           |                       |                           | Pages 116-117        |
| G4-EN6                              | Réduction de la consommation énergétique                                 | Pages 32-35 et voir <a href="#">notre réponse au CDP</a> |                           |                       |                           |                      |
| <b>ASPECT PERTINENT : ÉMISSIONS</b> |  |  |                           |                       |                           |                      |
| G4-DMA                              | Description de l'approche managériale                                    | Pages 32-35 et voir <a href="#">notre réponse au CDP</a> |                           |                       |                           |                      |
| G4-EN15                             | Émissions directes de gaz à effet de serre (Scope 1)                     | Page 32 et voir <a href="#">notre réponse au CDP</a>     |                           |                       |                           | Pages 116-117        |
| G4-EN16                             | Émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 2) liées à l'énergie | Page 32 et voir <a href="#">notre réponse au CDP</a>     |                           |                       |                           | Pages 116-117        |
| G4-EN18                             | Intensité des émissions de gaz à effet de serre                          | <a href="#">Voir notre réponse au CDP</a>                |                           |                       |                           |                      |
| G4-EN19                             | Réduction des émissions de gaz à effet de serre                          | Page 32 et voir <a href="#">notre réponse au CDP</a>     |                           |                       |                           | Pages 116-117        |

| 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 |
| <b>ASPECT PERTINENT : EFFLUENTS ET DECHETS</b>   |   |  |  |   |   |                      |
| G4-DMA   | Description de l'approche managériale   | Pages 36-38  |  |   |   |                      |
| G4-EN23  | Poids total de déchets, par type et par mode de traitement  | Page 36  |  |   |   |                      |
| <b>ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS</b>                       |   |  |  |   |   |                      |
| G4-DMA   | Description de l'approche managériale   | Pages 55-56  |  |   |   |                      |
| G4-EN32  | Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères environnementaux  | Page 56  |  |   |   |                      |
| <b>CATÉGORIE : SOCIAL</b>  |   |  |  |   |   |                      |
| <b>SOUS-CATÉGORIE : PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT</b>                      |   |  |  |   |   |                      |
| <b>ASPECT PERTINENT : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>                                       |   |  |  |   |   |                      |
| G4-DMA   | Description de l'approche managériale   | Pages 41-42  |  |   |   | Pages 116-117        |
| 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 41-42  | Information non reportée par sexe                                  | L'information est actuellement non disponible   |   | Pages 116-117        |
| <b>ASPECT PERTINENT : FORMATION ET ÉDUCATION</b>   |   |  |  |   |   |                      |
| G4-DMA   | Description de l'approche managériale   | Pages 45-47  |  |   |   |                      |
| G4-LA9   | Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle   | Page 46  | Information non reportée par sexe et par catégorie professionnelle | L'information est actuellement non disponible   |   |                      |
| <b>ASPECT PERTINENT : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES</b>                                   |   |  |  |   |   |                      |
| G4-DMA   | Description de l'approche managériale   | Pages 48-49  |  |   |   |                      |
| G4-LA12  | Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité | Page 49  | 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) |                      |
| <b>ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI CHEZ LES FOURNISSEURS</b> |   |  |  |   |   |                      |
| G4-DMA   | Description de l'approche managériale   | Pages 55-56  |  |   |   |                      |
| G4-LA14  | Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux pratiques en matière d'emploi  | Page 56  |  |   |   |                      |

| 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 |
| <b>SOUS-CATÉGORIE : DROITS DE L'HOMME</b>  |  |  |                           |                       |                           |                      |
| ASPECT PERTINENT : ÉVALUATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME CHEZ LES FOURNISSEURS |  |  |                           |                       |                           |                      |
| G4-DMA   | Description de l'approche managériale  | Pages 55-56  |                           |                       |                           | Pages 116-117        |
| G4-HR10  | Pourcentage de nouveaux fournisseurs contrôlés à l'aide de critères relatifs aux droits de l'homme   | Page 56  |                           |                       |                           |                      |
| <b>SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ</b>  |  |  |                           |                       |                           |                      |
| ASPECT PERTINENT : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION  |  |  |                           |                       |                           |                      |
| G4-DMA   | Description de l'approche managériale  | Pages 44, 55   |                           |                       |                           | Pages 116-117        |
| G4-SO4   | Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption | Pages 26, 44, 55   |                           |                       |                           |                      |

# RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2019

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 [portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)] et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

## Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur demande au siège de l'entité).

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

## Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000<sup>1</sup>.

Nous avons menés des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des informations :

- 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 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 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 ;
- 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 ;

<sup>1</sup> ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (protection des données à caractère personnel et au respect de la vie privée, piratage digital des mobiliers et de diffusion de contenu inappropriés), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection de filiales listées ci-après : Wall GmbH, JCDecaux France et JCDecaux Brésil ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 11 % et 36 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (26 % du chiffre d'affaires, 36 % des effectifs, 34 % des consommations électrique du mobilier et 11 % du nombre de 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.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus..

#### **Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 8 personnes et se sont déroulés entre juillet 2019 et mars 2020 sur une durée totale d'intervention de 9 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la direction du développement durable, la direction juridique, la direction des ressources humaines France et projets RH internationaux, la direction des achats, stocks et production, la direction des Systèmes d'Information, la direction fiscale.

#### **Conclusion**

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 28 février 2020.

L'Organisme Tiers Indépendant  
ERNST & YOUNG et Associés

Eric Mugnier  
Associé Développement Durable

Béatrice Belle  
Associée

## ANNEXE : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

### INFORMATIONS SOCIALES

#### INFORMATIONS QUANTITATIVES (INCLUANT LES INDICATEURS CLÉ DE PERFORMANCE)

Les taux de fréquence et de gravité des collaborateurs

#### INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS OU RÉSULTATS)

Le déploiement d'un système de management de la santé-sécurité dans les filiales (notamment la cartographie des risques, l'organisation et l'établissement de plan d'action santé-sécurité à l'échelle du pays et/ou de la région, le suivi des accidents des collaborateurs et leur analyse)

L'intégration de clauses santé-sécurité aux contrats avec les sous-traitants et les programmes d'inspection

### INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

#### INFORMATIONS QUANTITATIVES (INCLUANT LES INDICATEURS CLÉ DE PERFORMANCE)

Les consommations électriques du mobilier

Les émissions de gaz à effet de serre du Groupe (Scope 1, Scope 2 et émissions déduites liées à l'achat d'électricité d'origine renouvelable)

#### INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS OU RÉSULTATS)

L'analyse des postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit

### INFORMATIONS SOCIÉTALES

#### INFORMATIONS QUANTITATIVES (INCLUANT LES INDICATEURS CLÉ DE PERFORMANCE)

Le nombre d'entités présentant des non-alignements avec la Charte

Le pourcentage de fournisseurs clés ayant signé le Code de Conduite Fournisseur

#### INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS OU RÉSULTATS)

Le déploiement de la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales pour les collaborateurs

Le processus d'évaluation bisannuelle de la conformité des pratiques locales avec les principes énoncés dans la Charte

Le processus de cartographie des risques liés aux droits humains dans les achats

L'identification des fournisseurs clés

Le déploiement du Code de Conduite Fournisseur

## CONTACT

Pour toute question sur le rapport ou son contenu, merci d'envoyer un message à l'adresse suivante : [sustainability@jcdecaux.com](mailto:sustainability@jcdecaux.com).

Des informations générales et financières sont également à votre disposition sur le site Internet : [www.jcdecaux.com](http://www.jcdecaux.com).

Ce document a été édité par  
la Direction Générale Finance/Département Développement Durable et Qualité  
de JCDecaux SA

JCDecaux SA  
Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance  
17, rue Soyier  
92523 Neuilly-sur-Seine Cedex  
Tél. : + 33 (0)1 30 79 79 79

[www.jcdecaux.com](http://www.jcdecaux.com)



[www.jcdecaux.com](http://www.jcdecaux.com)