

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

4.1	Avant-propos	92
4.2	Un dialogue continu avec les parties prenantes	95
4.3	Risques et enjeux majeurs du Groupe	97
4.4	Performance globale sur les indicateurs prioritaires	99
4.5	Le respect des valeurs et principes éthiques des affaires	100
4.5.1	Des règles de bonne gouvernance au sein du Conseil d'administration	100
4.5.2	Des engagements matérialisés par des référentiels	100
4.5.3	Un dispositif de prévention de la corruption	101
4.5.4	Autres dispositifs encadrant les relations avec les parties prenantes	104
4.6	Un engagement fort en faveur de la Société	106
4.6.1	Respecter les obligations déontologiques et conventionnelles dans les contenus diffusés sur les antennes	106
4.6.2	Favoriser une proximité forte des antennes avec leur public	114
4.6.3	Contribuer activement à l'écosystème local	116
4.6.4	Soutenir les associations œuvrant pour les grandes causes	117
4.7	L'engagement en faveur des collaborateurs	119
4.7.1	Acquérir et développer les compétences	120
4.7.2	Fidéliser les collaborateurs	122
4.7.3	Maintenir un dialogue social de qualité	126
4.7.4	Agir pour l'égalité des chances et de traitement	128
4.7.5	Offrir un environnement de travail sécurisé et positif	132
4.8	Notre performance environnementale	134
4.8.1	Protéger nos parties prenantes contre l'exposition aux champs électromagnétiques	134
4.8.2	Améliorer notre efficacité énergétique et contribuer à l'atténuation du changement climatique	136
4.8.3	Sensibiliser aux enjeux environnementaux	142
4.8.4	Economie circulaire	145
4.9	Taxonomie verte européenne	146
4.9.1	Eligibilité et alignement des activités du Groupe	146
4.9.2	Eligibilité et alignement des dépenses d'investissement	149
4.9.3	Eligibilité et alignement des dépenses d'exploitation	152
4.10	Table de concordance	153
4.11	Rapport du vérificateur indépendant sur la Déclaration consolidée de performance extra-financière	154

4.1 AVANT-PROPOS

CADRE DE RÉFÉRENCE

Le Groupe établit une Déclaration de performance extra-financière ("DPEF") en application de l'article L 225-102-1 du Code de commerce.

Au-delà de sa volonté de se conformer à l'obligation légale, le Groupe est conscient de l'influence qu'il exerce sur ses parties prenantes et sur la société dans son ensemble, tant en France, où il est un acteur majeur des médias privés, que dans ses implantations à l'international. Cette influence lui confère une certaine

responsabilité, tant au travers du contenu de ses émissions de radio, de télévision et de son écosystème digital qu'au travers de la gestion de ses activités et de leurs impacts sociaux et environnementaux.

Le modèle d'affaires du Groupe qui reflète les principales activités du Groupe, le processus de création de valeur ainsi que les principales réalisations du Groupe au regard, notamment, de ces objectifs est présenté dans le Chapitre 1.3.

LA DURABILITÉ, UN SUJET D'ATTENTION CROISSANT AYANT CONDUIT À LA CONSTITUTION D'UN COMITÉ RSE EN 2023

Le Conseil d'administration a décidé de constituer un nouveau comité spécialisé sur les enjeux RSE en mars 2023.

Le Comité RSE a pour mission de présenter des avis, propositions ou recommandations au Conseil d'administration sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux du Groupe, et dans ce cadre :

- Il examine au moins une fois par an les principales actions du Groupe en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale ;
- Il assure le suivi de la mise en œuvre des engagements du Groupe en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale ;
- Il examine la DPEF (et, à compter de l'exercice 2024, le Reporting de durabilité).

Le Comité RSE, présidé par Roxanne VARZA, administratrice indépendante, s'est réuni deux fois en 2023.

Les thèmes abordés lors de ces réunions ont principalement porté sur l'environnement réglementaire français au cours des 10 dernières années et sur l'évolution significative des exigences de reporting qui s'imposeront au Groupe à compter de l'exercice 2024, première année d'application de la Directive européenne CSRD. A ce titre, le Comité RSE a fait le suivi de la mission d'accompagnement dans la mise en œuvre de cette nouvelle réglementation qui a été confiée par le Groupe à un cabinet de conseil indépendant. Cette mission, actuellement en cours, porte sur la structuration de l'analyse de double matérialité, sur la réalisation d'un diagnostic d'écarts entre les éléments publiés dans l'actuelle DPEF de la Société et les exigences de la CSRD, ainsi que sur la définition d'un plan d'actions.

UN PÉRIMÈTRE DE REPORTING DÉSORMAIS EXHAUSTIF

Au titre des exercices 2021 et 2022, le périmètre de la DPEF couvrait les entités françaises, belges et allemandes du Groupe, qui, ensemble, employaient 97,3% des collaborateurs du Groupe au 31 décembre 2022 et avaient contribué, en 2022, à la réalisation d'environ 96% du chiffre d'affaires consolidé hors échanges du Groupe.

Pour la première fois au titre de l'exercice 2023 et afin de se préparer aux exigences de la CSRD, le Groupe a étendu le reporting de sa DPEF à ses filiales autrichiennes et scandinaves. Ainsi, au 31 décembre 2023, la DPEF couvre l'ensemble des entités consolidées selon la méthode de l'intégration globale. La liste complète de ces entités est fournie dans l'annexe des comptes consolidés du Groupe qui figure dans la Partie 7 de ce Document (Note 20).

L'intégration de ces nouvelles structures (4 entités opérationnelles) a eu peu d'impact sur les indicateurs présentés par le Groupe et sur leur comparaison dans le temps. Toutefois, le cas échéant, des commentaires ont été apportés sur les données chiffrées afin d'éclairer la lecture des évolutions présentées.

En l'absence d'acquisitions et de cessions majeures au cours des exercices 2021 à 2023, le périmètre de la DPEF est globalement comparable sur l'ensemble des périodes présentées. Il est toutefois précisé que le périmètre de reporting de l'exercice 2023 intègre les données relatives aux sociétés MEDIA ARTOIS SARL et RADIOKING SAS à compter de leur date d'entrée dans le périmètre de consolidation du Groupe.

RISQUES ET ENJEUX EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES RISQUES

La DPEF repose sur un principe de matérialité et de pertinence des informations publiées au regard d'une part, de l'activité, des performances et de la situation du Groupe et, d'autre part, des principaux risques et enjeux qu'il a identifiés sur les grandes thématiques extra-financières. Dans ce cadre, le Groupe a procédé à la revue de ses principaux risques à partir de l'analyse de leur matérialité existante, de leur pertinence et de la gravité de leurs enjeux.

Deux grilles d'analyse des risques ont été élaborées par le Groupe :

- Une cartographie spécifique à la lutte contre la corruption, élaborée en 2017 par la Direction de la Compliance Groupe, totalement actualisée en 2022, permettant d'identifier et de hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe en matière de corruption, de trafic d'influence, de fraude et de conflits d'intérêts ;
- Une grille d'analyse portant spécifiquement sur les risques et enjeux en matière sociale, sociétale et environnementale. Cette grille, élaborée dès 2017, est régulièrement mise à jour par la Direction Financière, d'une part après entretiens avec les principaux directeurs et responsables opérationnels associés à la politique sociale, sociétale et environnementale du Groupe (Direction des Ressources Humaines, Direction du Pôle Technique, Direction des Achats, Directions Opérationnelles des Activités Radio, Télévision et Diffusion, Directions des régies publicitaires et Responsables Conformité Réglementaire notamment) et, d'autre part, après prise en compte des risques et enjeux associés aux interactions avec les parties prenantes.

La cartographie des parties prenantes et les principales modalités de dialogue du Groupe avec ces acteurs sont présentées dans le Chapitre 4.2.

Dans le cadre de la préparation à la mise en œuvre de la CSRD et comme indiqué ci-avant, le Groupe a entamé son analyse de double matérialité au regard de la CSRD. Les travaux d'analyse provisoires réalisés à ce jour n'ont pas conduit à identifier de risque majeur qui ne serait pas reporté dans la présente DPEF.

PRINCIPAUX RISQUES ET ENJEUX

Le Chapitre 4.3 contient la liste des principaux enjeux auxquels le Groupe est confronté, les risques associés, les actions majeures entreprises par le Groupe afin de les couvrir ainsi que les indicateurs clés de performance utilisés pour mesurer l'adéquation des politiques et dispositifs.

Le Chapitre 4.4 présente la performance globale du Groupe sur ces indicateurs clés.

LIEN AVEC LES FACTEURS DE RISQUES PRÉSENTÉS DANS LE CHAPITRE 3 ET RISQUES JUGÉS NON MATÉRIELS AU REGARD DES ACTIVITÉS DU GROUPE

Indépendamment de l'importance qu'ils revêtent pour le Groupe, les risques extra-financiers identifiés ne sont pas apparus comme susceptibles de figurer à ce jour parmi les principaux risques spécifiques du Groupe décrits dans la Partie 3 du présent Document, à l'exception du risque lié au non-respect des obligations réglementaires et conventionnelles qui donne lieu à des développements dans la Section 3.4.1.

Le travail d'identification des risques a par ailleurs conduit à conclure que la précarité alimentaire, le gaspillage alimentaire, le respect du bien-être animal et le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable ne constituent pas un enjeu matériel pour le Groupe. Ces thématiques ne sont donc pas traitées dans la présente DPEF.

PRISE EN COMPTE DE L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE FRANÇAIS

En application de l'article L 225-102-1 du Code de commerce tel que modifié en mars 2022, la DPEF avait intégré pour la première fois en 2022 des informations relatives aux actions visant à promouvoir la pratique d'activités sportives et physiques dans le cadre de la société. En 2023, ces informations sont reportées dans la Section 4.7.2.

En août 2023, la loi n° 2023-703 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense en son article 29, a modifié l'article L 225-102-1 alinéa 4 du Code de commerce. Le Groupe considère que les informations visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves ne sont pas significatives, un nombre très limité de ses collaborateurs ayant le statut de réserviste. Il précise toutefois qu'il fait application de l'article L. 3142-89 du Code du travail prévoyant une autorisation d'absence au titre des activités d'emploi ou de formation de ces réservistes dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale et que les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

MÉTHODOLOGIE DE REPORTING DES INDICATEURS

La définition et la méthode de collecte des indicateurs de performance font l'objet d'un guide méthodologique ("Protocole de reporting") partagé entre les contributeurs et l'Organisme Tiers Indépendant ("OTI").

Il est précisé qu'une part importante des indicateurs quantitatifs sociétaux relatifs à l'activité en France, est issue des rapports adressés à l'Arcom et qui valident les données chiffrées. Ces rapports n'étant produits qu'au 2^d et/ou 3^e trimestre de l'année suivante, les indicateurs sont reportés dans la DPEF avec une année de décalage.

Afin de faciliter leur comparaison dans le temps, les indicateurs de performance sont, dans la plupart des cas, présentés sur trois exercices. Par exception, quelques indicateurs ne sont publiés que sur un ou deux exercices, soit parce que leur présentation sur trois exercices n'est pas pertinente, soit parce que les données relatives aux exercices antérieurs ne sont pas facilement disponibles.

Par ailleurs, lorsque cela s'avère nécessaire, une note méthodologique décrivant la méthode de calcul des indicateurs de performance est fournie, soit en introduction de section, soit dans le paragraphe dans lequel l'indicateur est présenté.

COLLECTE ET CONSOLIDATION DES DONNÉES

Les données transmises par les interlocuteurs des entités françaises et étrangères sont consolidées par la Direction financière qui effectue des contrôles de cohérence afin d'identifier d'éventuelles erreurs de reporting. En cas de variations significatives, les interlocuteurs des filiales sont interrogés afin de s'assurer de la validité des données.

VÉRIFICATIONS DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Dans le cadre de sa mission, l'Organisme Tiers Indépendant, le cabinet PricewaterhouseCoopers, vérificateur accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1862 rév.1, a procédé à des vérifications sur des informations qualitatives et quantitatives qu'il a sélectionnées, car il a jugé qu'elles étaient les plus importantes au regard de l'activité du Groupe.

Ces informations sont détaillées dans l'annexe du rapport de l'Organisme Tiers Indépendant (cf. Chapitre 4.11).

4.2 UN DIALOGUE CONTINU AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le Groupe est très attentif à la qualité de ses échanges avec ses parties prenantes avec lesquelles il développe, autant que possible, des relations de confiance transparentes et équitables et il s'inscrit dans une dynamique permanente d'amélioration de la qualité de son dialogue.

Le tableau ci-dessous présente les principales parties prenantes du Groupe, leurs rôles et les enjeux des interactions que le Groupe a avec elles, ainsi que les modalités d'échanges du Groupe avec chacune d'entre elles

PARTIES PRENANTES	RÔLE/ENJEUX	PRINCIPAUX SUPPORTS DU DIALOGUE
Instances de régulation Arcom et homologues à l'étranger, Autorité de la Concurrence, organisations professionnelles telles que l'ARPP, l'ARCEP et l'ANFR en France, Agence Française Anti-corruption	<ul style="list-style-type: none"> Les instances professionnelles de régulation définissent le cadre réglementaire dans lequel s'inscrivent les activités du Groupe. Les conventions et autres documents signés avec ces instances orientent et organisent fortement son activité. 	<ul style="list-style-type: none"> Conventions et chartes ; Procédures d'information convenues à un rythme périodique ou ponctuel à la demande de l'Arcom ; Participation à des groupes de travail, échanges, réunions.
Public	<ul style="list-style-type: none"> Auditeurs, téléspectateurs et internautes sont directement impactés par les choix de programmation et par les messages diffusés sur les médias du Groupe. A ce titre, les enjeux du Groupe portent notamment sur l'éthique et la déontologie des contenus, sur l'accessibilité à tous et sur la sensibilisation du public aux enjeux sociétaux et environnementaux. 	<ul style="list-style-type: none"> Supports digitaux des radios et télévisions du Groupe ; Tournées ; opérations spécifiques pour rencontrer des artistes et des animateurs ; Présence sur les plateaux d'enregistrement des émissions de radio, prises de parole sur les antennes ; Etudes et sondages ; Actions réalisées dans le cadre de "NRJ Agir pour la planète" ; Réseaux sociaux (NRJ est la marque de radio musicale n°1 sur X, et n°2 sur Facebook et Tiktok, comme sur Instagram; NRJ 12 est la 5^e chaîne TNT et la 9^e chaîne TV nationale sur Facebook et la 3^e chaîne TNT et la 5^e chaîne TV nationale sur X)
Collaborateurs et partenaires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Les collaborateurs sont la clé de voûte de la réussite du Groupe. Les enjeux du Groupe portent sur leur fidélisation et sur son engagement à leur faire bénéficier d'un environnement de travail sécurisé, positif, équitable et inclusif, associé au maintien d'un socle social de qualité. 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions avec les Instances Représentatives du Personnel, accords collectifs ; Communications internes ; Actions de formation et de sensibilisation Dispositif d'alerte professionnelle.
Annonces et leurs mandataires, acteurs de la filière Communication	<ul style="list-style-type: none"> La publicité constitue la principale source de revenus du Groupe : Les annonceurs investissent sur les médias du Groupe pour communiquer auprès de leur(s) cible(s) privilégiée(s) et ainsi orienter leurs comportements d'achat. Les annonceurs attendent de la part des groupes média et de leurs régies publicitaires des actions concrètes afin d'œuvrer à une communication plus responsable et plus engagée et de contribuer à la transition du secteur de la communication et de la société dans son ensemble. 	<ul style="list-style-type: none"> Événements, Conférence de rentrée Média ; Rencontres directes et échanges réguliers avec les annonceurs et les mandataires ; Questionnaires complétés relatifs aux engagements RSE du Groupe ; Echanges avec des associations/organisations professionnelles telles que l'IREP, l'Union des Marques, le Bureau de la Radio, l'Union des annonceurs, le Syndicat des Régies Internet, le Syndicat National de la Publicité Télévisée, Le Geste, l'Alliance Digitale, etc. ; Études mises à disposition des annonceurs pour accompagner leurs prises de décisions ; Site internet des sociétés de régie publicitaire et réseau LinkedIn www.nrjglobalregions.com, www.nrjglobal.com ; Relations contractuelles conformes aux Conditions Générales de Vente.

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Un dialogue continu avec les parties prenantes

PARTIES PRENANTES	RÔLE/ENJEUX	PRINCIPAUX SUPPORTS DU DIALOGUE
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Le Groupe effectue un grand nombre d'achats, y compris de prestations de services liées aux émissions diffusées. Il est attentif au respect des règles et valeurs éthiques des affaires de ses fournisseurs et prestataires ainsi qu'à la valorisation de leurs engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. 	<ul style="list-style-type: none"> En France : Directive Achats ; procédures de consultations et d'appels d'offres incluant un questionnaire relatif aux engagements sociétaux et environnementaux et des dispositifs liés à la lutte contre le travail dissimulé et la corruption ; Clauses en matière d'éthique, de RGPD et de prévention de la corruption dans les contrats traités par la Direction des Achats ; Réglementation relative à la protection des données personnelles (RGPD) en France et à l'international.
Communauté financière et actionnaires AMF, Banque de France, établissements de crédit, investisseurs, analystes financiers, agences de notation de finance durable	<ul style="list-style-type: none"> NRJ GROUP est une société cotée sur le marché Euronext Paris ; elle agit dans une démarche de dialogue basée sur la pertinence et la transparence de l'information relative à ses performances financières et extra-financières 	<ul style="list-style-type: none"> Assemblée Générale des actionnaires ; Site nrjgroup.fr, communiqués financiers, Document d'enregistrement universel ; Rencontres avec les investisseurs, <i>road shows</i> ; Données statistiques Banque de France ; Réunions et conférences avec les analystes financiers (SFAF) ; Questionnaires spécifiques aux enjeux extra-financiers adressés par les investisseurs, questionnaire de l'agence européenne de notation de finance durable Ethifinance ; <i>Environmental indicators</i> Euronext.
Secteur associatif	<ul style="list-style-type: none"> Ancré en régions et présent à l'échelle nationale et internationale, le Groupe s'engage auprès du secteur associatif afin de partager ses valeurs et de soutenir certaines causes sociétales et environnementales. 	<ul style="list-style-type: none"> Actions ponctuelles, interventions dans les programmes diffusés sur les antennes de radio et de télévision ; Partenariats, mise à disposition d'espaces publicitaires.

4.3 RISQUES ET ENJEUX MAJEURS DU GROUPE

RESPECTER LES VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES DES AFFAIRES				
ENJEUX MAJEURS	RISQUES ASSOCIÉS	SECTION	ACTIONS CLÉS	INDICATEURS PRIORITAIRES
<ul style="list-style-type: none"> Respecter les valeurs et les principes d'éthique des affaires 	<ul style="list-style-type: none"> Risque financier Risque d'image 	4.5	<ul style="list-style-type: none"> Assurer que le développement du Groupe s'accompagne du respect des valeurs et principes éthiques des affaires, notamment en matière de prévention de la corruption et de protection des données à caractère personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Part des tiers évalués avant l'entrée en relation d'affaires dans le total des tiers devant être évalués (France)
S'ENGAGER EN FAVEUR DE LA SOCIÉTÉ				
ENJEUX MAJEURS	RISQUES ASSOCIÉS	SECTION	ACTIONS CLÉS	INDICATEURS PRIORITAIRES
<ul style="list-style-type: none"> Respecter les obligations déontologiques et conventionnelles dans les contenus diffusés sur les antennes 	<ul style="list-style-type: none"> Risque de perte des autorisations d'émettre 	4.6.1	<ul style="list-style-type: none"> Contrôler le respect de l'ensemble des obligations générales et déontologiques des radios et télévisions du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de sanctions (telles que définies dans la Section 3.4.1) infligées par l'Arcom (France)
<ul style="list-style-type: none"> Maintenir une proximité forte avec le public et contribuer à l'écosystème local 	<ul style="list-style-type: none"> Risque d'insatisfaction des auditeurs et donc de perte d'audience en Régions 	4.6.2 et 4.6.3	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser une interaction forte avec le public au travers d'évènements et de rencontres Contrôler le respect des conditions d'exploitation des autorisations d'émettre détenues/répondre aux appels à candidatures 	<ul style="list-style-type: none"> Part des autorisations d'émettre du Groupe comportant une partie de programme local (France)

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Risques et enjeux majeurs du Groupe

S'ENGAGER EN FAVEUR DES COLLABORATEURS				
ENJEUX MAJEURS	RISQUES ASSOCIÉS	SECTION	ACTIONS CLÉS	INDICATEURS PRIORITAIRES
• Acquérir et développer les compétences	• Risque de décalage avec les meilleures pratiques du marché	4.7.1	• Recruter des talents • Former les collaborateurs	• Nombre et part des collaborateurs formés par rapport au plan de formation
• Fidéliser les collaborateurs	• Risque de perte de compétences et de savoir-faire liée au départ des collaborateurs	4.7.2	• Développer le sentiment d'appartenance au Groupe, assurer un management de qualité, favoriser l'évolution professionnelles et la qualité de vie au travail	• Ancienneté moyenne des collaborateurs en France
• Maintenir un socle social de qualité	• Risque de dégradation du climat social	4.7.3	• Ecouter, dialoguer, expliquer, négocier lors des réunions avec les représentants du personnel	• Nombre de réunions de négociations avec la représentation du personnel et taux de réussite (France)
• Agir pour l'égalité des chances et de traitement	• Risque d'absence de diversité	4.7.4	• Promouvoir la diversité et la mixité et lutter pour l'égalité des chances	• Index professionnel égalité Femmes-Hommes (France)
• Offrir un environnement de travail sécurisé et positif	• Risque d'accidents et d'absences des collaborateurs pénalisant la performance	4.7.5	• Sécuriser et former les collaborateurs	• Taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail (France)

AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE				
ENJEUX MAJEURS	RISQUES ASSOCIÉS	SECTION	ACTIONS CLÉS	INDICATEURS PRIORITAIRES
• Protéger les parties prenantes contre l'exposition aux champs électromagnétiques	• Risque pour la santé des collaborateurs et des parties prenantes • Risque de non-conformité aux lois et réglementations	4.8.1	• Mettre en place des mesures de prévention, protection et formation des salariés intervenant sur les sites de diffusion	• Nombre de collaborateurs intervenant sur les sites de diffusion formés en termes de prévention des risques et d'habilitation (France) et part des collaborateurs formés par rapport au plan de formation
• Faire preuve d'efficacité énergétique	• Risque sur le niveau de l'empreinte carbone du Groupe	4.8.2	• Optimiser la consommation électrique	• Consommation électrique
• Agir pour l'environnement	• Risque lié à l'objectif de neutralité carbone à horizon 2050 au niveau européen	4.8.3 et 4.8.4	• Sensibiliser aux enjeux du changement climatique • Contribuer à l'économie circulaire	• Evolution du tonnage de papiers/cartons collectés et recyclés

4.4 PERFORMANCE GLOBALE SUR LES INDICATEURS PRIORITAIRES

	Section	2021	2022	2023
RESPECT DES PRINCIPES ET VALEURS ÉTHIQUES DES AFFAIRES				
Part des tiers évalués avant l'entrée en relation d'affaires, dans le total des tiers devant être évalués (France)	4.5.3	98,61%	93,7%	90,7%
ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA SOCIÉTÉ				
Nombre de sanctions - telles que définies dans la section 3.4.1 - infligées par l'Arcom (France)	4.6.1	Aucune	Aucune	Aucune
Part des autorisations d'émettre du Groupe comportant une partie de programme local (France, hors franchisés)	4.6.3	27,6%	27,8%	28,8%
ENGAGEMENT EN FAVEUR DES COLLABORATEURS				
Part des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation	4.7.1	62,8%	70,7%	64,0%
Ancienneté moyenne des collaborateurs - en année - (France)	4.7.2	11,1	11,2	11,2
Nombre de réunions de négociation avec la représentation du personnel et taux de réussite (France)	4.7.3	24 Taux : 50%	26 Taux : 44,4%	30 Taux : 90,9%
Index professionnel égalité Femmes/Hommes (France)	4.7.4	UES Régions : 93 UES Boileau : 94	UES Régions : 94 UES Boileau : 93	UES Régions : 94 UES Boileau : 94
Taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail (France)	4.7.5	2,37	6,72	8,00
PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE				
Nombre de collaborateurs intervenant sur les sites de diffusion formés en termes d'habilitation et de prévention des risques (France) et part des collaborateurs formés par rapport au plan de formation	4.8.1	79 Taux : 100%	102 Taux : 100%	78 Taux : 100%
Consommation d'électricité (En MWh)	4.8.2	47 217	48 761	47 467
Tonnage de papiers et de cartons collectés et recyclés	4.8.4	8,025	21,149	18,820

4.5 LE RESPECT DES VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES DES AFFAIRES

RISQUES ET ENJEUX

Le Groupe fonde le développement de ses activités sur un ensemble de valeurs et de principes éthiques auxquels ses mandataires sociaux et ses collaborateurs doivent se conformer en toutes circonstances.

L'importance que leur accorde le Groupe se traduit au travers des dispositifs mis en place qui visent à ce que ce socle de valeurs et principes soit reconnu, partagé et ne souffre pas de manquements.

S'agissant en particulier du volet lié à la corruption, s'il venait à faire l'objet d'un acte de corruption actif ou passif ou de trafic d'influence, le Groupe serait notamment exposé à un risque d'image ainsi qu'à un éventuel risque financier.

POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

4.5.1 DES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Du fait de son statut d'entreprise dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, la société NRJ GROUP est soucieuse du respect des règles de bonne gouvernance mise en place par les sociétés cotées. Ces règles se traduisent notamment au travers de la composition et du fonctionnement du Conseil d'administration.

LA PRÉSENCE DE MEMBRES INDÉPENDANTS AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise Middlenext auquel se réfère la société, le Conseil d'administration comporte 2 membres indépendants.

Le Conseil d'administration s'assure chaque année que les critères d'indépendance applicables à ses membres, tels que fixés par le code de gouvernement d'entreprise Middlenext et tels que repris dans son Règlement intérieur, sont bien respectés (Voir Chapitre 5.2).

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CONSEIL

Le Règlement intérieur du Conseil comporte des règles de gestion des conflits d'intérêts dont l'application peut, dans certains cas, conduire à la démission même de l'administrateur concerné.

L'EXISTENCE DE COMITÉS SPÉCIALISÉS COMPOSÉS DE MEMBRES INDÉPENDANTS

Le Groupe s'est doté de 3 comités spécialisés : Un Comité des nominations et des rémunérations, un Comité d'audit et, depuis mars 2023, un Comité RSE (voir Chapitre 5.2).

4.5.2 DES ENGAGEMENTS MATÉRIALISÉS PAR DES RÉFÉRENTIELS

Les engagements pris par le Groupe en matière d'éthique des affaires reposent sur des référentiels internes dont les principaux sont présentés ci-après.

UNE CHARTE D'ÉTHIQUE DÉCLINÉE EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

Cadre de référence éthique du Groupe, la Charte d'éthique est en vigueur depuis 2007 en France (où elle a été mise à jour en 2023) et, depuis 2018, en Belgique, en Allemagne et en Autriche, pays dans lesquels elle a été adaptée à la législation locale. Elle s'applique ainsi à 98,3% des salariés du Groupe.

Communiquée à tout nouvel entrant et disponible sur les différents sites intranet du Groupe, la Charte formalise les valeurs auxquelles chaque mandataire social et chaque salarié doit se référer à tout moment : respect de la personne, rigueur, recherche de l'excellence, confiance, équité, loyauté, honnêteté et transparence. Ces valeurs doivent se traduire dans des principes d'action professionnelle et de comportement

individuel, dans le cadre des relations de chacun avec d'autres membres du personnel mais également dans le cadre de ses relations avec des partenaires extérieurs au Groupe, des concurrents, les clients du Groupe, ses actionnaires, les autorités ainsi qu'avec la société civile dans son ensemble.

En France, dans le cadre de cette Charte, les administrateurs indépendants exercent le rôle de Déontologue chargé de traiter en dernier ressort toute question relative à un conflit d'intérêts auquel un collaborateur du Groupe est susceptible d'être confronté.

UNE NOTE SUR LA PRÉVENTION DES DÉLITS ET MANQUEMENTS D'INITIÉS

Mise à jour pour la dernière fois en juillet 2021, la Note sur la prévention des délits et manquements d'initiés rappelle notamment aux mandataires sociaux et aux collaborateurs du Groupe en France, les devoirs légaux

et réglementaires qui leur sont imposés en matière d'achat et de vente de titres de la société NRJ GROUP ainsi que les principes relatifs aux fenêtres négatives et aux périodes d'embargo en vigueur au sein du Groupe.

DES ACTIONS FAVORISANT LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Dans la continuité de ses engagements liés à la protection des données personnelles, et conformément à la réglementation applicable, et notamment au Règlement Européen sur la Protection des Données à caractère personnel, le Groupe poursuit ses actions, depuis mai 2018, afin d'assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel, tant de ses prestataires et auditeurs que de ses collaborateurs.

Le renforcement de la conformité du Groupe pour l'année 2023 a notamment porté, en France, sur :

- La poursuite de l'identification des traitements de données personnelles ;
- L'encadrement juridique des projets impliquant un traitement de données personnelles, et la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles permettant de sécuriser les données ;
- L'établissement de politiques de conservation de données par métier afin de doter les différentes entités françaises du Groupe de directives claires et harmonisées ;

- La sensibilisation continue des collaborateurs les plus exposés au traitement des données personnelles dans le cadre de leurs fonctions, ainsi que la mise en place de campagnes de sensibilisations ciblées sur les risques de *phishing*, visant à éduquer les collaborateurs sur les risques de fuites de données, y compris des données personnelles ;
- La revue et l'adaptation des procédures permettant d'assurer une transparence totale et d'offrir aux utilisateurs un contrôle complet sur leurs données. Cela comprend des mécanismes clairs et accessibles pour le consentement des utilisateurs, permettant à chacun de gérer facilement ses préférences en matière de cookies et de traceurs, conformément à la directive européenne *e-Privacy*, au RGPD tel qu'éclairé par les délibérations de la CNIL.

Par ces actions, le Groupe, accompagné par son *Data Protection Officer* ("DPO"), démontre son engagement à établir une relation de confiance avec ses utilisateurs, en plaçant la protection de leurs données personnelles au cœur de ses priorités. Dans le cadre du processus de gestion de risques, le Groupe met en œuvre des plans d'actions et fait évoluer ses pratiques pour s'assurer qu'elles répondent aux standards les plus élevés et aux évolutions législatives et technologiques.

4.5.3 UN DISPOSITIF DE PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

S'appuyant sur la cartographie de l'exposition aux risques de corruption et dans le respect des dispositifs introduits par l'article 17 de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite "Loi Sapin 2", le Groupe a déployé un ensemble de mesures visant à prévenir et détecter d'éventuels faits de corruption.

Une revue du programme anti-corruption du Groupe a par ailleurs été menée par un tiers indépendant en 2022.

PRINCIPAUX AXES DU DISPOSITIF

Le dispositif du Groupe en matière de lutte contre la corruption s'appuie principalement sur les éléments décrits ci-dessous.

UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES DES SCENARIOS POTENTIELS DE CORRUPTION

Le Groupe dispose d'une cartographie de ses risques établie en 2017 et actualisée en 2022. Cette cartographie permet d'identifier et de hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe notamment en matière de corruption, de trafic d'influence, de fraude et de conflits d'intérêts. Elle permet également d'identifier les populations les plus exposées au risque de corruption et de construire un plan de formation adéquat.

UN CODE DE CONDUITE ANTI-CORRUPTION

Dans le prolongement de la Charte d'éthique, le Groupe s'est doté d'un Code de conduite anti-corruption. Ce Code de conduite est applicable en France et dans les pays étrangers dans lesquels il emploie le plus grand nombre de salariés : Belgique, Allemagne et Autriche.

Il formalise la volonté du Groupe d'appliquer 3 grands principes : "Tous concernés", "Tous irréprochables" et "Tous vigilants". Après avoir notamment rappelé ce que l'on entend par le terme "corruption" ainsi que les principes qui conduisent à qualifier un fait de corruption, ce Code présente les différents types de comportements à proscrire et les règles à respecter. Tout manquement constaté à ce Code exposerait le collaborateur concerné à des sanctions disciplinaires.

En France, le Code de conduite, qui est annexé au Règlement Intérieur, a été actualisé en 2023.

UNE FORMATION OBLIGATOIRE ET CIBLÉE

La diffusion du Code de conduite anti-corruption auprès des salariés du Groupe a été accompagnée d'une formation obligatoire au travers d'un module dédié à la compréhension du risque de corruption.

En France, cette formation a été délivrée en présentiel aux principaux managers du Groupe en 2018 puis en 2021, et sous forme d'e-learning aux collaborateurs exerçant des fonctions identifiées comme susceptibles d'être les plus exposées à d'éventuels risques de corruption ainsi qu'aux salariés en faisant la demande.

Depuis 2019, le module d'e-learning est systématiquement inscrit dans le plan de formation de tous les nouveaux collaborateurs exerçant un métier qui le rend obligatoire en application de la cartographie des risques de corruption.

Indicateur quantitatif

France	2023
Part de la population entrante de l'année N et présente au 31 décembre N, formée ou sensibilisée au risque de corruption	46,9%

A compter de 2024, l'ensemble des nouveaux collaborateurs seront sensibilisés au risque de corruption au travers de ce module.

Au deuxième semestre 2023, une nouvelle action en deux volets a été déployée pour toutes les entités françaises :

- Une formation en matière d'éthique et de prévention de la corruption, d'une durée de 3 heures 30, dispensée en présentiel (ou en distanciel pour les collaborateurs travaillant en région). Cette formation a été mise en place pour les personnes identifiées comme les plus exposées aux risques de corruption selon la cartographie des risques de corruption : animateurs, acheteurs et négociateurs, commerciaux, cadres dirigeants, comptables, collaborateurs du service jeux, collaborateurs de la Direction des relations institutionnelles, collaborateurs des ressources humaines en charge du recrutement. Au 31 décembre 2023, 43% des collaborateurs ciblés ont d'ores et déjà été formés.
- Un module e-learning de sensibilisation à la prévention de la corruption de 45 minutes assorti d'un contrôle de connaissances et de l'obtention d'un score minimal, pour tous les autres collaborateurs. Au 31 décembre 2023, 87,5% des collaborateurs devant suivre ce e-learning ont ainsi été sensibilisés.

Cette action se poursuivra en 2024.

Une formation des membres du Conseil d'Administration est par ailleurs prévue en 2024.

En Allemagne et en Autriche, une formation a été délivrée en 2018 en présentiel à l'ensemble des collaborateurs, dans chacune des antennes locales du Groupe et une session complémentaire de formation a été organisée en 2019 à l'intention des nouveaux collaborateurs et des autres salariés qui en exprimaient le souhait.

UN DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Dans un souci de mise en conformité avec les articles 8 et 17 de la "Loi Sapin 2", le Groupe s'est doté en 2018 d'un dispositif d'alerte professionnelle (procédure dite "des lanceurs d'alerte").

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Le respect des valeurs et principes éthiques des affaires

Ce dispositif permet à une personne physique de signaler ou divulguer, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur :

- un crime, un délit,
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,
- un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement,
- une violation du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Le dispositif de recueil et de traitement des alertes, mis en place en France en 2018, a été révisé en 2023 conformément au décret du 3 octobre 2022 faisant suite à la loi du 21 mars 2022 (Loi n° 2022-401) visant à renforcer la protection du lanceur d'alertes.

En sus de la mise à jour de cette procédure, le Groupe a renforcé son dispositif en déployant une plateforme externe aux fins de recueil des alertes qui pourraient être émises par des collaborateurs, des mandataires sociaux et/ou des tiers. Cette plateforme renforce notamment la sécurité et la confidentialité des échanges, et permet des signalements anonymes. Elle est accessible via l'intranet et le site internet du Groupe.

Afin de garantir une indépendance et une objectivité dans le traitement des alertes, les enquêtes relatives aux signalements recevables sont menées par un cabinet d'avocats qui n'a jamais travaillé pour le Groupe. A l'issue de chaque enquête, un rapport est émis à destination de la Direction de l'Audit Interne et Compliance en charge de la gestion des alertes.

Un suivi statistique des alertes émises en France est communiqué deux fois par an au Comité d'Audit.

Les actions de formation et de sensibilisation précitées rappellent l'existence du dispositif de signalement et la plateforme de lancement d'alerte met à disposition un

manual d'utilisateur. Des communications promouvant la mise en place de la plateforme ont été réalisées par mail par le Président Directeur Général du Groupe, par la Direction des Ressources Humaines via la "Newsletter RH" et par le CSE, via la "gazette CSE". Ces communications ont rappelé la protection dont bénéficie un lanceur d'alerte contre des mesures de représailles, conformément à la législation applicable transposant la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil.

Les filiales étrangères (Belgique, Allemagne et Autriche) disposent quant à elles, depuis 2018, de leur propre dispositif permettant de recueillir des signalements.

UN DISPOSITIF D'ÉVALUATION DES TIERS

En France, le Groupe a mis en place en 2019 un dispositif d'évaluation des tiers (clients, fournisseurs directs et intermédiaires) matérialisé par une procédure mise à jour en 2023. Ce dispositif, dont l'application a été externalisée auprès d'un cabinet de conseil, a notamment pour objectifs de permettre au Groupe de prendre une décision quant à l'entrée en relation d'affaires avec un tiers ou à la poursuite d'une relation, et d'adapter le niveau de vigilance à chacun des tiers.

Les critères conduisant au déclenchement du dispositif d'évaluation des tiers sont à la fois qualitatifs et quantitatifs.

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

France	2021	2022	2023
Part des tiers évalués avant l'entrée en relation d'affaires dans le total des tiers devant être testés	98,61%	93,7%	90,7%

AUTRES MESURES DÉPLOYÉES PAR LE GROUPE

En France, la prévention d'éventuels faits de corruption s'est également accompagnée de mesures telles que :

LA MISE EN PLACE DE POLITIQUES EN MATIÈRE DE CADEAUX ET INVITATIONS REÇUS ET OFFERTS

- En 2018 a été mise en place une procédure dédiée aux cadeaux et invitations reçus par les collaborateurs dans le cadre de leurs relations professionnelles. En application de cette procédure, un collaborateur se doit de refuser tout cadeau ou invitation qui ne s'inscrirait pas dans un contexte professionnel clair et transparent. Cette procédure a été mise à jour en 2023 et annexée au Code de conduite anti-corruption ;

- En 2019, le Groupe a mis en place une procédure spécifique, assortie de contrôles dédiés, relative à l'attribution des invitations et des cadeaux offerts aux clients dans le cadre de l'événement des *NRJ Music Awards*, organisé en partenariat avec le Groupe TF1 ;
- En 2022 est entrée en vigueur une procédure relative aux cadeaux et invitations offerts ne s'inscrivant pas dans le cadre de *NRJ Music Awards*. Cette procédure vise notamment à encadrer l'octroi de cadeaux et/ou d'invitations qu'un collaborateur est susceptible d'offrir dans le cadre de ses relations professionnelles. Elle a été mise à jour en 2023 et annexée au Code de conduite anti-corruption dont elle est le prolongement.

L'INTÉGRATION DE CLAUSES ANTI-CORRUPTION DANS LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACHAT ET DANS LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

En application de l'article 17 de la "Loi Sapin 2", le Groupe a procédé en 2018 puis en 2019 à la mise à jour de ses Conditions Générales d'Achat et de ses

Conditions Générales de Vente afin d'y inclure une clause anti-corruption.

En 2022, cette clause anti-corruption ainsi qu'une clause relative aux conflits d'intérêts ont été intégrées dans tous les modèles de contrats appropriés.

4.5.4 AUTRES DISPOSITIFS ENCADRANT LES RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

L'attachement du Groupe à l'éthique des affaires se matérialise également au travers des dispositifs cités ci-après.

DES RELATIONS AVEC LES ANNONCEURS ET LES AGENCES MANDATAIRES ENCADRÉES PAR DES DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

Le Groupe souhaite proposer aux annonceurs qui achètent de l'espace publicitaire sur ses antennes, en radio, en télévision et sur ses supports digitaux, des solutions de communication adaptées à leur marque, dans le respect de la législation et des règles de diffusion qui lui sont applicables.

- En France, le Groupe commercialise lui-même les espaces publicitaires de ses médias grâce à deux sociétés : une régie nationale qui commercialise l'espace publicitaire national des radios et des chaînes de télévision du Groupe, de l'ensemble des supports digitaux ainsi que la publicité liée aux événements organisés sur le plan national, et une régie locale qui, par la diversité de ses implantations géographiques, propose une offre unique de communication de proximité aux annonceurs (offre radio, animations en points de vente, street marketing, solutions digitales, etc.).

Les relations de chacune de ces régies avec leurs annonceurs et les agences publicitaires mandataires sont encadrées par les règles de transparence des prix définies par la loi du 29 janvier 1993 telle que modifiée par la loi du 6 août 2015, dite "Loi Sapin".

Les règles de diffusion (durée du temps publicitaire, contenu, etc.) sont quant à elles régies par les conventions conclues par chacune des antennes avec l'Arcom.

Par ailleurs, même s'il n'est pas impliqué directement dans la réalisation des contenus publicitaires, le Groupe procède à leur validation en interne au sein de ses régies afin de s'assurer que les messages respectent ses valeurs ainsi que le cadre réglementaire.

Les publicités télévisuelles sont quant à elles transmises à l'Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité ("ARPP") qui rend un avis sur les spots.

- En Belgique, les relations avec les annonceurs sont majoritairement prises en charge par une société de régie publicitaire externe qui, sauf accord spécifique

ou clause contraire, garantit NRJ Belgique contre tout recours. Cette régie veille au respect des dispositions légales applicables et, en particulier, aux dispositions du Code de Droit Economique de 2013, des codes d'autorégulation ainsi que des règles de déontologie et d'éthique publicitaire. Les règles de diffusion (durée du temps publicitaire, contenu, etc.) sont quant à elles régies par le Décret service média audiovisuel et par les autorisations délivrées par le CSA à NRJ Belgique pour chacun des formats radiophoniques dont elle est éditeur responsable.

- En Allemagne, la commercialisation de l'espace publicitaire en radio est principalement régie par des réglementations de droit public (notamment le *Medienstaatsvertrag* et le *Jugendmedienschutz-Staatsvertrag*) ainsi que par le droit de la concurrence. Il existe en outre un Code d'autorégulation du Conseil allemand de la publicité. En raison de ce qui est appelé "le privilège des médias", les sociétés de radio ne sont tenues de contrôler la publicité diffusée qu'à titre exceptionnel. La commercialisation des espaces publicitaires du Groupe s'effectue au niveau local, régional et national, soit par sa propre société de régie publicitaire, ENERGY MEDIA, soit par des sociétés de régie publicitaires externes qui proposent des offres combinées (regroupement de différents programmes dans une offre globale : "Kombi").
- En Autriche, la filiale du Groupe commercialise elle-même les espaces publicitaires de ses antennes au niveau local, régional et national, même si des offres nationales et régionales sont également commercialisées par une société de régie externe.

Les sociétés de régies publicitaires sont autonomes dans la gestion de leurs relations contractuelles avec les annonceurs, pour autant que les dispositions légales soient respectées.

Elles doivent en particulier respecter la législation sur les radios privées ("*Private Radio Act (PrR-G)*") qui contient des dispositions en matière de publicité, le droit de la concurrence ("*UWG*") ainsi que des dispositions réglementaires spécifiques en matière de publicité : lois sur la protection de la jeunesse des différents Länder, loi sur les médicaments ("*AMG*") et loi sur les jeux de hasard ("*GSpG*"). L'autorité autrichienne des communications (*KommAustria*),

organisme de régulation et de surveillance indépendant, est chargée de vérifier le respect de toutes ces dispositions légales.

Il existe en outre un Code d'éthique du Conseil autrichien de la publicité qui joue un rôle majeur dans la protection des consommateurs contre les abus et vise à encadrer/corriger les erreurs et les évolutions indésirables en amont et en marge des dispositions légales.

UNE GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS INTÉGRANT UN DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

En France, dans le cadre de ses obligations en matière de lutte contre le travail dissimulé, le Groupe a recours à une société dont la mission consiste à collecter, vérifier puis suivre la mise à jour des documents administratifs fournis par les prestataires du Groupe, afin de s'assurer de leur respect des obligations légales

en la matière. Par la mise à disposition d'une plateforme collaborative, cette intervention permet au Groupe, en amont de toute prise de commande ou d'intégration d'un prestataire dans l'ERP, de vérifier son respect de la législation.

UNE POLITIQUE FISCALE TRANSPARENTE

Le Groupe qui n'exerce son activité qu'en Europe et ne dispose d'aucune implantation juridique (société, succursale ou bureau de représentation) dans un territoire inscrit dans la liste des états et territoires non coopératifs tels que définis par la législation française et internationale, considère que l'évasion fiscale ne constitue pas un risque significatif.

Il est toutefois précisé que la politique fiscale de la société NRJ GROUP et des filiales du Groupe intègre les règles d'éthique du Groupe et se matérialise au travers des principes suivants :

- L'application d'une politique fiscale de transparence au sein du Groupe et le respect des lois et réglementations par l'ensemble des filiales, quel que soit le pays dans lequel elles opèrent.

La société NRJ GROUP veille à l'application de ces principes et établit par ailleurs des échanges constructifs et transparents avec les autorités fiscales.

- L'application d'une politique de prix de transfert conforme aux principes de l'OCDE.

Le Groupe respecte les principes visant à localiser le revenu là où la valeur est créée et documente chaque année la conformité de sa politique de prix de transfert aux principes fixés par l'OCDE.

4.6 UN ENGAGEMENT FORT EN FAVEUR DE LA SOCIÉTÉ

4.6.1 RESPECTER LES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES ET CONVENTIONNELLES DANS LES CONTENUS DIFFUSÉS SUR LES ANTENNES

RISQUES ET ENJEUX

Editeur de contenus audiovisuels, le principal risque sociétal pour le Groupe résiderait dans les conséquences du non-respect de ses engagements publics en matière d'éthique et de déontologie des contenus diffusés.

POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

ASSURER LE RESPECT DES PROCÉDURES DE SUIVI ET REPORTER À L'ARCOM

En tant qu'éditeur de contenus audiovisuels, le Groupe évolue dans un environnement réglementaire très structuré : une convention, qui décrit notamment les engagements pris par le Groupe, est signée par chaque service de radio et de télévision autorisé ou conventionné avec l'Arcom, en France, et avec ses homologues dans les implantations du Groupe à l'international.

Le Groupe est attentif au respect de l'ensemble des obligations générales et déontologiques découlant de l'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée et de ses conventions et qui portent en particulier, en France, sur :

- le respect du pluralisme de l'expression des courants de pensée et d'opinion,
- l'absence d'incitation à des comportements ou pratiques délinquants ou inciviques,
- la promotion des valeurs d'intégration et de solidarité qui sont celles de la République,
- le respect de la dignité de la personne humaine et des droits de la personne,
- l'honnêteté et l'indépendance de l'information et des programmes,
- la protection de l'enfance et de l'adolescence.

En télévision, les conventions comprennent par ailleurs des engagements spécifiques notamment sur :

- l'accessibilité des programmes aux personnes sourdes, malentendantes et malvoyantes,
- la représentation de la diversité et de la société française,
- la représentation des femmes,

- la promotion d'une alimentation et de comportements favorables à la santé (Charte alimentaire),
- l'éducation aux médias et à l'information.

Le dispositif mis en place par le Groupe afin de s'assurer du respect de ses engagements intègre notamment **en télévision, un service dédié à la conformité des programmes et au respect des obligations réglementaires ainsi qu'un comité de visionnage** qui contrôle les programmes acquis ou préenregistrés, notamment au regard des obligations déontologiques des chaînes et des règles de protection de l'enfance et de l'adolescence. Ce comité, composé des responsables de l'antenne, de la programmation, des acquisitions et de la conformité réglementaire, établit des recommandations de classification et de programmation appropriées.

De même, **en radio, les équipes de production** (internes et externes, locales et nationales) ainsi que les **équipes des émissions de radio sont régulièrement sensibilisées** aux obligations légales, réglementaires et conventionnelles et le Groupe réalise un **suiti régulier de la programmation** de ses radios.

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

France	2020	2021	2022
Nombre de sanctions en Radio et en Télévision ⁽¹⁾	Aucune	Aucune	Aucune

⁽¹⁾ Sanctions telles que définies en Section 3.4.1, infligées par l'Arcom, après mise en demeure

En France, le rapport annuel sur les conditions d'exécution des obligations et engagements est adressé à l'Arcom au plus tard le 30 avril de l'année suivante pour les services de télévision gratuite et au plus tard le 31 juillet de l'année suivante pour les services de radio.

Préambule méthodologique sur les commentaires fournis ci-après :

Certains faits marquants et données présentés ci-après sont issus des derniers rapports adressés à l'Arcom qui valident les données chiffrées et correspondent ainsi aux années 2021 et 2022 ⁽¹⁾.

(1) <https://www.arcom.fr/nos-ressources/etudes-et-donnees/mediatheque/bilan-du-respect-des-obligations-du-groupe-nrj-exercice-2022>

ENGAGEMENTS CONVENTIONNELS ET OBLIGATIONS LÉGALES EN RADIO

♦ France

Conformément à l'article 2-bis de la loi de 1986 et à l'article 3.2 de leur convention respective signée avec l'Arcom, les services de radios du Groupe sont tenus de respecter les dispositions relatives à la **diffusion de chansons d'expression française**. Ils doivent également respecter les **quotas de diffusion de chansons francophones et le plafonnement des rotations de titres francophones** ("malus").

Chaque service de radio doit également respecter ses **obligations conventionnelles**.

Comme indiqué ci-avant, aucun service de radio n'a fait l'objet de sanctions telles que définies à la Section 3.4.1 au titre de ses engagements conventionnels et légaux pour les exercices 2021 à 2023.

♦ Belgique

En Belgique, le CSA impose aux radios d'assurer un **minimum de 70% de production interne propre** - NRJ Belgique s'étant pour sa part engagée sur 100% - et d'émettre en langue française. Ces deux obligations ont notamment été respectées de 2021 à 2023.

Au cours des exercices 2021 à 2023, NRJ Belgique a également respecté les engagements pris quant à la diffusion de **musiques sur des textes en langue française** (30%) et d'œuvres musicales de compositeurs, d'artistes interprètes ou de producteurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles (8%, dont 6% entre 6h et 22h).

♦ Allemagne

En Allemagne, la réglementation relative aux radios privées est basée au niveau fédéral sur le "*Medienstaatsvertrag - MStV*" (Traité sur les médias) et, au niveau de chaque Land, sur la législation régionale sur les médias. La protection de la jeunesse est quant à elle régulée au niveau fédéral dans le "*Jugendmedienschutz-Staatsvertrag - JMStV*".

Les Länder se sont dotés de structures spécifiques, les "*Landesmedienanstalten*". Ces "Arcom" régionaux ont pour mission d'accorder les autorisations d'émettre aux stations de radios privées, d'examiner la composition de l'actionnariat des diffuseurs privés, leur concentration, mais également de contrôler les programmes diffusés. Chaque *Medienanstalt* définit à ce titre la réglementation qui lui est propre. **Dans chacun des Länder** dans lesquels le Groupe exerce son activité, les stations de radio sont ainsi soumises à des **dispositions législatives et administratives spécifiques**.

Les radios du Groupe n'ont fait l'objet d'aucune plainte de la part de ces autorités de contrôle de 2021 à 2023.

♦ Autriche

En Autriche, les sociétés de radio doivent respecter 3 textes fondamentaux que sont la loi sur la radio privée ("*PrR-G*"), les règles fixées par le *KommAustria*, autorité de surveillance et de régulation des médias autrichien ("*KOG*") et la loi sur les télécommunications de 2003 ("*TKG*").

En termes de contenu, les programmes doivent respecter les principes généraux d'**objectivité et de diversité d'opinion**. Les sociétés de radio doivent notamment traiter dans leurs programmes de la **vie publique, culturelle et économique de la zone de couverture**. Dans la limite de leurs contraintes éditoriales, les sociétés de radio doivent également laisser aux principaux groupes sociaux et organisations de la zone couverte l'opportunité d'intervenir à l'antenne pour exprimer leurs opinions.

Les programmes doivent respecter la dignité humaine et les droits fondamentaux d'autrui et ne doivent contenir aucun contenu pornographique ou glorifiant la violence, ni inciter à la haine en raison de l'origine ethnique, du sexe, du handicap, de la religion ou de la nationalité. Tous les programmes de reportage et d'information doivent par ailleurs être conformes aux principes journalistiques reconnus en matière de traitement de l'information.

Aucune plainte n'a été déposée contre NRJ en Autriche en 2023.

ENGAGEMENTS DE DIFFUSION D'ŒUVRES EUROPÉENNES ET D'ŒUVRES D'EXPRESSION ORIGINALE FRANÇAISE EN TÉLÉVISION

En application des conventions signées par les chaînes de télévision du Groupe avec l'Arcom, les services de télévision sont tenus de réserver, dans le total du temps annuellement consacré à la diffusion et rediffusion d'œuvres audiovisuelles et cinématographiques de longue durée, une proportion d'au moins 60% à la diffusion d'œuvres européennes et d'au moins 40% à la diffusion d'œuvres d'expression originale française.

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Un engagement fort en faveur de la Société

Les résultats de la diffusion des trois chaînes du Groupe, présentés ci-après, attestent du respect de ces engagements au titre des exercices 2021 et 2022 ⁽¹⁾.

(1) Source : Rapports Arcom 2021 et 2022

- ♦ Part des œuvres européennes et des œuvres d'expression originale française dans le volume total d'heures de diffusion d'œuvres audiovisuelles

	NRJ 12		CHÉRIE 25		NRJ Hits	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
OE ⁽¹⁾	67,4%	62,1%	69,6%	67,1%	63,1%	62%
EOF ⁽²⁾	57,2%	52,7%	63,0%	59,7%	41,7%	43%

(1) Œuvres européennes

(2) Œuvres d'Expression Originale Française

- ♦ Part des œuvres européennes et des œuvres d'expression originale française dans le nombre total de diffusions d'œuvres cinématographiques (diffusions et rediffusions)

	NRJ 12		CHÉRIE 25	
	2021	2022	2021	2022
Œuvres cinématographiques européennes	60,8%	60,4%	60,5%	64,3%
Œuvres cinématographiques d'expression originale française	40,6%	42,3%	44,9%	42%

PROTÉGER L'ENFANCE ET L'ADOLESCENCE

Les adolescents représentant une part importante du public des antennes de radio et des chaînes de télévision du Groupe, des dispositifs adéquats ont été mis en place afin de garantir la protection de cette catégorie de personnes particulièrement sensibles.

EN TÉLÉVISION

La protection de l'enfance et de l'adolescence joue un rôle essentiel dans les programmations des chaînes de télévision du Groupe qui respectent les dispositions de la **Recommandation du CSA** du 7 juin 2005 aux éditeurs de services de télévision - modifiée par la délibération du 5 mars 2014 - **concernant la signalétique jeunesse et la classification des programmes**.

Le comité de visionnage se montre attentif aux images violentes et choquantes pour le jeune public en préalable des acquisitions de programmes, mais aussi lors des commandes inédites de programmes produits par des producteurs indépendants. Ces derniers se voient en effet rappeler la nécessité de respecter les différentes obligations déontologiques qui s'imposent à la chaîne, notamment en matière de protection de l'enfance.

A l'initiative de l'Arcom, **deux campagnes d'information et de sensibilisation du public** sont diffusées chaque année sur les chaînes du Groupe :

- La première campagne intitulée "Enfants et écrans" vise à sensibiliser les téléspectateurs, et plus particulièrement les parents, sur les dangers de la télévision pour les enfants de moins de 3 ans. Cette campagne sur la protection des enfants de moins de 3 ans, dissociée de la campagne signalétique jeunesse, a pris en 2023 la forme d'un film de sensibilisation de 30 secondes fourni par l'Arcom et a été diffusée du 7 au 10 juillet ;
- La seconde a pour objectif de sensibiliser les téléspectateurs à la protection du jeune public ; elle est couplée avec la campagne prévue sur les services de médias audiovisuels à la demande. Pour l'année 2023, l'Arcom a souhaité que les éditeurs rediffusent les trois films produits en 2022. Cette campagne poursuit plusieurs

objectifs : appeler l'attention du public sur les effets néfastes, pour les mineurs, d'une exposition à des images qui leur sont inadaptées, inciter les jeunes et les parents à adopter des comportements protecteurs et en particulier à respecter la signalétique apposée aux programmes et à encourager au dialogue afin d'éviter une telle exposition et remédier à ses éventuelles conséquences.

NRJ 12, CHÉRIE 25 et NRJ Hits ont pleinement participé à la diffusion de cette campagne sur une période de trois semaines comprise entre le 20 novembre et le 10 décembre 2023. Les services non-linéaires du Groupe ont également participé à la diffusion de cette campagne en proposant les messages en télévision de rattrapage, tant sur les sites internet que sur les boxs des fournisseurs d'accès.

EN RADIO

Lors de leurs interventions, les animateurs de l'ensemble des antennes du Groupe, en France comme à l'international, sensibilisent régulièrement leurs auditeurs, et en particulier les plus jeunes, aux dangers de la drogue et de l'alcool.

Tout au long de l'année, de nombreuses interventions ont également lieu sur des sujets liés au **harcèlement scolaire et au cyber-harcèlement**. A titre d'exemples, en 2023, à l'occasion de la "Journée pour un internet sans crainte", l'antenne nationale de NRJ a rappelé l'existence de la plateforme et du numéro gratuit dédiés au cyberharcèlement. Elle a également donné la parole à plusieurs personnes dont Mae Stephens, auteur-compositeur-interprète, qui a fait l'objet de harcèlement à l'école, ou encore fait la promotion du spectacle de Jessé qui, dans son "Message personnel" au théâtre du Marais à Paris, parle d'homophobie mais également de harcèlement scolaire.

L'antenne de NOSTALGIE a réalisé de nombreux sujets autour du harcèlement scolaire, mais a également traité des dangers pour les jeunes de la vente de sachets de nicotine aromatisés, par exemple en donnant la parole à Loïc Josseron, Président de l'Alliance contre le tabac. L'antenne de CHÉRIE FM s'est aussi mobilisée à plusieurs reprises sur ces sujets et a également traité des sujets tels que les conséquences de la surexposition aux écrans pour les enfants.

Plus généralement, de nombreux sujets ont été diffusés et des interviews réalisées sur les droits de l'enfant sur les antennes du Groupe.

L'antenne de NOSTALGIE a par exemple interviewé Edouard Durand, co-Président de la Ciivise (Commission indépendante sur l'Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants) et Claire Hédon,

défenseuse des droits de l'enfant, à l'approche de la "Journée internationale des droits de l'enfance". L'antenne de CHÉRIE FM de Marseille a également fait un sujet sur l'unité pédiatrique de l'hôpital de la Timone qui a créé un espace dédié aux enfants qui ont perdu leur maman dans un féminicide.

De même, afin de promouvoir les actions de ceux qui aident les enfants défavorisés, à l'occasion des vacances scolaires l'antenne de NOSTALGIE a donné la parole à Olivier Grinon, responsable du Secours Populaire Ile-de-France à l'occasion de la "Journée des oubliés des vacances" qui a permis à des centaines d'enfants franciliens de se rendre au bord de la mer le temps d'une journée. L'ensemble des actions du Secours Populaire à ce titre ont également été relayées sur l'antenne nationale de NRJ.

FAVORISER L'ACCESSIBILITÉ DES PROGRAMMES TÉLÉVISÉS

Depuis l'adoption de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, des efforts notables ont été fournis par les éditeurs de services de télévision afin de rendre accessibles leurs programmes aux personnes souffrant d'un handicap auditif ou visuel. Les chaînes du Groupe participent pleinement à cet effort en proposant des programmes sous-titrés et audio-décrits.

SOUS-TITRAGES

Conformément à la législation, l'Arcom a fixé les proportions de programmes qu'un éditeur doit rendre accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes en fonction du mode de réception du service et des paliers d'audience ou de chiffre d'affaires. Ainsi, pour NRJ 12, la proportion fixée initialement à 40% des programmes est, depuis le 1^{er} janvier 2020, fixée à 45%, déduction faite d'un certain nombre d'éléments comme la publicité ou les bandes-annonces. CHÉRIE 25 a, quant à elle, souscrit des engagements plus importants en proposant un taux de 50% de ses programmes.

Le tableau ci-dessous atteste du respect de leurs engagements par les deux chaînes du Groupe ⁽¹⁾ :

	Obligation	Réalisation		
		2020	2021	2022
NRJ 12	45%	52%	49%	48,9%
CHÉRIE 25	50%	64%	62%	62%

(1) Source : Rapport Arcom 2020, 2021 et 2022

AUDIODESCRIPTION

Conformément à la loi de février 2005 précitée, les chaînes réalisant une audience moyenne supérieure à 2,5% de l'audience totale des services de télévision, doivent rendre accessibles des programmes en audiodescription (procédé destiné à rendre des programmes accessibles aux aveugles et aux malvoyants grâce à une voix hors champ décrivant les scènes et intrigues). L'Arcom fixe pour les chaînes concernées, le volume de programmes à rendre accessibles aux personnes aveugles ou malvoyantes.

- CHÉRIE 25, lors de la signature de sa convention en juillet 2012, a souscrit des engagements particuliers en proposant de diffuser chaque année 12 programmes inédits en audiodescription. Le tableau ci-dessous atteste du respect de ses engagements ⁽¹⁾ :

Chérie 25	Réalisation		
	2020	2021	2022
Nombre de diffusions de programmes en audiodescription	29	42	38
Dont : Inédits	13	13	15

(1) Source : Rapport Arcom 2020, 2021 et 2022

- S'agissant de NRJ 12 et selon la convention applicable depuis le 1^{er} janvier 2020, la chaîne doit rendre accessible en audiodescription chaque année 10 programmes inédits sur le service.

En 2022, le volume de ces programmes s'est élevé à 11, pour un total de 28 programmes proposés en audiodescription.

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DANS TOUTES SES FORMES

Les programmes des chaînes de télévision et des radios du Groupe ne sont pas intrinsèquement destinés à l'information. Néanmoins, au sein de certaines émissions et reportages, le Groupe s'efforce de partager sa vision et, en France comme à l'international, de sensibiliser son public aux enjeux de société et à la cohésion sociale, notamment au travers d'une meilleure représentation de la diversité des composantes de la société française, du handicap et de la parité.

PARITÉ FEMMES-HOMMES

Le Groupe s'engage de manière forte, et ce depuis plusieurs années, en faveur d'une juste représentation des femmes dans les médias. Cette volonté se traduit de manière transversale dans les programmes diffusés et dans les actions menées auprès du public.

♦ Télévision

- Dans le cadre de la mise en application de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et des dispositions insérées par ce texte dans l'article 20-1 A de la loi du 30 septembre 1986, **l'Arcom a adopté une délibération en février 2015 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Entrée en vigueur le 1^{er} mars 2015, cette délibération impose aux éditeurs de services de diffuser des programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes, ainsi que la prise en compte d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs sur la juste représentation des femmes et des hommes et sur l'image des femmes dans les programmes permettant à chacun des diffuseurs de répondre aux obligations posées par la loi.

En 2023, les éditeurs de télévision ont communiqué à l'Arcom des données qualitatives et quantitatives relatives à la représentation des femmes sur leurs antennes au titre de l'exercice 2022. Les données recueillies par l'Arcom auprès de l'ensemble des diffuseurs ont fait l'objet de la publication d'un rapport en mars 2023 ⁽¹⁾.

(1) <https://www.arcom.fr/nos-ressources/etudes-et-donnees/mediatheque/la-representation-des-femmes-la-television-et-la-radio-rapport-sur-lexercice-2022>

	Part des femmes dans les intervenants		Part des femmes dans les experts des émissions de plateau	
	2021	2022	2021	2022
NRJ 12	53%	51%	55%	58%
CHÉRIE 25	78%	80%	100%	100%

S'agissant des données qualitatives, au titre de l'exercice 2022, NRJ 12 a déclaré un volume de 82 heures de programmes ou sujets contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes et CHÉRIE 25 a déclaré un volume de 584 heures.

En ce qui concerne la diffusion de programmes pouvant se prévaloir d'un caractère non stéréotypé, les chaînes de télévision ont choisi de déclarer à l'Arcom, de manière non exhaustive, des programmes considérés comme répondant à cette question. A cette occasion, NRJ 12 et CHÉRIE 25 ont déclaré respectivement 2 360 heures et 933 heures (fictions unitaires ou séries et œuvres cinématographiques).

- Le Groupe dispose avec CHÉRIE 25 d'une chaîne dont la programmation est plus spécifiquement destinée aux femmes, sans être excluante pour autant, la chaîne pouvant intéresser un large public. Au travers de magazines et de documentaires dont les thématiques traitent du quotidien des femmes, la chaîne organise sa grille de programmation en complétant son offre avec du cinéma et des fictions audiovisuelles mettant en avant les femmes. Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, en 2022, 100% des experts intervenus sur l'antenne de CHÉRIE 25 étaient des femmes.

Le programme "*Etre une femme, les grands entretiens*" est diffusé régulièrement sur l'antenne de CHÉRIE 25 et met à l'honneur des femmes au parcours exceptionnel et à l'expertise reconnue.

- NRJ 12 est également attentive à la représentation des femmes notamment dans ses programmes. Ainsi, en 2023, de nombreuses expertes sont intervenues à l'antenne à l'occasion d'entretiens organisés dans le cadre de journées dédiées à la représentation de la diversité de la société française.
- Dans les contrats de commande des programmes produits pour ses antennes de télévision, le Groupe demande aux producteurs de veiller notamment au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Une attention toute particulière est en outre apportée à l'image de la femme dans les émissions de divertissement.

Les équipes des chaînes de télévision en charge des émissions de flux sont sensibilisées à cette question et sont appelées à se montrer vigilantes sur les propos tenus et sur les séquences qui pourraient porter atteinte à l'image des femmes.

♦ Radio

En France, les réseaux nationaux du Groupe sont également assujettis à la loi de 2014 ainsi qu'à la délibération de février 2015, mentionnées ci-dessus en matière de Télévision.

En 2023, sur l'ensemble des antennes du Groupe, des sujets et/ou brèves ont été diffusés dans les journaux d'information, notamment à l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes** et de la **Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**. Dans ce cadre, l'antenne de NOSTALGIE a par exemple donné la parole à Tatiana, jeune militante du collectif féministe "Nous Toutes", à Armelle Vautrot, psychothérapeute à Valence, et à Jérôme Moreau, Président et porte-parole de l'association France Victimes, tandis que l'antenne de CHÉRIE FM interviewait la directrice générale de la fondation ADJ à Caluire-et-Cuire qui aide les femmes en voie d'exclusion et/ou confrontées à des cas de violence conjugale. L'antenne nationale de NRJ a quant à elle rappelé à de nombreuses reprises le numéro d'aide gratuit, ouvert 24 h sur 24 ainsi que l'adresse de la plateforme en ligne et interviewé des artistes comme Libianca, Coi Leray ou encore Amel Bent dont la chanson "Ma philosophie" est devenue une sorte d'hymne féministe. Les antennes ont également relayé les nombreux événements organisés partout en France à l'occasion de ces journées.

Au cours de l'année, l'antenne de CHÉRIE FM a régulièrement traité de sujets portant sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, la lutte contre les violences conjugales, le droit à l'avortement ou plus généralement les droits de la femme.

Les antennes ont également réalisé de nombreuses **chroniques sur l'égalité femmes-hommes**, en traitant des droits de la femme, des inégalités de salaires ou encore de la sous-représentation des femmes dans les métiers scientifiques ou technologiques.

Plus généralement les radios du Groupe sont attentives à la représentation des femmes et veillent à la mise en valeur des **expertes dans leurs journaux d'information**.

Enfin, chaque année, le Groupe met en place des **partenariats dont l'objet est de promouvoir les femmes**.

A titre d'exemples, en 2023, l'antenne de CHÉRIE FM a renouvelé son partenariat avec le trek'in Gazelles, course d'orientation sans GPS, exclusivement féminine, organisée dans le désert marocain, qui allie soutien au Secours Populaire et actions de ramassage des plastiques, ainsi que son partenariat à l'édition 2023 du rallye Aïcha des Gazelles du Maroc, qui rassemble chaque année 380 femmes de 18 à 71 ans de tous horizons et de toutes nationalités et qui vise à promouvoir et valoriser les femmes dans tous les domaines. L'association Cœur de Gazelle intervient en marge du rallye pour soutenir les populations locales avec sa caravane médicale.

DIVERSITÉ

Depuis de nombreuses années, le Groupe travaille dans le souci constant de rendre compte, au sein de ses programmes et le plus naturellement possible, de la diversité des composantes de la société française.

♦ Télévision

Conformément aux dispositions figurant dans la délibération de l'Arcom du 10 novembre 2009 modifiée par la délibération du 6 septembre 2015, **les antennes de télévision du Groupe s'engagent chaque année auprès de l'Arcom** en matière de représentation de la diversité de la société française et de promotion de la cohésion sociale. Pour ce faire, NRJ 12 et CHÉRIE 25 transmettent à l'Arcom des engagements en la matière.

Sur la base des constatations de l'Observatoire de la Diversité, l'Arcom établit chaque année un baromètre de la représentation de la diversité sur les antennes des chaînes gratuites et formule des recommandations à destination des éditeurs. Plusieurs critères sont étudiés chaque année, selon les mêmes modalités, et permettent à l'Arcom de suivre l'évolution de la représentation de la diversité, qu'il s'agisse de la représentation du handicap, de la diversité des origines de la communauté nationale, des catégories socio-professionnelles ou de l'âge.

L'Arcom a publié, en juillet 2023, le rapport sur la représentation de la société française dans les médias audiovisuels pour l'exercice 2022 et les actions 2023. L'Arcom note par ailleurs dans le bilan du respect des obligations du Groupe pour l'exercice 2022 que *"les chaînes du groupe NRJ se sont conformées à l'ensemble des engagements déclarés à l'Arcom en matière de juste représentation de la société française"*.

(1) <https://www.arcom.fr/nos-ressources/etudes-et-donnees/mediatheque/rapport-sur-la-representation-de-la-societe-francaise-dans-les-medias-exercice-2022-et-actions-2023>

Le rapport 2023 de l'Arcom sur la représentation de la société française n'est pas encore publié. On peut toutefois indiquer que durant l'année 2023, plusieurs actions ont été menées par le Groupe en termes de représentation de la diversité au titre des engagements souscrits auprès de l'Arcom. A titre d'exemples :

- NRJ 12 et CHÉRIE 25 ont diffusé le 6 octobre un entretien avec la co-fondatrice de l'association "Aidants et biens +", Marina Al Rubaee, pour mettre en lumière l'action des aidants auprès de leurs proches malades ou handicapés ;
- A l'occasion de l'évocation de la "Journée du vivre ensemble en paix", NRJ 12 et Chérie 25 ont donné la parole à Emmanuelle Dupuis, membre de l'association Jolokia, qui contribue à la cohésion sociale et au vivre ensemble ;
- Lors de l'évocation de la "Journée de sensibilisation à l'autisme", Thomas Poncellt, porte-parole de l'association "Asperger Amitié", a pu exposer le travail mené par son association auprès des bénéficiaires ;

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Un engagement fort en faveur de la Société

- Le 21 mars, à l'occasion de la "Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale", NRJ 12 et CHÉRIE 25 ont diffusé un entretien avec le Président et co-fondateur de l'association Camplus, qui est revenu sur les actions menées par son association.

Un relais de ces messages a été effectué sur les réseaux sociaux des chaînes.

En outre, et de nouveau cette année, les télévisions du Groupe ont participé à l'opération "*Nous sommes la France*" le 14 juillet, en diffusant sur leurs antennes un message de promotion de la diversité, avec un relais sur les réseaux sociaux et les sites internet des chaînes.

♦ Radio

Au cours de l'année 2023, les radios du Groupe ont abordé à de très nombreuses reprises des **sujets/brèves liés au handicap**, tant sur les antennes nationales que sur les antennes locales.

A titre d'exemples, l'antenne nationale de NRJ a parlé de l'étude réalisée par l'UNAPEI dénonçant le manque de places et de centres spécialisés pour accueillir les élèves en situation de handicap et fait la promotion, en mai, du documentaire "Invincible Eté" qui raconte le combat d'Olivier, entrepreneur et photographe de 48 ans, atteint de la maladie de Charcot.

En région, les antennes ont donné la parole à de nombreux intervenants qui apportent leur soutien aux personnes qui sont en situation de handicap. A titre illustratif, à l'occasion du lancement d'un programme *Club Inclusif* chargé de former les clubs sportifs à un meilleur accueil des personnes en situation de handicap, l'antenne de NOSTALGIE a donné la parole à Sylvain Sabatier, directeur des Territoires au Comité Paralympique et Sportif et à Apolline Vedrenne, référente paralympique en OCCITANIE. Cette antenne a par ailleurs notamment interviewé Charlotte Cappelle, responsable de l'école de chiens guides d'aveugles de Normandie et Arnaud Lévêque, délégué Centre Val de Loire de l'AGEFIPH. L'antenne de CHÉRIE FM a également mis en valeur de nombreuses actions au travers d'interviews telles que celle d'un couple qui a ouvert un lieu dans la Drôme pour accueillir des enfants porteurs d'un handicap.

Les antennes du Groupe ont également **soutenu l'association Handicap International** à l'occasion, notamment, des opérations "Sac à sapin", "Protège-livres" ou encore de l'évènement de mobilisation annuel "Pyramides de chaussures" contre les mines anti-personnel, à Lyon, Paris et Nice.

A de nombreuses reprises, les antennes ont également permis à des **sportifs handicapés de témoigner**. Dans le cadre du débat public du Conseil national consultatif des personnes handicapées sur les conditions de vie des personnes handicapées, l'antenne nationale de Nostalgie a par exemple donné la parole à Michael Jeremiasz, ancien joueur de tennis en fauteuil roulant, et à Guillaume Boudriaux, infirme moteur cérébral.

A l'international, des sujets/brèves, des interviews ou la mise en avant d'actions locales sont également fréquemment réalisés sur le sujet du handicap. On peut citer par exemple le soutien apporté par l'antenne de NRJ Belgique à l'association *Target Victory* qui vise à offrir une aide optimale aux athlètes de haut niveau, en leur donnant la possibilité d'accéder à un matériel de qualité supérieure, à un encadrement par des entraîneurs de premier plan, et à la chance de se mesurer à leurs concurrents lors des compétitions internationales. Ce soutien à *Target Victory* aboutira notamment à la création d'un podcast par NRJ Belgique en vue des Jeux Paralympiques de 2024.

Au-delà des actions mises en œuvre sur ses antennes, dans le cadre des concerts organisés en régions, le Groupe s'attache à ce qu'un podium PMR soit systématiquement mis en place par les organisateurs et à ce que des conditions d'accueil adéquates soient proposées aux personnes à mobilité réduite.

D'une façon générale, lors de leurs interventions, les animateurs du Groupe, en France comme à l'international, s'attachent à **ne pas encourager les comportements discriminatoires** notamment à l'égard de personnes en fonction de leur origine, de leur apparence physique ou de leur orientation sexuelle.

Les antennes soutiennent également l'action d'associations et font la promotion d'évènements comme par exemple, en France en 2023, de la Grande Braderie de la Mode, vente solidaire au profit d'AIDES et de la lutte contre le VIH/sida, organisée à Pantin et à Marseille ou encore de la GayPride à Lille et de la Marche des Fiertés à la Rochelle et à Bordeaux. En Allemagne, en 2023, l'antenne de ENERGY a également été partenaire de la GayPride à Stuttgart et à Hambourg.

PROMOUVOIR UNE ALIMENTATION ET UNE ACTIVITÉ PHYSIQUE FAVORABLES À LA SANTÉ

TÉLÉVISION

Conscient du rôle qu'il peut jouer pour prévenir des comportements nutritionnels déséquilibrés, le Groupe a signé, dès 2009, la première Charte visant à promouvoir une alimentation et une activité physique favorables à la santé dans les programmes et les publicités diffusées à la télévision.

Renouvelée pour 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2014, cette Charte a fait l'objet de nouvelles négociations en 2019 entre les professionnels du secteur audiovisuel (diffuseurs, représentants des producteurs, auteurs) et des représentants des annonceurs publicitaires, des industries agro-alimentaires et d'associations, et a été étendue aux acteurs radiophoniques volontaires, aux acteurs de la publicité extérieure et aux acteurs du numérique, sous l'égide de l'Arcom.

Une nouvelle **Charte alimentaire** a ainsi été signée le 30 janvier 2020 ; elle est applicable pour 5 ans depuis le 1^{er} février 2020.

NRJ 12 et CHÉRIE 25 ont diffusé durant l'année 2022 des programmes faisant la promotion d'une alimentation et de comportements favorables à la santé. Le volume des émissions diffusées a été le suivant :

	Volume d'heures des émissions conformes à la Charte alimentaire	
	2021	2022
NRJ 12	27 h	28 h 11 mn
CHÉRIE 25	19 h	25 h 31 mn

NRJ 12 et CHÉRIE 25 ont également soutenu les Journées mondiales de l'Obésité qui se sont déroulées du 3 au 5 mars 2022 en diffusant à plusieurs reprises un entretien d'Anne-Sophie Joly, Présidente du Collectif National des Associations d'Obèses ("CNAO"), ainsi que le message de sensibilisation réalisé par le Collectif à cette occasion en 2022.

Les réseaux sociaux des chaînes ont relayé ces messages et assuré une visibilité au CNAO.

RADIO

En France, en 2023, les antennes du Groupe ont abordé à plusieurs reprises des sujets visant à sensibiliser leurs auditeurs sur l'importance d'une bonne alimentation et d'une pratique sportive.

Ainsi, elles ont relayé l'opération de l'Arcom "Sport Féminin Toujours" visant notamment à aborder les thématiques liées à la pratique féminine du sport et ont interviewé la Ministre des Sports, Madame Amélie Oudéa-Castera. Elles ont également réalisé de nombreuses interviews, par exemple à l'occasion de la "Journée mondiale de l'obésité"

L'antenne de CHÉRIE FM a par ailleurs été **partenaire de courses pédestres**, mais a aussi fait la promotion du "Dry January" et du "Mois sans tabac", a présenté des livres pour cuisiner ou garder la forme, **donné la parole à des nutritionnistes et à des chronobiologistes**. Elle a également été partenaire de salons, tels que le salon "Artemisia Bio et Bien-être" à Marseille, BioNazur à Antibes ou encore le salon "Bien-être et Nature" à Saint-Raphaël.

Sur son site, l'antenne de CHÉRIE FM met également en avant des podcasts tels que "Haut-niveau" dans lequel Guy Ontanon, coach sportif des plus grands athlètes, partage les secrets de nombreux sportifs.

Les antennes de NRJ et de NOSTALGIE ont également réalisé de nombreux **sujets/interviews autour de la promotion d'une bonne alimentation**.

En Belgique, NRJ Belgique est soumise à la réglementation belge⁽¹⁾ qui stipule que les radios "qui diffusent de la publicité en faveur des médicaments et traitements médicaux ou en faveur des boissons alcoolisées doivent mettre gratuitement à la disposition du Gouvernement [...] des espaces publicitaires destinés à la diffusion de campagnes d'éducation pour la santé, égaux à ceux consacrés à la publicité en faveur desdits produits ou services".

⁽¹⁾ Article 16 du Décret coordonné sur les services de médias audiovisuels dont le CSA est le garant

En Allemagne comme en Autriche, les thématiques liées à une activité physique favorable à la santé sont souvent évoquées à l'antenne et ont également fait l'objet de partenariats en 2023, notamment dans le cadre de courses organisées dans différentes villes. Par ailleurs, tout au long de l'année, des chroniques, mais aussi les prises de paroles de nutritionnistes à l'antenne - souvent relayées sur Instagram - ont régulièrement mis en avant l'importance de s'alimenter sainement.

4.6.2 FAVORISER UNE PROXIMITÉ FORTE DES ANTENNES AVEC LEUR PUBLIC

RISQUES ET ENJEUX

L'interaction forte des antennes de radio et de télévision avec leur public au travers d'événements et de rencontres uniques, ainsi que les relations de proximité nouées par les antennes de radio avec leurs publics grâce au fort ancrage du Groupe sur l'ensemble du territoire français, font partie de l'ADN du Groupe ; ils contribuent à son rayonnement et participent à la satisfaction des auditeurs.

POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

SUPPORTS DIGITAUX, ENREGISTREMENTS PUBLICS, ÉVÈNEMENTS ET RENCONTRES UNIQUES

Les antennes du Groupe attachent la plus grande importance à la proximité et à la qualité de leurs relations avec leurs auditeurs.

Le Groupe mène une politique de développement constant qui favorise et renforce l'interactivité et la proximité des antennes avec leurs auditeurs, via leurs sites web, leurs applications mobiles et vocales et également les **réseaux sociaux** : NRJ est la marque de radio musicale n°1 sur X, n°2 sur Facebook et sur Tiktok, comme sur Instagram ; NRJ 12 est la 5^e chaîne TNT et la 9^e chaîne TV sur Facebook et la 3^e chaîne TNT et la 5^e chaîne TV nationale sur X.

En radio, des auditeurs sont régulièrement invités à participer à des **enregistrements publics** et des "**délocalisations**" sont organisées : émissions spéciales en province et en public, événements dans des lieux publics permettant à un artiste, et donc à une antenne radio, de rencontrer son public, etc.

Du 5 au 9 juin 2023, l'antenne de NRJ a innové avec "Le bus MANU DANS LE 6/10" : venant à la rencontre de leurs auditeurs, Manu et son équipe ont enregistré les 4 heures de la matinale à partir d'un bus 100% électrique en mouvement, qui est passé par Bordeaux, Toulouse, Montpellier et Lyon avant de rejoindre Paris.

Tout au long de l'année, les équipes des antennes de radio ont également pu rencontrer leurs auditeurs en régions grâce aux **concerts gratuits** : NRJ MUSIC Tour dans 7 villes de France, NRJ in the Park à Trélazé, Concerts Super privés Chérie FM dans 4 villes de France, etc.

Comme relaté dans la Section 2.1.2 relative à l'activité du pôle Radio en 2023, les antennes du Groupe ont par ailleurs offert à de nombreuses reprises à des auditeurs la

possibilité de vivre des moments inoubliables en leur faisant **rencontrer des artistes** lors de moments privilégiés.

En Belgique, l'antenne de NRJ Belgique vient également à la rencontre de son public, notamment grâce à l'invitation d'auditeurs à des événements partenaires en présence de ses équipes ou encore lors des délocalisations thématiques de la matinale en région.

Il en est de même en Autriche où des auditeurs sont régulièrement invités à assister à des enregistrements. L'antenne ENERGY en Autriche a par ailleurs organisé de nombreux événements tels, par exemple, que les *ENERGY Movienights* qui permettent à des auditeurs de gagner des places pour assister à l'avant-première de films ou encore 6 *ENERGY Live Sessions* organisées au cours de l'année à Vienne en présence d'artistes tels qu'Ofenbach, YouNotUs, Toby Romeo ou encore Leony, gagnante du NRJ Music Awards allemand dans la catégorie "German Newcomer 2023".

En Allemagne, des événements permettant la rencontre des animateurs et du public ont également été mis en place régulièrement. Ainsi, en juin, des auditeurs ont pu gagner un séjour à Ibiza où ils ont rencontré le DJ Calvin Harris et, en décembre, une soirée NRJ EXTRAVADANCE HOME EDITION a été organisée chez deux auditeurs avec les DJs allemands YouNotUs. Des *Energy Live Session* ont également eu lieu en présence d'artistes tels que Topic à Munich, Lena à Hambourg et Ray Dalton à Stuttgart.

Enfin, des concerts ont été organisés dans plusieurs pays dans lesquels le Groupe est implanté : En juin ont eu lieu le NRJ MUSIC Tour à Marche-en-Famenne en Belgique (6 000 personnes) et le ENERGY MUSIC Tour à Berlin (4 000 personnes), et en octobre le NRJ MUSIC TOUR à Helsinki (1 000 personnes).

DES RELATIONS DE PROXIMITÉ AU CŒUR DU QUOTIDIEN DES AUDITEURS

Toute l'année et en fonction de l'actualité, au travers des flashs d'information, des reportages et des chroniques, les antennes des radios locales et nationales ont traité des sujets de préoccupations de leurs auditeurs et leur ont donné la parole sur des thèmes variés afin de leur permettre de **livrer leur témoignage et de faire connaître leurs initiatives positives**.

Face à une actualité tragique, au-delà de leurs devoirs d'information, les antennes du Groupe se mobilisent.

Ainsi, en septembre de cette année, après le tremblement de terre qui a détruit de nombreux villages dans les zones montagneuses du Maroc, elles ont encouragé leurs auditeurs à faire des dons sur les sites officiels des ONG qui intervenaient. De même, en Belgique, NRJ Belgique s'est associée au consortium 12-12 qui unit sept organisations humanitaires qui se coordonnent pour la récolte de fonds en Belgique, pour venir en aide aux victimes des tremblements de terre en Turquie et en Syrie, via la **diffusion de spots et via des interventions antenne visant à encourager les dons**.

L'antenne de RIRE & CHANSONS a quant à elle soutenu la soirée "En cœur pour l'Ukraine" au Casino de Paris, en faveur de l'association Doc4Ukraine qui aide les hôpitaux en leur fournissant du matériel et des médicaments.

Les antennes radio du Groupe se sont également fait le relais de nombreuses actions et événements (courses, salons, expositions, rencontres, etc.) organisés au niveau national, mais également sur le plan local, au plus près de leurs auditeurs. Plus généralement, en France et à l'international, elles ont **encouragé tout au long de l'année le succès de nombreuses opérations de solidarité en leur offrant une visibilité**.

Ainsi, début septembre, à la suite de l'appel lancé par **"les Restos du Cœur"** qui avaient annoncé rencontrer des difficultés financières et conscient de l'importance d'une action collective afin d'aider les personnes les plus vulnérables, le Groupe a souhaité apporter tout son

soutien à cette cause. Dans ce cadre, dès le 4 septembre, l'appel aux dons a été relayé dans les rendez-vous d'information de NRJ, de CHÉRIE FM et de NOSTALGIE et en éditorial dans les émissions "MANU dans le 6/10" et "C'Cauet". Par ailleurs, le 26 septembre, jour anniversaire de l'appel de Coluche, un dispositif particulier a été mis en place en collaboration avec les équipes des "Restos du Cœur" : émission spéciale sur l'antenne de NRJ avec Cauet et Manu, diffusion d'interviews des artistes membres des Enfoirés sur NOSTALGIE et CHÉRIE FM, émission 100% Coluche sur RIRE ET CHANSONS. Les appels à dons ont également été relayés sur les applications et les réseaux sociaux du Groupe.

Au plan local, de nombreuses actions ont été relayées tout au long de l'année sur les antennes. Pour ne citer que deux exemples : à Marseille, l'antenne de CHÉRIE FM a interviewé Audrey Garino, adjointe aux affaires sociales et aux solidarités de la Ville de Marseille, dans le cadre de la 2^e Nuit de la Solidarité, tandis qu'à l'occasion de la "Journée internationale de l'aide humanitaire" l'antenne de NOSTALGIE a donné la parole à Diane Richard, porte-parole de l'ONG "Plan International France", pour parler des jeunes filles qui sont les premières touchées par les crises humanitaires.

De nombreuses initiatives comparables ont été menées à l'international. A titre d'exemples, pour la 10^e année consécutive, NRJ Belgique a lancé l'action "100 minutes pour changer le monde", initiative solidaire qui a permis aux associations gagnantes de disposer de 100 minutes de temps d'antenne (soit 200 spots de 30 secondes) pour faire connaître leur cause au plus grand nombre. De même, à l'occasion de Noël, l'antenne de Energy à Berlin a renouvelé pour la 4^e année consécutive son opération "Energy Wish List" qui a permis de réaliser plus de 500 vœux de cadeaux à des enfants berlinois qui n'ont pas une vie facile, en partenariat avec le *Straßenkinder*, le "Winterzauber" du marché de Noël et avec la participation des auditeurs.

4.6.3 CONTRIBUER ACTIVEMENT À L'ÉCOSYSTÈME LOCAL

RISQUES ET ENJEUX

Un moindre ancrage du Groupe sur le territoire national français réduirait sa contribution au développement économique et culturel local.

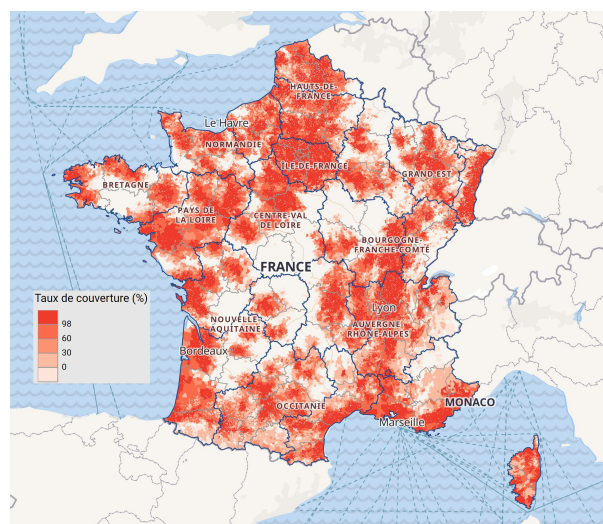
POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

EXPLOITATION D'AUTORISATIONS D'ÉMETTRE DES PROGRAMMES LOCAUX EN RADIO

Bien qu'il soit un groupe de média national, le Groupe présente la particularité d'être un acteur important en radio sur l'ensemble du territoire français : trois de ses antennes (NRJ, NOSTALGIE et CHÉRIE FM) disposent d'autorisations d'émettre de catégorie C, leur permettant de diffuser des programmes locaux. Ainsi, **chaque jour, près de 4 heures de programmation diffèrent selon les villes.**

Le Groupe **diffuse ainsi des programmes locaux depuis près de 120 stations et opère commercialement dans plus de 200 villes** françaises.

La carte ci-dessous présente la couverture de la régie publicitaire en région :



INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

France	2021	2022	2023
Part des autorisations d'émettre du Groupe comportant une partie de programme local	27,6%	27,8%	28,8%

(1) Hors franchisés

Outre la possibilité qu'offrent ces décrochages d'adapter les contenus diffusés aux spécificités régionales (informations locales, rubriques météo, trafic routier, événements locaux, etc.) et de contribuer ainsi à la promotion de l'identité culturelle locale, ils participent au développement économique local au travers de la création d'emplois directs (journalistes et collaborateurs antennes) et indirects, mais aussi au travers des investissements réalisés notamment pour l'aménagement de ses studios.

La commercialisation des espaces publicitaires disponibles sur ces antennes locales est par ailleurs réalisée par la société de régie publicitaire locale du Groupe, implantée dans les mêmes sites.

Au total, les activités de régie commerciale et des antennes de radio locales ont contribué, en 2023, à **l'emploi direct d'environ 570 collaborateurs en régions.**

EXPLOITATION DE SITES DE DIFFUSION EN RÉGIONS

La société TOWERCAST exerce une activité de diffusion à partir d'installations techniques en place sur **869 sites répartis sur l'ensemble du territoire français** et dont désormais moins de la moitié sont en hébergement auprès d'opérateurs tiers.

Au cours de l'exercice 2023, TOWERCAST a démarré 20 nouveaux sites en propre (dont 2 sites majeurs pour les réseaux TNT, FM et DAB+) qui se substituent à

18 sites hébergés auprès de TDF et a déployé 11 sites tiers (type autoroute).

TOWERCAST, qui **emploie un peu plus de 100 salariés en régions** au 31 décembre 2023 et qui réalise des investissements importants (pylônes, locaux accueillant l'électronique, installations électriques, etc.), est ainsi un acteur actif du développement régional en France.

4.6.4 SOUTENIR LES ASSOCIATIONS ŒUVRANT POUR LES GRANDES CAUSES

RISQUES ET ENJEUX

Au-delà des enjeux majeurs auxquels il est confronté, le Groupe est attaché à la sensibilisation de son public aux grandes causes et souhaite soutenir des associations et organismes d'utilité publique, au travers d'actions de communication sur ses antennes de radio et ses chaînes de télévision.

POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

PARTENARIATS ET ACTIONS DE COMMUNICATION AU PROFIT D'ASSOCIATIONS ET D'ORGANISMES D'UTILITÉ PUBLIQUE AGISSANT EN FAVEUR DE LA RECHERCHE MÉDICALE

Comme chaque année, l'engagement du Groupe en faveur de la recherche médicale s'est traduit en 2023 par la mise en place d'actions de communication sur ses antennes de radio et/ou de télévision au profit de diverses associations et organismes d'utilité publique.

PASTEURDON 2023

- Les antennes de télévision du Groupe, partenaires depuis de nombreuses années du *Pasteurdon*, ont soutenu l'opération du 6 au 8 octobre avec un dispositif dédié. Le Groupe a diffusé, sur les antennes de NRJ 12 et de CHÉRIE 25, le clip réalisé avec les parrains de l'événement : Claire Lang et Sébastien Cauet. Sur les réseaux sociaux des deux chaînes, des *posts* ont relayé l'opération.
- Les radios du Groupe ont également participé à la campagne *Pasteurdon 2023* en diffusant à plusieurs reprises des messages de sensibilisation et d'appels aux dons. Tiffany Bonvoisin et Alexandre Devoise, Philippe Llado, Bruno Roblès et Sébastien Cauet en ont respectivement été le parrain sur l'antenne de CHÉRIE FM, de NOSTALGIE, de RIRE & CHANSONS et de NRJ.

Le Groupe a ainsi contribué à mieux faire connaître les recherches de l'Institut Pasteur et à encourager la mobilisation et la générosité de tous.

RECHERCHE CONTRE LE CANCER

Chaque année, le Groupe met en place des **partenariats avec des associations organisant des événements dans le but de lever des fonds en faveur de la recherche contre le cancer du sein**.

Cette année encore, l'antenne de CHÉRIE FM a ainsi été partenaire des courses caritatives organisées par Odyssea, à Paris et en Régions, ainsi que de la journée de séances de photos de femmes prises par des bénévoles organisée par l'association "On pose pour le rose".

Dans le cadre d'"Octobre Rose", une campagne d'information a été relayée du 1^{er} au 22 octobre sur les antennes de CHÉRIE FM et de NOSTALGIE et, sur les antennes régionales, de nombreux messages de soutien ont été diffusés en faveur de courses pédestres avec, par exemple, "la Scintillante" à Lyon ou "Les Foulées roses d'Olivet" en partenariat avec La Ligue contre le cancer du Loiret. Tout au long de l'année, l'antenne de CHÉRIE FM Côte d'Azur a quant à elle continué de soutenir l'association niçoise "SOS Cancer du Sein" et parrainé ses événements grand public : le "Yoga Rose Géant" en juin à Nice, mais aussi le "Jogging Rose" et la "Régate Rose" à Nice.

Des **interviews** ont également été données sur les antennes. A l'occasion d'Octobre Rose, NOSTALGIE a permis à Marie-Christine Larive, Présidente du comité de Loire-Atlantique de la Ligue contre le cancer ainsi qu'à une socio-coiffeuse de témoigner.

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Un engagement fort en faveur de la Société

L'antenne de RIRE & CHANSONS a quant à elle été partenaire du "Festival du Rire" de St-Raphaël organisé en faveur d'Octobre Rose et des festivals "Les Sérénissimes de l'Humour" en soutien à la fondation Flavien, association de lutte contre les cancers pédiatriques.

AUTRES ASSOCIATIONS ET ORGANISMES D'UTILITÉ PUBLIQUE

Plus généralement, les antennes du Groupe ont donné la parole à de nombreuses reprises à des intervenants, professionnels du secteur de la santé ou responsables d'association, que ce soit à l'occasion de journées

thématiques ("Journée pour l'épilepsie", "Journée mondiale des maladies rares", "Journée mondiale de la maladie de Parkinson", etc.) ou pour traiter de sujets proches des préoccupations de leurs auditeurs, tels que les déserts médicaux, la téléassistance pour les personnes âgées, les conséquences des épisodes de chaleur, etc.

En 2023, le Groupe a également offert un **espace de communication** à des organismes comme l'agence de la Biomédecine, la Croix-Rouge, l'Etablissement Français du Sang, Imagine for Margo, ou encore Vaincre Noma.

UN SOUTIEN AU MONDE ASSOCIATIF

Depuis de nombreuses années, le Groupe s'implique dans des grands combats de société en soutenant le monde associatif. Cet engagement se traduit par la mise en place de partenariats et par des actions de communication en faveur de grandes causes, d'associations caritatives ou d'utilité publique.

DES RELAIS SUR LES ANTENNES DE TÉLÉVISION

De nombreuses associations bénéficient chaque année de relais sur les antennes des chaînes du Groupe.

Ainsi, en 2022 ⁽¹⁾, CHÉRIE 25 a permis à plus de 69 associations différentes de disposer d'un espace de visibilité dans ses programmes, soit au travers d'interventions d'adhérents dans les magazines et programmes notamment, soit par le biais de relais antenne ou de campagnes annuelles d'appels aux dons (*Sidaction, Le Refuge, Le Ruban Vert...*).

(1) Données Arcom - Bilan 2022 de CHÉRIE 25

L'exposition accordée au bénévolat et au monde associatif s'illustre chaque semaine par des interviews de membres d'associations venant, par exemple, soutenir les personnes en situation de handicap ou informer sur les dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes.

NRJ HITS s'est associée à la campagne annuelle des *Restos du Cœur* en diffusant à de très nombreuses reprises la vidéo-musique de la chanson choisie comme "hymne" pour l'année 2023. Ainsi, le clip "Rêvons" composé par Amir a été diffusé plus de 1 400 fois sur son antenne avec un volume horaire correspondant à plus de 79 heures.

En outre, en 2023, le Groupe a permis à 38 associations différentes de bénéficier d'un espace de communication gratuit :

France	2021	2022	2023
Nombre de messages diffusés gracieusement sur les antennes de télévision du Groupe en faveur d'annonceurs associatifs	1 179	1 704	1 652

UN SOUTIEN FORT AU PROFIT D'ANNONCEURS ASSOCIATIFS EN RADIO

Le monde associatif est également présent sur les 4 antennes de radio du Groupe.

En 2023, outre les actions précitées en faveur de la recherche médicale, le Groupe a donné de la visibilité aux actions et initiatives menées par des associations telles qu'Action contre la Faim, Droit à l'Enfance, Association Les Petits Princes, Fondation de l'Abbé Pierre, etc. Au total, 23 associations différentes ont bénéficié d'un espace de communication.

Indicateur quantitatif

France	2021	2022	2023
Nombre de messages diffusés gracieusement sur les antennes de radio nationales du Groupe en faveur d'annonceurs associatifs	1 440	1 270	1 035

De nombreuses opérations au profit d'annonceurs associatifs ont également été réalisées au cours de l'exercice 2023 sur les antennes du Groupe à l'international.

4.7 L'ENGAGEMENT EN FAVEUR DES COLLABORATEURS

Préambule méthodologique

Sauf mention contraire, dans les tableaux qui sont présentés dans ce Chapitre, les effectifs s'entendent des personnes inscrites dans les effectifs à la clôture de l'exercice, hors salariés dont le contrat est suspendu, hors salariés en contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intermittents et intérimaires.

DONNÉES GÉNÉRALES SUR LES EFFECTIFS DU GROUPE

EFFECTIFS PAR PAYS ⁽¹⁾

	2021	2022	2023
France	1 341	1 322	1 349
Allemagne	149	155	146
Autriche	33	31	28
Belgique	14	12	13
Finlande	8	9	9
Suède	1	1	1
International	205	208	197
TOTAL	1 546	1 530	1 546

⁽¹⁾ Effectifs tels que définis dans le préambule méthodologique

Au 31 décembre 2023, 87,3% des collaborateurs du Groupe sont salariés en France.

Malgré certains secteurs d'activité à fort turn-over, tels que celui de la publicité, le Groupe maîtrise son turn-over général et démontre une stabilité dans ses effectifs, indice de l'attractivité du Groupe.

NOMBRE DE SORTIES ET TAUX DE ROTATION

	2023
Nombre de salariés ayant quitté le Groupe ⁽¹⁾	266
Taux de rotation	17,4%

⁽¹⁾ Salariés qui ont quitté leur emploi volontairement ou en raison d'un licenciement, en raison d'une rupture amiable, d'un départ à la retraite ou d'un décès en cours d'emploi.

INTERMITTENTS

En France, le Groupe a recours à des intermittents ⁽¹⁾, notamment pour ses activités en télévision et en radio. Dans les autres pays dans lesquels il opère, le Groupe n'emploie que très marginalement des intermittents.

⁽¹⁾ CSP telle que définie par le droit du travail français

France	2021	2022	2023
Part des intermittents par rapport à l'effectif moyen ⁽¹⁾	3,04%	2,57%	1,70%

⁽¹⁾ Rapport entre le nombre d'ETP intermittents payés au titre de l'année N et l'effectif moyen ETP CDD et CDI au titre de cette même année (hypothèse retenue : un cachet équivaut à un jour travaillé, soit 8 heures de travail)

MASSE SALARIALE

(En milliers d'euros)	2021	2022	2023
Rémunérations du personnel ⁽¹⁾	76 602	77 907	79 021
Participation des salariés ⁽¹⁾⁽²⁾	3 416	3 783	3 867
TOTAL	80 018	81 690	82 888

⁽¹⁾ Hors charges sociales

⁽²⁾ Charge inscrite dans les comptes de l'exercice

PERSONNEL INTÉRIMAIRE

En France comme à l'international, le recours au personnel intérimaire est très limité (besoins ponctuels de remplacement). Ainsi, en France, en 2023, le nombre total d'heures prestées par des intérimaires s'est élevé à 2 289 (2 388 en 2022), soit l'équivalent d'un peu plus de 1 ETP.

EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Comme l'atteste le tableau ci-dessous, au 31 décembre 2023, 97,6% des collaborateurs du Groupe étaient des salariés permanents.

2023	Salariés permanents			Salariés temporaires ⁽¹⁾		
	H	F	Total	H	F	Total
France	773	564	1 337	6	6	12
Allemagne	66	55	121	9	16	25
Autriche	19	9	28			-
Belgique	7	6	13			-
Finlande	6	3	9			-
Suède	1	-	1			-
TOTAL	872	637	1 509	15	22	37

⁽¹⁾ CDD en France

Aucun salarié du Groupe n'est titulaire d'un contrat au nombre d'heures non garanties.

EFFECTIFS PAR GENRE

	France	International	2023	
			Total	%
Masculin	779	108	887	57,4%
Féminin	570	89	659	42,6%
Autres / Non déclarés			-	-
TOTAL	1 349	197	1 546	100%

EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

	2023
Moins de 30 ans	314
30 à 50 ans	891
Plus de 50 ans	341
TOTAL	1 546

ÂGE MOYEN DES COLLABORATEURS

Pays ⁽¹⁾	2022	2023
France	41,3	41,5
Allemagne	33,9	34,6
Autriche ⁽²⁾	38,1	37,3
Belgique	35,4	36,7

⁽¹⁾ Pays employant plus de 10 collaborateurs

⁽²⁾ Première publication en 2023

4.7.1 ACQUÉRIR ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

RISQUES ET ENJEUX

Les collaborateurs sont la clé de voûte de la réussite du Groupe. A ce titre, en matière sociale, le principal risque du Groupe réside dans la perte de compétences et de savoir-faire liée au départ de collaborateurs.

Par ailleurs, dans un environnement mouvant et en transformation perpétuelle, le Groupe, qui s'inscrit dans une stratégie de croissance, est toujours à la recherche de nouveaux talents au service de son développement.

POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

RECRUTEMENT

En France, chaque année le Groupe procède au recrutement d'environ 250 collaborateurs exerçant des métiers variés, tant créatifs que techniques, dans le cadre d'activités très diverses réalisées tant en Ile-de-France qu'en province. Afin d'optimiser son activité de recrutement, tant sur le plan de la qualité des profils que sur le plan du délai nécessaire au recrutement, le Groupe dispose d'un **service de recrutement internalisé** qui accompagne les managers dans leurs recherches de nouveaux talents.

En 2023, le Groupe a par ailleurs continué de participer à des forums d'écoles supérieures et spécialisées dans des domaines ciblés sur ses besoins et a renforcé son approche pro-active en se dotant, en France, d'un outil de pilotage des recrutements afin de permettre de contribuer au rayonnement de la marque employeur.

En France en particulier, le Groupe a également développé une **politique d'alternance** afin de favoriser le partage entre les nouvelles générations et les collaborateurs les plus expérimentés. A cet effet, les tuteurs sont formés au tutorat afin de professionnaliser le suivi et l'accompagnement des alternants. Cette politique permet au Groupe d'identifier les talents de demain.

NOMBRE D'ALTERNANTS/APPRENTIS REÇUS AU COURS DE L'EXERCICE

	2021	2022	2023
France	58 ⁽¹⁾	78 ⁽¹⁾	84 ⁽¹⁾
Allemagne	2	2	-
Autriche ⁽²⁾			-
Belgique	3	4	2
Scandinavie ⁽²⁾			-
TOTAL	63 ⁽¹⁾	84 ⁽¹⁾	86 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Dont 8 ont bénéficié d'un CDI à l'issue de leur alternance (5 en 2022 et 1 en 2021)

⁽²⁾ Première publication au 31 décembre 2023

EMBAUCHES – EMPLOIS PERMANENTS ET EMPLOIS TEMPORAIRES

	2021	2022	2023		
	Total	Total	CDD	CDI	Total
France	118	230	28	215	243
Allemagne	31	46	11	12	23
Autriche ⁽²⁾				1	1
Belgique	-	-	-	1	1
Scandinavie ⁽²⁾					-
TOTAL ⁽¹⁾	149	276	39	229	268
% d'embauches en emplois permanents					85,4%

⁽¹⁾ Hors contrats de professionnalisation, apprentis, stagiaires et intérimaires et intermittents

⁽²⁾ Première publication au 31 décembre 2023

FORMATION

Le Groupe considère que la formation de ses collaborateurs est un outil essentiel, qui contribue à sa performance et à sa pérennité et favorise par ailleurs la fidélisation des collaborateurs. L'acquisition et le développement de leurs compétences constituent ainsi un enjeu majeur pour le Groupe.

Le **Groupe communique chaque année aux managers les domaines stratégiques** dans lesquels il souhaite particulièrement investir en termes de formation. En 2023, les domaines retenus à cette fin ont été la sécurité, les formations éditoriales et médias, l'informatique, les expertises métier, le développement commercial, mais également le management et le développement personnel. Tenant compte de ces orientations, les managers ont transmis aux Ressources Humaines les besoins de formation de leur équipe, en établissant des niveaux de priorité.

Par ailleurs, en France, afin d'accompagner les managers dans le recensement de leurs besoins, le Groupe met à leur disposition un **catalogue de formations** adaptées aux orientations stratégiques et aux métiers du Groupe. Ce catalogue est mis à jour chaque année en fonction des nouvelles demandes et besoins recensés.

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION ⁽¹⁾

	2021	2022	2023		
			F	H	TOTAL
France	11 729	14 700	5 934	7 991	13 925
Allemagne	1 636	1 993	971	1 378	2 349
Autriche ⁽²⁾			222	208	430
Belgique	255	155	111	131	242
Scandinavie ⁽²⁾			6	-	6
TOTAL	13 620	16 848	7 244	9 708	16 952

(1) Base : Effectifs hors contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intérimaires et intermittents. Ne sont pas pris en compte les formations dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience ("VAE") et du CPF de transition.

(2) Première publication au 31 décembre 2023

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

NOMBRE ET PART ⁽¹⁾ DES COLLABORATEURS FORMÉS

	2021		2022		2023	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
France	877	65,4%	961	72,7%	892	65,2%
Allemagne	56	37,6%	80	51,6%	86	58,9%
Autriche ⁽²⁾					13	40,6%
Belgique	12	85,7%	11	91,7%	12	100%
Scandinavie ⁽²⁾					1	10,0%
TOTAL	945	62,8%	1 052	70,7%	1 004	64,0%

(1) Rapporté à l'effectif moyen de la période

(2) Première publication au 31 décembre 2023

NOMBRE MOYEN ⁽¹⁾ D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ ET PAR GENRE

	2021	2022	2023	
			F	H
France	8,7	15,4	10,2	10,2
Allemagne	11,0	12,9	13,7	18,1
Autriche ⁽²⁾			17,3	11,1
Belgique	18,2	12,9	18,5	21,8
Scandinavie ⁽²⁾			2,0	-

(1) Volume d'heures de formation rapporté aux effectifs moyens

(2) Première publication au 31 décembre 2023

4.7.2 FIDÉLISER LES COLLABORATEURS

RISQUES ET ENJEUX

La fidélisation des collaborateurs constitue un enjeu majeur permettant de préserver les savoir-faire et compétences de l'entreprise, de garantir leur transmission et de diffuser la culture du Groupe. Dans ce cadre, différentes politiques et dispositifs sont mis en œuvre afin de développer le sentiment d'appartenance des collaborateurs au Groupe, notamment lors de leur intégration, de leur assurer un encadrement de qualité et une juste rémunération et de favoriser leur parcours professionnel. La qualité de vie et les conditions de travail, attente croissante et légitime des collaborateurs, est également un facteur d'engagement, de performance pour le Groupe et de fidélisation.

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

ANCIENNETÉ MOYENNE DES COLLABORATEURS

L'ancienneté moyenne des collaborateurs atteste de la fidélisation d'une part importante des collaborateurs du Groupe.

France	2021	2022	2023
Ancienneté moyenne (années)	11,1	11,2	11,2

Dans les **autres pays** employant plus de 10 salariés, l'ancienneté moyenne (en années) est la suivante :

	2023
Allemagne	7,1
Autriche	10,8
Belgique	9,4

Au 31 décembre 2023, l'ancienneté par tranche d'âge en France se ventilait ainsi :

	2023
Moins de 30 ans	2,1
30 à 50 ans	10,4
Plus de 50 ans	20,4

POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

L'INTÉGRATION

L'intégration est la première étape dans le processus de fidélisation, de bien-être et d'efficacité pour les collaborateurs.

En France, tout nouvel entrant se voit communiquer un **livret d'accueil** présentant les principales activités du Groupe et reprenant les différents éléments d'information nécessaires à ses premiers jours au sein du Groupe. Des **réunions d'accueil et d'intégration** qui ont pour objectifs de présenter le Groupe et ses activités et de créer du lien entre les nouveaux entrants et l'équipe des Ressources Humaines sont également organisées. La **Newsletter RH**, diffusée à l'ensemble des collaborateurs, permet également de présenter à chacun les nouveaux entrants et de faciliter ainsi leur intégration.

En outre, en France, tout collaborateur ayant deux ans d'ancienneté minimum peut désormais se porter volontaire pour devenir le référent d'un nouvel entrant,

afin de faciliter son intégration en l'aidant à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise.

En Belgique, tout nouveau collaborateur reçoit un "guide de collaboration agréable et responsable" qui présente le Groupe, ses valeurs ainsi que des informations pratiques. Il peut également accéder au *Workplace* (Facebook d'entreprise) qui lui permet de consulter les informations et actualités propres à l'entreprise. Tout nouvel entrant bénéficie en outre de l'appui d'un parrain ou d'une marraine qui facilite son intégration.

Les équipes des antennes locales des autres pays, et notamment de l'Allemagne et de l'Autriche, sont également sensibilisées à l'importance de la période d'intégration et s'attachent à proposer une formation adaptée à tout nouvel entrant et à faciliter son intégration.

LE MANAGEMENT

Soucieux de la qualité de l'encadrement des collaborateurs et de l'harmonisation des pratiques managériales, le Groupe intègre chaque année la **formation des managers** dans ses axes stratégiques pour la définition de son plan de développement des compétences.

Le Groupe propose une formation composée de 2 modules : "Les fondamentaux du management" et "Du manager au leader". Cette formation prend également en compte une adaptation du programme sur le management à distance.

En 2023, en France 68 managers ainsi ont pu bénéficier d'une formation managériale, étant rappelé qu'au total plus de 200 managers avaient été formés au cours des deux exercices précédents. Des formations similaires sont dispensés aux managers à l'international. Ainsi, en Allemagne où le nombre de salariés est le plus important, 8 managers ont pu bénéficier d'une formation en 2023.

En France, comme à l'international, les managers sont également sensibilisés à l'importance de mettre en œuvre un entretien annuel avec l'ensemble de leurs collaborateurs. Ces entretiens, qui restent facultatifs,

ont pour objectifs de faire le point sur l'année écoulée et d'établir conjointement la feuille de route pour l'année à venir. En France, un support d'entretien ainsi qu'un guide sont intégrés à la plateforme de gestion du personnel afin de faciliter le suivi et de permettre un meilleur accompagnement des collaborateurs. Les comptes-rendus des entretiens menés sont analysés et traités par la Direction des Ressources Humaines afin que soient mis en place les éventuelles mesures et/ou les accompagnements demandés par les collaborateurs (entretiens RH, formations...).

PART DES COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN ENTRETIEN D'ÉVALUATION INDIVIDUEL

	2023
France	44%

Dans les autres pays dans lesquels le Groupe opère, il n'existe pas d'entretien d'évaluation individuel formalisé. Des temps d'échange sont toutefois organisés à période régulière entre manager et collaborateur dans des objectifs comparables.

PROMOTION INTERNE ET MOBILITÉ

La mobilité interne est l'une des clés de la fidélisation des collaborateurs. Elle doit être favorisée dans la mesure du possible afin de permettre l'évolution des collaborateurs qui en expriment le souhait.

Premier réflexe dans la démarche de recrutement, la mobilité interne est encadrée, en France, par des **procédures disponibles sur l'intranet du Groupe** et destinées à garantir l'égalité de traitement dans la gestion des candidatures.

En France, comme dans les implantations à l'international, les collaborateurs disposent **sur l'intranet de la liste des postes à pourvoir** afin de faciliter leur démarche.

Des travaux se poursuivent par ailleurs en France afin de mettre en place un **cartographie des emplois et des compétences** et de créer des fiches emploi type. La finalité de ces travaux est de disposer, à terme, d'un outil facilitateur pour les collaborateurs, les managers et la Direction des Ressources Humaines afin d'accompagner de manière accrue le parcours et l'évolution professionnelle des collaborateurs.

En mars 2022, un **accord sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels ("GEPP")** a été signé au niveau de l'UES Boileau. Dans un contexte de transformation du secteur de la radiodiffusion marqué par une concurrence accrue, la multiplication des offres et l'évolution des usages, il vise notamment à définir

des actions de formation et d'accompagnement des collaborateurs dans le cadre de la mobilité professionnelle et géographique.

Dans le sillage de la signature de ce premier accord, en 2023, la Direction du Groupe a négocié avec les partenaires sociaux un accord sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels au sein de l'UES Régions. Ainsi, depuis mars 2023, chacune des deux UES du Groupe est dotée d'un accord sur la Gestion des emplois et Parcours professionnels destiné à répondre aux enjeux actuels.

En complément en 2023 a été mis en place en France le dispositif **"Vis ma vie"** qui permet aux collaborateurs, qui ont un souhait de mobilité, d'intégrer temporairement un service et d'en découvrir plus précisément l'activité.

COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION INTERNE ⁽¹⁾ (FRANCE)

	2021	2022	2023		
			F	H	Total
Nombre de collaborateurs ⁽²⁾	36	77	24	25	49

(1) Une promotion s'entend de l'attribution de responsabilités élargies, actées par une modification de libellé d'emploi en paie.

(2) Collaborateurs présents au 31 décembre (N-1)

LES RÉMUNÉRATIONS ET L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

La politique de rémunération du Groupe s'inscrit dans une démarche globale qui vise à concilier l'évolution de la rémunération des collaborateurs et leur fidélisation, la captation de nouveaux talents, la volonté de privilégier la mobilité interne, mais également à préserver l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la nécessaire maîtrise de la masse salariale.

En France, un Comité composé du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur Délégué Finances, Activités Internationales et Développement, ou de leurs adjoints, se réunit chaque semaine et veille, aux côtés des managers, à l'atteinte de ces objectifs.

Un processus analogue est retenu à l'international. Ainsi, s'agissant des entités allemandes, un comité, constitué du Directeur International, du Directeur Financier du pôle Radio à l'international, du Responsable de l'Allemagne et de deux membres du département Finances en Allemagne, se réunit au minimum tous les deux mois afin de décider des éventuels recrutements et des progressions de salaires au regard de la politique définie par le Groupe. Une organisation très proche, mais adaptée à la taille de chaque structure, est retenue dans les autres pays.

Les augmentations de salaires et le versement de primes ou de bonus exceptionnels sont fondés sur la performance individuelle et la reconnaissance du mérite. Les rémunérations variables sont déterminées au regard des résultats collectifs et/ou individuels des collaborateurs. Les critères d'attribution sont qualitatifs et/ou quantitatifs et définis contractuellement.

Les discussions menées en 2022 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire ("NAO") pour l'année 2023 au sein des deux UES du Groupe en France avaient conduit à des procès-verbaux de désaccord. En conséquence, des mesures unilatérales ont été prises en 2023 par la Direction, notamment en termes d'enveloppe d'augmentation générale et d'enveloppe d'augmentations individuelles.

Les discussions menées, en 2023, dans le cadre de la NAO pour l'année 2024 au sein de l'UES Boileau ayant à nouveau conduit à des procès-verbaux de désaccord, des mesures unilatérales ont également été prises par la Direction. S'agissant de l'UES Régions, les négociations ont quant à elles conduit à la signature d'un accord d'entreprise (cf. 4.7.3).

PART DES COLLABORATEURS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION DE SALAIRE

Part des collaborateurs présents au 31/12/N ayant bénéficié d'une augmentation de salaire (individuelle ou collective) en N :

Pays ⁽²⁾	2021	2022	2023
France	8,1%	47,8%	61,3%
Allemagne	12,8%	16,1%	29,5%
Belgique ⁽¹⁾	100%	100%	92,3%
Autriche ⁽³⁾	-	-	100%

(1) Indexation collective pour les employés relevant de la Commission Paritaire 227 (Secteur de l'audiovisuel) et présents à la date de l'indexation.

(2) Pays dans lequel au moins 10 personnes sont salariés

(3) Première publication au 31 décembre 2023

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

En France, en complément de l'application des mesures salariales, la Direction du Groupe a décidé, successivement au titre des exercices 2022 et 2023, de l'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur au profit de ses salariés ayant perçu une rémunération brute inférieure à un plafond déterminé. 1 184 collaborateurs ont bénéficié de cette prime exceptionnelle au titre de l'exercice 2022 et 1 199 collaborateurs au titre de l'exercice 2023.

PARTICIPATION ET ÉPARGNE RETRAITE

♦ Participation

En France, il existe un accord de participation applicable aux salariés des deux UES du Groupe ainsi qu'aux salariés de la société RADIOKING qui y ont adhéré en 2023.

Les modalités de calcul de la somme attribuée, au titre de chaque exercice, à l'ensemble des salariés et intermittents bénéficiaires ("réserve spéciale de participation") sont celles prévues par la loi, l'accord intégrant toutefois une formule dérogatoire pour la filiale NRJ PUBLISHING.

Le montant de la réserve est réparti selon des règles identiques entre tous les salariés des sociétés incluses dans l'accord, quel que soit le niveau de résultat de la société qui les emploie, sous réserve qu'ils justifient d'au moins trois mois d'ancienneté à la fin de l'exercice ou à la date de leur départ durant l'exercice.

Les résultats de l'exercice 2022 du Groupe ont permis de constituer une réserve de participation d'un montant de 3,83 millions d'euros (3,47 millions au titre de l'exercice 2021). 1 650 collaborateurs - salariés et intermittents - (1 607 en 2022) ont pu bénéficier, en 2023, d'un versement au titre de la participation rattachée à l'exercice 2022.

La gestion de l'épargne salariale liée aux sommes attribuées au titre de la participation a été confiée à un organisme extérieur qui propose aux collaborateurs, qui ne souhaitent pas percevoir immédiatement le montant

de la participation qui leur est attribuée, d'effectuer des versements dans des fonds distincts en termes de rendement et de risque pour placer l'épargne acquise.

♦ Épargne retraite

Depuis 2017, un accord relatif à un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif ("PERECO") permet à l'ensemble des salariés français de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de la retraite et de bénéficier ainsi des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale.

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Convaincu que la qualité de vie et les conditions de travail sont sources d'épanouissement et de performance, le Groupe s'attache au développement de ses politiques et de ses pratiques favorisant cette qualité de vie professionnelle.

Un accord portant sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail a été signé au sein de chaque UES du Groupe en 2022 et 2023. Ces accords permettent de réaffirmer l'engagement du Groupe sur l'égalité professionnelle et la diversité, sur la prise en compte de l'équilibre vie personnelle et familiale / vie professionnelle, avec différentes mesures relatives à la parentalité et sur le droit à la déconnexion des collaborateurs. Le Groupe a notamment introduit un dispositif de mécénat de compétence permettant à chaque collaborateur volontaire de faire du bénévolat pendant une journée par an sur son temps de travail au bénéfice d'une association d'intérêt général humanitaire, social ou environnemental respectant la neutralité religieuse et politique.

En 2023, dans le cadre des NAO, au sein de chacune des deux UES le Groupe a par ailleurs décidé :

- d'étendre à compter de 2024 la demi-journée de rentrée scolaire à la petite enfance, afin de faciliter l'entrée en crèche ou la mise en place d'un autre mode de garde ;
- de mettre en place, à compter d'avril 2024, un congé mensuel d'une journée payée pour les femmes souffrant d'endométriose médicalement diagnostiquée et bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Au-delà de ces avancées sociales, le Groupe est soucieux de permettre à ses salariés de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et accède, dans la plupart des cas, aux demandes de **travail à temps partiel** qui sont formulées.

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Les données relatives à la part des collaborateurs⁽¹⁾ travaillant à temps partiel sont présentées ci-dessous :

	2021	2022	2023			
	Nombre	Nombre	H	F	Total	%
France	78	64	21	39	60	2,9%
Allemagne	20	21	4	18	22	15,1%
Belgique	2	1	1	2	3	23,1%
Autriche ⁽²⁾			4	4	8	28,6%
Suède ⁽²⁾					-	-
Finlande ⁽²⁾					-	-
TOTAL	100	86	30	63	93	6,1%

⁽¹⁾ Données au 31 décembre - Salariés dont la durée contractuelle de travail est inférieure à 35H par semaine (40H par semaine en Allemagne, 38,5H en Autriche et 38H en Belgique), hors effectifs en contrat de professionnalisation, apprentis, stagiaires, intérimaires et intermittents, et hors effectifs temporaires des activités de spectacle.

⁽²⁾ Première publication en 2023

TÉLÉTRAVAIL

Issu d'accords collectifs en France et d'une décision unilatérale de la Direction à l'international, le télétravail facilite la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. En France, les modalités des accords signés permettent aux collaborateurs, qui le souhaitent et dont le poste est télétravaillable, de bénéficier d'au maximum 2 jours de télétravail par semaine complète de 5 jours travaillés.

DROITS AUX CONGÉS FAMILIAUX

Dans le Groupe, qui n'exerce ses activités qu'en Europe, l'ensemble des collaborateurs ont droit à des congés familiaux.

S'agissant des congés pour naissance et/ou adoption, en France, en 2023 100% des femmes et 78% des hommes ont pris les congés auxquels ils avaient droit.

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'engagement en faveur des collaborateurs

ACTIONS DE FORMATION

Outre les actions de prévention des risques psychosociaux (voir section 4.7.5), le Groupe propose une formation sur la gestion du stress.

Dispensée en France sous forme d'e-learning, elle vise à comprendre l'impact du stress sur la qualité de vie au travail, à permettre de reconnaître ses signes précurseurs et ses conséquences sur l'organisme et/ou sur le travail, à savoir pratiquer différents exercices de gestion du stress et à améliorer les conditions et la qualité de vie au travail. 60 collaborateurs ont suivi cette formation en 2023, étant précisé que 126 collaborateurs l'avaient suivie en 2022.

Des formations dédiées sont également proposées aux collaborateurs à l'international et notamment en Autriche et en Belgique ("Prévention burn-out").

ASSOCIATION AVEC GYMLIB POUR ENCOURAGER LA PRATIQUE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

Mise en place en 2022 à l'occasion de la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, l'association du Groupe avec Gymlib facilite l'accès des collaborateurs

de l'UES Boileau à des infrastructures de sport et de bien-être et les encourage à pratiquer des activités physiques et sportives grâce à un large choix d'activités.

En 2023, 180 collaborateurs de l'UES Boileau ont utilisé Gymlib au moins une fois dans l'année.

AUTRES ACTIONS

En France, en complément de ces mesures, le Groupe a mis en place ou maintenu en 2023 de nombreuses actions participant à la qualité de vie au travail et notamment le dispositif permettant de faire don de jours de congés au profit de collaborateurs, l'organisation de réunions d'information sur la retraite et les dispositifs de parrainage et de tutorat.

Le site intranet constamment enrichi de toutes les actualités du Groupe et de toutes les informations RH utiles aux collaborateurs ou encore la mise en place de plusieurs "événements" tels que le "challenge de pas" organisé en équipe en partenariat avec Gymlib, le concours de la plus belle tenue rose "Vague rose" en octobre ou encore la participation à la course "la Parisienne" ont également permis de fédérer les équipes et de créer du lien entre les collaborateurs.

4.7.3 MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

RISQUES ET ENJEUX

Un climat social de mauvaise qualité et peu propice aux échanges peut nuire au développement et à la croissance du Groupe.

POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

RELATIONS PROFESSIONNELLES

♦ FRANCE

Préambule : Il est précisé qu'au 31 décembre 2023, les effectifs en France se répartissaient entre 759 salariés au sein de l'UES Boileau (soit 56,26% des effectifs) et 573 salariés (soit 42,48%) au sein de l'UES Régions. Le Groupe intègre également la société RADIOKING depuis le 7 juin 2023 (16 salariés, soit 1,19% des effectifs) et la société MÉDIA ARTOIS, qui emploie un unique salarié, soit 0,07% des effectifs, depuis le 5 juillet 2023.

Le Groupe promeut un dialogue social structuré et nourri, impliquant les élus, les organisations syndicales et les salariés. Dans ce cadre, des Institutions Représentatives du Personnel ("IRP") ont été mises en place au sein des deux UES du Groupe ("UES Boileau" et "UES Régions"). Chacune de ces institutions est dotée de prérogatives propres qui renforcent le dialogue social.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Instances au 31 décembre 2023 ⁽¹⁾	Nombre d'élus
Membres des CSE ⁽²⁾	28
Membres au sein des CSSCT ⁽³⁾	12
Délégués syndicaux	7
Représentants syndicaux (aux CSE)	3

⁽¹⁾ UES Régions et UES Boileau

⁽²⁾ Titulaires

⁽³⁾ Commission Santé et Sécurité Conditions de Travail

En France, la Direction des Ressources Humaines veille tout particulièrement à la qualité du dialogue social. Cette exigence se manifeste par l'organisation de nombreuses réunions avec les IRP au sein de l'UES Boileau et de l'UES Régions.

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

NOMBRE DE RÉUNIONS DE NÉGOCIATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX ET TAUX DE RÉUSSITE

France	2021	2022	2023
Nombre de réunions de négociation	24	26	30
Taux de réussite des négociations engagées ⁽¹⁾	50%	44,4%	90,9%

(1) Négociation terminée au cours de l'année N, quelle que soit la date de début des négociations

L'année 2023 a été marquée par un accroissement de l'activité sociale et par une augmentation significative du taux de réussite des négociations avec les partenaires sociaux.

Outre les réunions de négociation et conformément à la réglementation en vigueur, les membres du CSE désignés ont été convoqués à chaque réunion du Conseil d'administration de la société NRJ GROUP et à l'ensemble des Assemblées générales des sociétés faisant partie des UES Boileau et Régions.

Par ailleurs, en 2023, les instances représentatives du personnel ont été renouvelées dans le cadre de l'organisation d'élections professionnelles sur chacune des deux UES. Les deux négociations des protocoles d'accord préélectoraux ont conduit à l'adoption d'un accord signé par les organisations syndicales sur les deux UES composant le Groupe, illustrant la qualité du dialogue social.

Dans le Groupe en France, le paysage syndical est diversifié : Le SNME CFTD, le SNRT-CGT Audiovisuel et le SNJ sont les organisations syndicales présentes au sein des UES Boileau et Régions.

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

PART DES COLLABORATEURS COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE ⁽¹⁾

France	2021	2022	2023
Taux	100%	100%	100%

(1) Présents au 31 décembre

PART DES COLLABORATEURS COUVERTS PAR DES ACCORDS INTERNES ⁽¹⁾

France	2021	2022	2023
Taux	100%	100%	98,74% ⁽²⁾

(1) Présents au 31 décembre

(2) Les sociétés RADIOKING et MÉDIA ARTOIS sont exclues du périmètre des accords d'entreprise des deux UES. Seule RADIOKING dispose d'une couverture partielle par l'adhésion, le 28 juin 2023, à l'accord de participation consolidé des sociétés de NRJ GROUP.

♦ A l'international

A l'international, la plupart des entités emploient un nombre assez réduit de salariés et ne sont donc pas conduites à mettre en place des instances représentatives du personnel. La Direction de ces entités est toutefois attachée à maintenir un dialogue de qualité avec les collaborateurs et peut ainsi mettre en place, de façon volontaire, un organe de représentation. Tel est le cas notamment en Belgique où le dialogue s'établit autour d'un Comité de Concertation Sociale incluant des représentants de la Direction et des salariés.

En Allemagne, la représentation des salariés dans les entreprises est assurée par le *Betriebsrat* dont la mise en place relève de la seule initiative des salariés, dans les entreprises d'au moins 5 salariés. Dans le Groupe, une seule filiale employant 17 salariés, soit moins de 12% des effectifs en Allemagne, a désigné un *Betriebsrat* ; cet organe, dont les membres sont élus, a une mission de vérification du respect des normes applicables en matière de droit du travail, mais il est aussi force de proposition. Il veille également au respect de différents principes tels que l'égalité femmes/hommes, la bonne intégration des handicapés, la formation, etc.

De façon similaire, en Autriche, la représentation des salariés de la filiale opérationnelle (100% des effectifs) est assurée par un *Betriebsrat* mis en place à l'initiative des salariés. Ses membres élus (3 salariés, compte tenu des effectifs de la filiale) sont nommés pour une durée de 6 ans et interviennent sur les différents sujets relevant des relations sociales au sein de l'entreprise.

NOMBRE D'ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS AU COURS DE L'EXERCICE

France	2021	2022	2023
Nombre d'accords signés	3	4	10 ⁽¹⁾

(1) Seul l'accord sur les NAO sur le périmètre de l'UES BOILEAU a fait l'objet d'un PV de désaccord.

SUJETS TRAITÉS EN 2023

L'année 2023 a notamment été marquée par les actions suivantes avec les partenaires sociaux :

♦ UES Boileau

- Avenant n°1 à l'Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ("GEPP"), signé le 12 mai 2023 ;
- Accord Collectif de mise en place des horaires individualisés de travail pour TOWERCAST, signé le 9 juin 2023 ;
- PV de Désaccord dressé en décembre 2023 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 portant sur l'année 2024, sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Protocole d'Accord pré-électoral relatif à l'élection des membres de la délégation du personnel du CSE signé les 17 et 19 mai 2023.

♦ UES Régions

- Accord sur l'Égalité professionnelle, la Qualité de Vie et les conditions de travail signé le 17 juillet 2023 ;

- Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ("GEPP") signé le 13 mars 2023 ;
- Accord dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 portant sur l'année 2024 sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, signé le 30 novembre 2023 ;
- Accord sur l'adoption du vote électronique pour l'élection des membres du CSE des sociétés qui composent l'UES Régions, signé le 3 juillet 2023 ;
- Protocole d'Accord préélectoral relatif aux élections 2023 du Comité social et économique de l'UES Régions signé le 19 octobre 2023.

♦ Groupe

- Accord d'Adhésion, par la société RADIOKING, à l'accord de participation consolidé des sociétés de NRJ GROUP signé le 28 juin 2023 ;
- Avenant de prolongation de l'accord de participation consolidé des sociétés de NRJ GROUP, signé le 23 juin 2023.

4.7.4 AGIR POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

RISQUES ET ENJEUX

Le Groupe est soucieux de permettre à ses collaborateurs de s'épanouir dans un environnement diversifié, inclusif et égalitaire. Il est également conscient que la diversité est un facteur de réussite.

POLITIQUE ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La lutte contre les discriminations est inscrite au cœur même de la **Charte d'éthique** du Groupe qui est applicable en France, en Belgique, en Allemagne et en Autriche (cf. Section 4.5.2) et qui stipule dans son article 2.2 relatif au respect des droits des salariés : "Le Groupe ne tolère aucune discrimination, de quelque nature que ce soit, dans les relations de travail et plus particulièrement dans les domaines du recrutement et de l'évolution professionnelle de ses salariés".

Dès 2018, le sous-groupe belge a introduit un plan "diversité" auprès de la Région Bruxelloise. Dans le prolongement, il a élaboré en 2019 un plan visant à conduire ses sociétés à être des organisations qui cultivent la diversité et la non-discrimination. Cette démarche a conduit **NRJ Belgique à se voir décerner le Label Diversité promu par l'Actiris, l'Office régional bruxellois de l'emploi**, pour la première fois en

janvier 2020. Afin de pérenniser ce label, deux plans "diversité" triennaux ont été introduits. Ils ont conduit à ce que 3 priorités soient fixées pour 2023 et 2024 : la refonte des *books* antenne pour sensibiliser journalistes, animateurs et animatrices à la diversité, la mise en place d'une grille d'analyse des différents supports de communication et l'organisation de formations portant sur les biais cognitifs et la communication inclusive, à destination de l'ensemble des collaborateurs.

Dans les autres pays, le Groupe est également attaché à la lutte contre toute forme de discrimination et respecte notamment ces valeurs lors du recrutement et dans la politique d'évolution des salariés ; il s'attache par ailleurs à ce que ses collaborateurs partagent les mêmes valeurs et appliquent les engagements pris par le Groupe.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

PARITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'importance qu'accorde le Groupe au principe d'égalité femmes-hommes se traduit en premier lieu au niveau de la Gouvernance du Groupe.

	Nombre total d'administrateurs	Part des femmes administratrices ⁽¹⁾
Au 31/12/2023	8	62,5%
Au 31/12/2022	8	62,5%
Au 31/12/2021	7	57,1%

(1) Y compris l'administrateur représentant les salariés

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, UN ÉLÉMENT FONDAMENTAL DE LA POLITIQUE SOCIALE

L'importance accordée par le Groupe au principe d'égalité femmes-hommes se traduit en second lieu au niveau de sa politique sociale dont il est un élément fondamental. Cette politique se traduit par l'absence de différence de traitement en matière d'embauche, de promotion ou d'accès à la formation et par l'absence d'écart de rémunération fondé sur l'appartenance à l'un ou l'autre des sexes.

♦ Une répartition équilibrée des effectifs

Au 31 décembre 2023, 42,6% des collaborateurs du Groupe sont des femmes (cf. paragraphe introductif du Chapitre 4.7);

♦ La signature d'accords collectifs

Un accord portant sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail a été conclu au sein de chaque UES du Groupe, respectivement en décembre 2022 et en juillet 2023. Ces accords permettent de réaffirmer l'engagement du Groupe sur l'égalité professionnelle et la diversité, ainsi que sur la prise en compte de l'équilibre vie personnelle et professionnelle. Ils ont conduit à mettre en place différentes mesures, et en particulier :

- L'organisation d'entretiens notamment après un congé maternité ;
- Une diminution du temps de travail destinée à faciliter l'allaitement ;
- L'instauration d'une demi-journée d'absence payée le jour de la rentrée scolaire jusqu'aux 18 ans de l'enfant ;
- L'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

La Direction du Groupe a par ailleurs décidé de maintenir l'intégralité du salaire des collaborateurs pendant le congé maternité, paternité ou d'adoption.

♦ L'absence de différence de traitement en matière d'accès à la formation

Comme il apparaît dans la Section 4.7.1, le nombre d'heures de formation par genre est équilibré dans l'ensemble du Groupe.

♦ Le traitement équitable des femmes dans leur carrière

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

Index égalité femmes-hommes - France

Conformément à la Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et à son décret d'application du 8 janvier 2019 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le Groupe calcule chaque année son index égalité femmes-hommes⁽¹⁾

(En nombre de points)	2021	2022	2023
UES Régions	93	94	94
UES Boileau	94	93	94

(1) Index calculé à partir de 5 indicateurs : L'écart de rémunération, l'écart dans les augmentations annuelles, l'écart dans les promotions, le pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité et le nombre de femmes parmi les salariés bénéficiant des 10 plus hautes rémunérations. Un seuil minimal de 75 doit être atteint

Part des femmes ayant le statut de Cadre Dirigeant

		2023
	Nombre	% du total
Femmes ayant le statut de "cadre dirigeant" au 31/12/N	6	25%

Part des femmes dans l'encadrement supérieur⁽¹⁾

		2023
	Nombre	% du total ⁽²⁾
Femmes au sein de l'encadrement supérieur	36	41,9%

(1) L'encadrement supérieur est défini comme correspondant aux collaborateurs qui sont les (n-1) et (n-2) du Président du Conseil d'administration. Parmi ces collaborateurs, ne sont retenus que ceux qui assument une fonction d'encadrement hiérarchique ou opérationnel

(2) Pourcentage dans le nombre total de collaborateurs remplissant le critère ci-dessus

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'engagement en faveur des collaborateurs

Nombre et part des femmes ayant un statut de cadre

	Nombre	2023
		% du total ⁽²⁾
France	410	45,2%
Allemagne ⁽¹⁾	1	11,1%
Autriche ⁽¹⁾	-	-
Belgique ⁽¹⁾	-	-
Suède ⁽¹⁾	-	-
Finlande (Diffusion) ⁽¹⁾	1	100%
Finlande (Radio) ⁽¹⁾	-	-
TOTAL	412	44,7%

(1) A l'étranger, la notion de cadre n'existe pas. Sont considérés comme cadres, en Belgique, Finlande et Suède et Autriche, les collaborateurs qui sont membres du Comité de Direction et, en Allemagne les collaborateurs qui occupent un poste de direction et d'encadrement, selon une liste limitative définie par le Groupe.

(2) Pourcentage dans le nombre total de collaborateurs ayant un statut de cadre

♦ Programme WOMEN@NRJ_GROUP

En décembre 2022, le Groupe a lancé en France un programme Women@NRJGroup. Ce programme vise d'une part, à favoriser l'*empowerment* au féminin et à développer les talents féminins (mise en place de *masterclass* d'échanges avec des femmes au parcours inspirant, dynamique d'un réseau interne pour faciliter les échanges et la communication d'initiatives marché auprès des collaborateurs) et, d'autre part, à favoriser une plus grande féminisation des métiers dits techniques (animation, production, ingénierie, etc.) en réalisant des interventions au sein des écoles spécialisées et en établissant des collaborations avec des réseaux de femmes issues de ces métiers.

Dans le cadre de ce programme, plusieurs sessions d'échanges ont eu lieu en 2023. Elles ont permis à des collaboratrices d'avoir des échanges riches et constructifs avec plusieurs femmes occupant une fonction de Direction et/ou administratrice dans le Groupe, mais également de recevoir Cathy Collart Geiger, Présidente Directrice Générale de Picard et Marie-Anne Robert, Présidente de Sony Music France qui sont venues témoigner de leur parcours professionnel.

En 2023, 160 collaborateurs en France, mais également des collaborateurs en Belgique, ont assisté à ces présentations qui sont par ailleurs disponibles en replay sur l'intranet du Groupe.

INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La politique d'égalité des chances est un marqueur essentiel de la promotion de la diversité et de l'inclusion dans le Groupe. L'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap fait partie de ces enjeux.

RECRUTEMENT

Dans l'objectif de développer une politique handicap active et durable, le Groupe a à cœur de favoriser ces recrutements. Dans ce cadre, en France et en Belgique chaque annonce de recrutement fait état de son engagement en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Le Groupe garantit l'égalité de traitement pour l'ensemble des candidatures reçues.

♦ Signature de la Charte Arcom en France

En France, dès 2014, le Groupe a affiché sa volonté de promouvoir la diversité et l'égalité des chances pour tous avec la signature de la Charte de l'Arcom visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de ses entités.

♦ Participation à des salons de recrutement

Le Groupe participe à des salons lui permettant d'échanger avec des candidats qu'il pourrait recruter. Ainsi, au mois d'avril, le Groupe était présent au salon "Rencontre pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans la culture" à Paris.

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS DU GROUPE EN FRANCE

♦ Accords collectifs

En décembre 2022 et en juillet 2023, des négociations sont intervenues au sein des deux UES du Groupe. Les accords relatifs à l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail comportent un chapitre spécifique aux travailleurs en situation de handicap prévoyant notamment :

- Un plan d'embauche ordinaire comportant notamment la recherche active de candidats et l'intégration des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en privilégiant les contrats à durée indéterminée ;
- Un plan d'insertion et de formation adapté aux travailleurs en situation de handicap ;
- Un plan de maintien dans l'emploi ;
- Des mesures d'accompagnements spécifiques afin d'assurer la facilitation des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;
- Des actions de communication et de sensibilisation rappelant, notamment, les engagements de l'entreprise en matière de handicap.

L'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein des deux UES a en outre fait l'objet d'échanges et a été mise en valeur dans le cadre des accords collectifs signés en 2021 et en 2022 (télétravail et temps de trajet).

♦ Mise à disposition d'une ligne info-service

Depuis 2018, le Groupe poursuit les actions relatives au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap avec la mise à disposition d'une ligne info-service dédiée auprès du cabinet de conseil Avisea. Accessible par numéro vert et par mail, cette ligne permet aux collaborateurs du Groupe d'obtenir des informations portant sur :

- le handicap (typologies, situations...) ;
- les démarches de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé ("RQTH") ;
- les acteurs du handicap et leur mission ;
- les aides de droit commun à destination des travailleurs handicapés.

♦ Nomination de deux référents handicap

Deux référents "handicap" ont pour mission de répondre de manière confidentielle et anonyme à toute question sur le handicap, sur les aides existantes, l'intégration d'une personne en situation de handicap, l'accompagnement à la démarche de Reconnaissance et de renouvellement de la Qualité de Travailleur Handicapé ("RQTH") ou encore la coordination des aménagements de poste nécessaires.

NOMBRE DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

	2023
France ⁽¹⁾	19
International ⁽²⁾	2
TOTAL	21

(1) Bénéficiaires d'une RQTH

(2) En Allemagne : "Mensch mit Behinderung"

PRESTATIONS DE SERVICES – SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Au-delà des actions menées en faveur de l'emploi direct de personnes en situation de handicap, le Groupe a conclu des accords de prestations de services avec des établissements du secteur adapté et protégé. Il en est ainsi de la collecte et du recyclage des papiers. De même, le Groupe a eu recours à une entreprise du secteur adapté pour la personnalisation de *goodies* et pour l'entretien d'espaces verts en régions et en Belgique.

En 2023, le chiffre d'affaires réalisé avec le secteur adapté et protégé s'est élevé à 76,1 milliers d'euros (44,2 milliers d'euros en 2022 et 55,1 milliers d'euros en 2021).

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS ET PARTICIPATION AU DUODAY

Chaque année, le Groupe soutient en France la Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées ("SEEPH") au travers d'une campagne de sensibilisation de ses collaborateurs, menée via une communication par email autour de la thématique du Handicap.

Dans le cadre de la SEEPH, pour la première fois cette année, 40 collaborateurs ont également pu être sensibilisés de façon immersive au Handicap en participant à un atelier "casque réalité virtuelle".

Le Groupe s'engage également chaque année en France pour la journée européenne du *DuoDay* qui permet à des personnes en situation de handicap de visiter ses locaux (Plateaux TV et Radio), de découvrir un métier ou d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité, mais aussi de réaffirmer les valeurs sociales de notre Groupe. En 2023, au total 22 Duos ont été créés à Paris, Dijon, Marseille et Bordeaux.

PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT – DROITS DE L'HOMME

La Déclaration de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) recouvre quatre aspects principaux pour l'établissement d'un "plancher" social dans le monde du travail : La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants.

Les activités directes du Groupe ne sont exercées que dans des zones à faible niveau de risque de non-respect de ces principes et droits, ses implantations étant toutes situées au sein de l'Union Européenne, dans des états qui ont ratifié les conventions de l'OIT.

Par ailleurs, comme indiqué ci-avant, le Groupe, qui a inscrit la lutte contre les discriminations, l'équité et le respect de la personne au cœur même de sa Charte d'éthique, promeut le respect de ces conventions au sein de ses filiales, notamment au travers de sa politique sociale. Par ailleurs, au travers des actions prises dans le cadre de la RGPD (cf. Section 4.5.2), le Groupe se mobilise en faveur du respect de la vie privée.

Enfin, à travers ses médias, le Groupe soutient les mouvements associatifs promouvant les droits de l'Homme au sens large (cf. Section 4.6.4).

4.7.5 OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÉCURISÉ ET POSITIF

RISQUES ET ENJEUX

Une prévention insuffisante en matière de santé physique et mentale ainsi qu'en matière de sécurité au travail peut nuire au bien-être des salariés, à leur motivation et donc à leur efficacité et conduire à des accidents et/ou à des absences de collaborateurs qui pénalisent l'organisation et la performance du Groupe.

POLITIQUES ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

En France, un Accord sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail a été signé en décembre 2022 au sein de l'UES Boileau; il est venu remplacer le Plan d'action sur la prévention des risques psychosociaux qui existait depuis 2014.

De même, un Accord sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail a été signé en juillet 2023 au sein de l'UES Régions et s'est substitué au Plan de prévention des risques psychosociaux qui était en vigueur depuis 2015.

Ces deux accords visent à organiser une politique efficace de prévention des risques psychosociaux au sein du Groupe, notamment par la mise en place :

- d'un **dispositif d'écoute, de soutien et d'accompagnement psychologique.**

Dans ce cadre, les collaborateurs peuvent bénéficier d'un service d'écoute et d'accompagnement, anonyme

et confidentiel, auprès du cabinet "Stimulus Care Services" (ex "PSYA"). Ce dispositif fait l'objet d'une campagne de communication régulière, notamment par l'intermédiaire de la Newsletter RH ;

- d'**actions de sensibilisation et de formation** aux risques psychosociaux à destination de l'ensemble des salariés. A ce titre, en France, des collaborateurs ont pu suivre une formation sur la gestion du stress et sur la santé mentale.

Une démarche comparable est menée dans les plus grandes entités du Groupe à l'international, à la fois sous la forme de formations à la prévention du burn-out et à la gestion du stress et à la fois via la mise à disposition d'un numéro d'appel externe, en complément, dans certains cas, de référents internes spécifiquement formés

PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La prévention des risques professionnels est un enjeu important de la politique du Groupe. Dans ce cadre, en particulier en France, le Groupe veille chaque année à la mise à jour du Document Unique de Prévention des Risques professionnels ("DUERP").

Des actions de sensibilisation et de formation en matière de prévention et de sécurité ont été déployées en 2023 et notamment :

- Gestes et postures ;
- Habilitation électrique et habilitation au travail en hauteur (voir Section 4. 8.1) ;
- Sauveteur Secouriste du Travail ;
- Prévention incendie (manipulation des extincteurs et "premier témoin incendie") ;
- Plan Particulier de Sécurité et Protection de la Santé ("PPSPS") ;
- Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque.

NOMBRE DE COLLABORATEURS FORMÉS À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ⁽¹⁾

Pays ⁽³⁾	2021	2022	2023
France	259	569	384
Allemagne	16	19	31
Autriche ⁽²⁾	-	-	1
Belgique	1	1	6

⁽¹⁾ Un collaborateur peut avoir suivi plusieurs formations

⁽²⁾ Intégré pour la première fois en 2023

⁽³⁾ Uniquement les pays/BU employant plus de 10 salariés

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

ACCIDENTS DU TRAVAIL

♦ Nombre ⁽¹⁾ et taux de fréquence ⁽²⁾

	2021	2022	2023	
	Taux	Taux	Nombre	Taux
France	2,37	6,72	17	8,00
Allemagne	11,74	11,76	2	8,06
Autriche			-	
Belgique			-	
Suède			-	
Finlande			-	

⁽¹⁾ Y compris les accidents de trajet ; Seuls sont pris en compte les AT ayant entraîné un arrêt de travail, ayant eu lieu ou déclarés au cours de l'année présentée.

⁽²⁾ Taux de fréquence calculé pour 1 million d'heures travaillées. Les heures travaillées sont calculées à partir du nombre total de jours travaillés sur la période donnée, multiplié par le nombre théorique d'heures travaillées par jour (durée légale) multiplié par l'effectif au 31/12/N

En 2023, aucun décès n'est survenu à la suite d'un accident de travail.

♦ Taux de gravité ⁽¹⁾

	2021	2022	2023
France	0,02	0,16	0,48
Allemagne	0,008	0,074	0,02

⁽¹⁾ Nombre de jours calendaires perdus par incapacité de travail, pour 1 000 heures travaillées

4.8 NOTRE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

4.8.1 PROTÉGER NOS PARTIES PRENANTES CONTRE L'EXPOSITION AUX CHAMPS ÉLECTROMAGNÉTIQUES

RISQUES ET ENJEUX

La société TOWERCAST, et plus marginalement sa filiale finlandaise TELEMAT NORDIC, sont des opérateurs de services exploitant des sites de diffusion de communications électroniques. Les émissions électromagnétiques peuvent soulever des questions quant aux effets à long terme que ces rayonnements sont susceptibles d'avoir sur la santé des collaborateurs et du public.

POLITIQUES ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

En France, TOWERCAST doit s'assurer que le niveau d'exposition aux champs électromagnétiques du public et de ses salariés reste inférieur aux limites fixées par la réglementation française et par les autorités de régulation (ARCEP, ANFR et Arcom). La société doit également fournir une information préalable à toute modification substantielle de ses installations radioélectriques afin d'apprécier la sobriété de l'exposition aux champs électromagnétiques.

PROTECTION DES SALARIÉS INTERVENANT SUR LES SITES DE DIFFUSION

♦ France

En France, la réglementation relative à la protection des travailleurs contre les risques liés aux champs électromagnétiques est fixée par le Décret n° 2016-1074 du 3 août 2016.

Un Arrêté du 5 décembre 2016 précise par ailleurs les grandeurs physiques que représentent les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs déclenchant l'action décrivant l'exposition à des champs électromagnétiques en milieu de travail.

Soucieuse du strict respect de cette réglementation, la société TOWERCAST a mis en œuvre des mesures de prévention et de protection de ses salariés.

Elle a ainsi élaboré une cartographie des risques applicable aux sites de diffusion sur lesquels interviennent ses salariés, qui est organisée autour de 4 axes fondamentaux :

- Qualification nécessaire à l'intervention d'un salarié,
- Formation du salarié,
- Reconnaissance de la capacité du salarié à intervenir,
- Dotation en équipements de protection.

Appliquée à l'ensemble de ses sites d'intervention depuis de nombreuses années, cette cartographie permet de définir les conditions d'accès et de travail et de veiller à l'adéquation des intervenants avec les contraintes particulières de chacun des sites.

TOWERCAST complète son processus d'évaluation des risques par la réalisation régulière de **missions d'audit sur sites et de mesures de champs électromagnétiques** permettant de déterminer les niveaux réels d'exposition et de s'assurer ainsi du respect des niveaux réglementaires.

A ce titre, au cours de l'exercice 2023, ont été réalisées 764 missions d'audit sur sites (audits de pylônes, audits électriques et audits de sécurité) et 375 mesures de champs électromagnétiques sur 125 sites.

La démarche de prévention et de protection des salariés intervenant sur les sites de diffusion s'appuie également sur un **plan de formation continue en termes d'habilitation et de prévention des risques** qui fait l'objet d'un rapport de suivi trimestriel.

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

Le nombre de salariés formés dans ce cadre au cours des trois derniers exercices est présenté ci-dessous :

Thématique	2021	2022	2023
Habilitation électrique ⁽¹⁾	47	39	47
Habilitation "hauteur" ⁽¹⁾	32	63	31
TOTAL	79	102	78
Part des collaborateurs formés dans le total prévu dans le plan de formation	100%	100%	100%

⁽¹⁾ Habilitations valables pendant 3 ans

La société TOWERCAST adopte par ailleurs une démarche visant à garantir la sécurité et améliorer la qualité de ses sites de diffusion. A ce titre, un **plan de prévention pour intervention sur les ouvrages** est systématiquement établi. Ce plan concerne les opérations de travaux, de maintenance et de contrôles destinés à assurer la pérennité des infrastructures. Il permet de qualifier les risques éventuels liés à la sécurité et à l'environnement sur les sites où ses salariés opèrent.

♦ Finlande

En Finlande, l'activité de diffusion est exercée au travers de la société TELEMAT NORDIC.

A l'exception de quelques missions ne présentant pas de risques particuliers, les techniciens de cette société n'interviennent pas directement sur les sites de diffusion (locaux techniques et pylônes), les prestations techniques étant sous-traitées auprès d'une société spécialisée dans la maintenance des réseaux critiques (réseaux électriques, télécoms, etc.) en Finlande. Le

partenaire assume ainsi la responsabilité de la protection et de la formation de ses propres salariés intervenant sur les sites.

La société TELEMAT NORDIC met par ailleurs en œuvre un plan de prévention sur ses sites détenus en propre, au travers d'une inspection de ses pylônes réalisée selon un plan pluri-annuel de 8 ans par une société de construction de pylônes. Dans le respect de ce plan de prévention, cette dernière a réalisé en 2023 une mission d'audit.

PROTECTION DU PUBLIC

S'agissant de la protection du public en France, les dispositions réglementaires qui s'appliquent sont celles du Décret n° 2002-775 du 3 mai 2002 qui a transposé en droit français la Recommandation européenne relative aux valeurs limites d'exposition du public aux champs électromagnétiques émis par les équipements utilisés, dans les réseaux de télécommunications, par les installations radioélectriques.

En outre, conformément au Décret n° 2013-1162 du 14 décembre 2013 et à l'arrêté de la même date qui s'y réfère, **toute personne** qui s'interroge sur le niveau des champs électromagnétiques à son domicile, à son travail, à l'école de ses enfants ou, plus généralement, en tout lieu de vie, **peut demander gratuitement la mesure de l'exposition** aux ondes électromagnétiques, soit dans les locaux d'habitation, soit dans des lieux accessibles au public. Lorsqu'elle est sollicitée directement, TOWERCAST oriente le demandeur vers

les organismes habilités et notamment vers l'ANFR qui instruit la demande et réalise les mesures si nécessaire. Les résultats de ces mesures sont rendus publics par l'Agence sur le site www.cartoradio.fr.

La loi Abeille du 9 février 2015 relative à la sobriété, à la transparence, à l'information et à la concertation en matière d'exposition aux ondes électromagnétiques est par ailleurs venue renforcer **l'obligation de concertation et d'information du maire et du public** quant à l'implantation et à la modification d'installations radioélectriques.

Dans le respect de cette loi, la société TOWERCAST réalise systématiquement un Dossier d'Information Mairie ("DIM") qui intègre une simulation préalable d'exposition dans le cadre des démarches d'autorisation administratives.

En Finlande, la protection du public contre l'exposition aux champs électromagnétiques relève du STUK (*Radiation and Nuclear Safety Authority's*) qui effectue les contrôles réglementaires.

PROTECTION DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES

Outre les valeurs limites d'exposition fixées par la réglementation, la société TOWERCAST doit s'assurer du respect des niveaux d'exposition fixés par les Autorités de régulation notamment.

Des mesures d'exposition sont commanditées ponctuellement à l'initiative du grand public à l'ANFR, seuls les éventuels dépassements étant signalés à la société. Dans ce cadre, un seul dossier a été signalé au cours des exercices 2022 et 2023, confirmant ainsi la conformité des installations de TOWERCAST aux diverses décisions.

Sur ce dossier, les niveaux sont faibles (27% du seuil d'exposition du grand public). Ils sont en cours d'analyse auprès des services d'expertise de la société, afin de définir, en concertation avec ses clients et l'ARCOM, si quelques adaptations sont possibles afin d'atténuer encore les niveaux de champs.

En complément, la société procède elle-même régulièrement à des mesures d'exposition.

4.8.2 AMÉLIORER NOTRE EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE ET CONTRIBUER À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

RISQUES ET ENJEUX

Outre l'attention portée par le Groupe à ses consommations de ressources dans l'objectif d'assurer une maîtrise de ses coûts, en particulier dans le contexte actuel de surenchérissement des prix de l'énergie, le Groupe souhaite contribuer à la limitation du réchauffement climatique à 1,5°C fixée par l'Accord de Paris, ainsi qu'à l'objectif de neutralité carbone à horizon 2050.

POLITIQUES ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

DANS LE CADRE DE L'EXPLOITATION DE SES SITES DE DIFFUSION

Bien que le cœur de métier du Groupe relève des activités de média, une part importante de ses activités est également exercée dans le secteur de la diffusion ("broadcast"), principalement au travers de sa filiale TOWERCAST. Près de 85% de la consommation d'électricité du Groupe résulte ainsi de l'exploitation, en propre ou auprès d'opérateurs tiers, de sites de diffusion par cette société.

POURSUITE DES INVESTISSEMENTS TECHNIQUES

La consommation d'électricité des sites de diffusion dépend essentiellement des équipements d'émission et, dans une certaine mesure, des conditions météorologiques.

Dans l'objectif de réduire sa consommation électrique, la société TOWERCAST procède depuis plusieurs années à des investissements destinés à rendre ses équipements plus performants et teste de nouvelles gammes d'équipements et de nouvelles ingénieries. Dans ce cadre, 52 amplificateurs nouvelle génération ont été installés en début d'année 2023.

PROJET DE SCHÉMA DIRECTEUR "INDÉPENDANCE ÉLECTRIQUE" ET PREMIÈRES INITIATIVES EN MATIÈRE D'AUTO-PRODUCTION D'ÉNERGIE SOLAIRE

Au-delà de ces investissements, le Groupe a décidé en 2023 d'initier un appel d'offres visant à se faire accompagner dans l'élaboration d'un schéma directeur "indépendance électrique" appliqué à son activité de diffusion.

Parallèlement, la société TOWERCAST a poursuivi l'initiative qu'elle avait engagée en 2022 dans l'auto-production d'énergie solaire. Ainsi, après l'installation de 6 panneaux photovoltaïques sur le site de Riez en région PACA, elle a procédé à l'installation de 40 nouveaux panneaux sur le site de Perpignan en août 2023.

Si l'auto-production issue de ces installations reste marginale au regard de la consommation électrique de cette société, elle traduit sa volonté d'acquérir les compétences lui permettant de mieux appréhender ces solutions dans une potentielle perspective de généralisation ou de déploiement majeur sur ses emprises, afin de réduire, à terme, l'empreinte carbone de ses activités de diffusion.

DANS LA GESTION DES BÂTIMENTS ET DES ÉQUIPEMENTS TECHNIQUES

En France, le Groupe est principalement propriétaire de deux immeubles qui abritent ses activités à Paris. Bien qu'ils soient de type tertiaire, ces immeubles sont également équipés de studios de télévision et de studios de radio. L'un de ces immeubles bénéficie d'un chauffage au gaz.

Sur le territoire national, le Groupe est par ailleurs locataire de bâtiments abritant le siège social de sa société de régie publicitaire locale, l'activité de ses antennes de radio en régions (plus de 70 locaux) ainsi que les 5 implantations régionales de son activité de diffusion. Le Groupe est également locataire des locaux dans lesquels il exerce son activité à l'international.

La majeure partie des locaux loués bénéficie d'un chauffage électrique.

En régions comme à l'international, si le Groupe est tenu par des contraintes techniques importantes dans le choix des bâtiments qui abritent ses activités de radio, il s'efforce toutefois, lors de la recherche de nouveaux locaux, de privilégier des biens immobiliers moins énergivores.

Conformément à leurs obligations légales, mais également dans l'objectif d'identifier certaines sources d'économies d'énergie et d'améliorer ainsi leur performance énergétique, les sociétés du Groupe qui y sont assujetties procèdent à l'**audit énergétique réglementaire** des locaux qu'elles occupent, selon un plan quinquennal.

Parallèlement le Groupe est assujéti au décret n° 2019-771 du 3 juillet 2019 (dit "décret Tertiaire") découlant de la loi ELAN, au titre des 3 immeubles dont il est propriétaire et dont la surface au sol excède 1 000 m², mais également au titre de locaux loués dans des immeubles de plus de 1 000 m².

En 2022, le Groupe avait mis en œuvre la première étape de ce décret en déclarant la consommation d'énergie des exercices 2020 et 2021 sur la plateforme dédiée OPERAT, au titre de 48 sites loués en régions (10 déclarations étant directement réalisées par le propriétaire de l'immeuble) ainsi que des 3 immeubles dont il est propriétaire. En région, le Groupe attend désormais la publication des "arrêtés valeur absolue IV et V" concernant l'activité radio pour fixer ses objectifs chiffrés de réduction des consommations énergétiques et définir les plans d'action associés.

ÉLABORATION D'UN SCHÉMA DIRECTEUR IMMOBILIER VISANT À L'AMÉLIORATION THERMIQUE DES BÂTIMENTS PARISIENS

Au cours du 3^e trimestre 2023, et notamment dans le cadre du plan d'actions visant pour le Groupe à se conformer aux objectifs du "décret tertiaire", le Groupe a fait procéder à la réalisation d'un audit technique et énergétique à 360° (volet réglementaire et volet énergétique) de ses deux bâtiments parisiens. Cet audit a été le préalable à la définition d'un Schéma Directeur Immobilier qui projette les investissements nécessaires à une rénovation technique et énergétique des deux bâtiments sur une durée de 9 ans.

Chiffrés à un montant total d'un peu moins de 10 millions d'euros, ces investissements assureront la rénovation technique et la mise aux normes des bâtiments au regard des nouvelles réglementations et contribueront à la réduction des dépenses énergétiques et des émissions de CO₂, tout en assurant la valorisation de ces actifs immobiliers.

AUTRES MESURES PORTANT SUR LES ÉQUIPEMENTS PRIVATIFS DANS LES LOCAUX LOUÉS EN RÉGION ET DANS LES SITES PARISIENS

Parce qu'il est locataire en région et à l'international, le Groupe n'a que peu d'influence sur la gestion environnementale des bâtiments. En 2023, il a toutefois pris une première initiative, en concertation avec le propriétaire des bâtiments pris en location en Belgique, en faisant poser 130 panneaux solaires sur le toit de ces locaux. Même si l'impact de la réduction de consommation restera tout à fait marginal au niveau du Groupe, cette démarche démontre la volonté du Groupe de trouver des solutions visant à favoriser son efficacité énergétique.

S'agissant des équipements privés de ses locaux en région (bureaux, studios de radio et CDM - Centre Distributeur des Modulations/salle serveurs -), depuis 2022, le Groupe prend des mesures contribuant à l'efficacité énergétique en agissant notamment sur les usages : suivi accru des températures de froid, consignes de chauffage, installation de luminaires en LED au fur et à mesure des rénovations, etc. D'autre part, il a fait réaliser en 2022 un audit thermodynamique du site du siège social de la société de régie locale à Lyon, qui a été suivi de la mise en œuvre d'un plan d'actions immédiat.

Dans ses immeubles parisiens, le Groupe avait finalisé en 2022 la rénovation de la CTA (Centrale de traitement d'air) de son site de Gautier, avec le choix d'un système double flux avec récupération d'énergie en remplacement d'air neuf. Le chantier de remplacement des éclairages anciens par des pavés LED, offrant un meilleur rendement lumineux combiné à une consommation d'électricité réduite, démarré en 2022, s'est poursuivi en 2023 et continuera en 2024 dans l'objectif de traiter la totalité des deux immeubles.

En complément, depuis 2022, le Groupe assure la maîtrise des températures via des systèmes de contrôle, relevés et programmation, notamment à travers la GTC. La mise en place du *Free Cooling* pour les deux CDM (Centre Distributeur des Modulations) contribue également à la réduction des consommations d'énergie (climatisation naturelle).

SIGNATURE D'UN CONTRAT BIENNAL D'ÉLECTRICITÉ COMPORTANT 30% GARANTIE D'ORIGINE

En complément des réflexions menées par le Groupe afin de réduire sa consommation électrique tant dans le cadre de la gestion de ses bâtiments que sur ses sites de diffusion, et dans le double objectif de maîtriser ses dépenses d'électricité et de verdir sa consommation, au premier semestre 2023 le Groupe a signé un nouveau contrat de fourniture d'électricité. Applicable pour la France au titre des exercices 2024 et 2025, ce contrat prévoit une part de 30% d'électricité garantie d'origine.

A l'international, et en particulier en Finlande où la société TELEMAT NORDIC, filiale de la société TOWERCAST, exerce une activité de diffusion, 41,7% de la consommation électrique de l'année 2023 (soit 653 MWh) est d'ores et déjà totalement issue d'énergies renouvelables (énergie hydraulique, éolienne, solaire et issue de bioénergies).

PUBLICITÉ RESPONSABLE

Au-delà de ces actions, afin d'impulser une dynamique collective, des actions sont menées par le Groupe, d'une part avec les annonceurs et leurs agences pour œuvrer à une communication plus responsable et plus engagée, et, d'autre part, avec les interprofessions pour contribuer à la transition du secteur de la communication et de la société dans son ensemble.

En 2023, NRJ GLOBAL, société de régie publicitaire nationale du Groupe, a poursuivi sa stratégie "*Less Is More!*" qui consiste à maîtriser la durée du temps publicitaire avec un maximum de 9 minutes par heure en national sur les 4 antennes radio. A ce titre, elle a reçu en juin le prix Or, dans la catégorie "Publicité Responsable" lors de la première édition du Grand Prix de la Responsabilité des Médias.

De même, lors de la cérémonie des "*Annual Master in Media Awards*" belges de 2023, les filiales du sous-groupe belge NGroup ont remporté un Gold Award dans la catégorie "Media sustainability - Divertir avec sens - Partager avec impact".

En 2023, NRJ GLOBAL a également poursuivi sa collaboration avec le SRI (Syndicat des Régies Internet), l'Alliance Digitale et le BDR (Bureau de la radio) pour mettre en place un référentiel et une calculatrice carbone

commune pour la diffusion des messages publicitaires en radio et audio, développée par la société DK. S'appuyant sur ces outils de mesure de l'empreinte carbone (calculatrice DK également disponible en TV-vidéo), NRJ GLOBAL s'efforce de développer, vis-à-vis de ses clients annonceurs et agences, une dimension de conseil pour concevoir des campagnes plus responsables (proposition de dispositifs bas carbone, charte éco-digitale) et de proposer aux marques engagées⁽¹⁾ des offres de communication dédiées (écrans *native* : *native green*, *native corporate* et *native made in France*).

⁽¹⁾ <https://www.nrjglobal.com/wp-content/uploads/2023/10/Offre-Ecrans-native.pdf>

Soucieuse de mettre en place des bonnes pratiques en faveur de la transition climatique, NRJ GLOBAL a par ailleurs développé une charte éco-production pour son "collectif Jean-Paul" créateur de contenus pour les marques.

Enfin, signataire du contrat Climat (cf. Section 4.8.3), elle s'engage à proposer des conditions commerciales spécifiques pour les campagnes d'information des administrations et des organisations caritatives, en faveur de pratiques responsables et de l'utilisation de produits moins polluants.

CONSOMMATION D'ÉNERGIES ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

ELECTRICITÉ

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les données de consommation sont issues des factures détaillées par compteur et par site émises par les fournisseurs d'énergie. Dans les antennes régionales en France, la consommation est déterminée sur un an glissant (variation entre le dernier relevé et le relevé

(J-365 jours)). Les consommations des structures qui ne sont pas gérées en direct par le Groupe sont estimées sur la base de la consommation moyenne par personne des sites gérés en direct et présentant un profil similaire. En Allemagne, la consommation est estimée au prorata de la dernière consommation annuelle connue.

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

(En MWh)	2021	2022	2023
France	40 261	41 819 ⁽²⁾	39 593 ⁽³⁾
Finlande (Diffusion) ⁽⁴⁾	-	-	1 567
Belgique (Diffusion)	370	364	359
Total sites de diffusion	40 631	42 183	41 519
France	6 142	6 151 ⁽²⁾	5 538 ⁽³⁾
Allemagne	342	290	261
Belgique	102	137	134
Autriche ⁽⁴⁾	-	-	15
Total bâtiments et installations techniques ⁽¹⁾	6 586	6 578	5 948
TOTAL	47 217	48 761	47 467

(1) En Suède et en Finlande où l'activité radio est exercée dans le cadre d'un partenariat, le Groupe ne supporte aucune charge d'électricité

(2) Origine nucléaire : 66,6%, gaz : 13,7%, charbon : 4,9%, hydraulique : 6%, autres énergies renouvelables : 7,7%. Source : <https://www.edf.fr/origine-de-l-electricite-fournie-par-edf>

(3) Origine on disponible à la date de ce rapport

(4) Première publication en 2023

Au titre de l'exercice 2023, la consommation globale d'électricité du Groupe a été ramenée de 48 761 MWh à 47 467 MWh, soit une diminution de 2,7% par rapport à l'exercice 2022. A périmètre comparable, la diminution aurait été de 5,9%.

SUR LES SITES DE DIFFUSION

La consommation électrique des sites de diffusion a diminué de 1,6% de 2022 à 2023. A périmètre égal, c'est-à-dire hors intégration pour la première fois au 31 décembre 2023 de la consommation de TELEMAT NORDIC en Finlande, la diminution aurait été de 5,3%.

GAZ

Depuis le remplacement du gaz par un système d'air conditionné électrique en Belgique, la consommation du Groupe résulte désormais du chauffage de l'immeuble parisien de l'avenue Théophile Gautier, de deux locaux abritant des studios en régions ainsi que de la totalité des locaux abritant les studios de radio en Allemagne.

Cette consommation est dépendante du nombre de sites exploités, étant par ailleurs précisé que la consommation varie d'un site à un autre en fonction de la puissance des émetteurs qui y sont installés, et du nombre de prestations réalisées à partir de ce site.

Au 31 décembre 2023, TOWERCAST exploitait 869 sites (856 au 31 décembre 2022 et 857 au 31 décembre 2021).

Au cours de l'exercice 2023, elle a "allumé" 11 diffusions supplémentaires en TNT, déployé 123 prestations additionnelles de diffusion en FM et connu une très forte activité dans le cadre du déploiement du DAB+ en mettant en service de nouvelles diffusions pour des multiplex métropolitains, régionaux et locaux.

La diminution de sa consommation d'électricité de 2022 à 2023 alors que son activité est en progression constante reflète l'impact positif des investissements technologiques réalisés.

DANS LA GESTION DES BÂTIMENTS ET DES ÉQUIPEMENTS TECHNIQUES

La consommation d'électricité du Groupe résulte du chauffage de la majorité de ses locaux, de leur éclairage, de leur système de climatisation et de ventilation, mais aussi de la consommation issue des équipements techniques de production et de diffusion des programmes en radio et en télévision, qui ont des besoins de refroidissement importants, et, plus accessoirement, des équipements bureautiques, ascenseurs et autres équipements techniques.

La consommation globale d'électricité à usage interne (bâtiments et équipements techniques) est en constante diminution sur les 3 exercices présentés (baisse de 9,6% de 2022 à 2023, après une baisse de 2,3% de 2021 à 2022).

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les données de consommation de gaz sont issues des factures détaillées émises par les fournisseurs d'énergie. Dans les deux antennes en régions utilisant le chauffage au gaz, la consommation est déterminée sur un an glissant (variation entre le dernier relevé et le relevé (J-365 jours)). En Allemagne, où les entités sont locataires et la consommation connue seulement à réception du relevé annuel de charges de copropriété, la consommation est estimée sur la base de la dernière consommation connue.

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Notre performance environnementale

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION

(En MWh)	2021	2022	2023
Site parisien	281	219	215
Antennes en région	82	86	76
Total France	363	305	291
Allemagne	188	211	172
Belgique	51	-	-
TOTAL	602	516	463

Au titre de l'exercice 2023, la consommation globale de gaz du Groupe s'élève à 463 MWh, soit un montant en baisse de 10,3% par rapport à celui de l'exercice 2022.

Sur le site de Gautier, la mise en œuvre du Schéma Directeur Immobilier devrait conduire, dès 2024, à l'arrêt de l'utilisation de la chaudière à gaz au profit du raccordement au réseau de chaleur urbain de Paris ("CPCU"), ce qui réduira l'empreinte environnementale du Groupe.

CARBURANT

Dans le Groupe, la consommation directe de carburant résulte essentiellement de l'usage professionnel de la flotte de véhicules légers du Groupe. Cette flotte regroupe un peu plus de 500 véhicules dont la moitié est utilisée dans le cadre des activités de régie commerciale en régions en France et un autre quart par les collaborateurs opérant sur les sites de diffusion répartis sur l'ensemble du territoire français.

ACTIONS MENÉES AFIN DE RÉDUIRE L'IMPACT CARBONE DE LA FLOTTE AUTOMOBILE

Le parc de véhicules repose sur des contrats de courte durée (en général 36 à 48 mois) et est donc constitué en permanence de véhicules neufs.

Depuis 2021, la grille de choix des véhicules proposés aux collaborateurs n'intègre plus que des véhicules à essence, électriques ou hybrides, cette dernière catégorie étant privilégiée. Ainsi, au fur et à mesure du renouvellement du parc, ces nouveaux véhicules viennent remplacer les véhicules Diesel qui représentaient une part significative du parc.

Au 31 décembre 2023, le parc de véhicules Diesel ne représente plus que 24,5% du total du parc (30,3% au 31 décembre 2022) et les véhicules hybrides représentent près de 20% du parc.

Afin d'accompagner l'évolution de son parc vers un nombre croissant de véhicules électriques et/ou hybrides rechargeables, le Groupe a installé des bornes de recharge électrique dans les parkings des immeubles parisiens dont il est propriétaire.

Par ailleurs, conscient que sa flotte automobile a une conséquence négative sur la pollution atmosphérique, le Groupe a prévu, à compter de l'exercice 2024, de procéder à une estimation des polluants émis sur la base des données fournies par les loueurs, afin d'intégrer ces impacts dans de futures réflexions.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les carburants consommés par la flotte de véhicules et liés à l'utilisation d'une carte professionnelle sont issus des relevés fournis par les prestataires. La consommation complémentaire résulte de l'exploitation des données de notes de frais et de factures de carburant et accessoirement de fuel.

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION

(En litres)	2021	2022	2023
Régie commerciale en régions	82 864	121 523 ⁽³⁾	135 037
TowerCast (diffusion)	326 568	374 873	374 817
Régie commerciale nationale et autres entités parisiennes	58 773	76 280	79 891
TOTAL FRANCE	468 205	572 676	589 745
Allemagne	49 000	42 548	43 307
Autriche ⁽²⁾	-	-	8 478
Belgique	2 985	1 210	2 145
Finlande (diffusion) ⁽²⁾	-	-	1 884
TOTAL INTERNATIONAL ⁽¹⁾	51 985	43 758	55 814
TOTAL	520 190	616 434	645 559

(1) En Suède et en Finlande où l'activité radio est exercée dans le cadre d'un partenariat, le Groupe ne supporte aucune charge de carburant

(2) Entrée dans le reporting pour la première fois au 31 décembre 2023

(3) Valeur corrigée après publication 2022

La consommation globale de l'exercice 2023 s'élève à 645 559 litres, soit une augmentation de 4,7% (3% à périmètre constant) par rapport à l'exercice 2022.

L'année 2021 était restée affectée par la crise sanitaire, une part importante des détenteurs de véhicules (hors effectifs techniques de la société de diffusion TOWERCAST) ayant télétravaillé pendant la majeure partie de l'année. Depuis 2022, l'usage des véhicules a retrouvé un niveau normatif, sans que la consommation de carburant retrouve le niveau pré-Covid (A périmètre égal, consommation de 2023 en retrait de 7,5% par rapport à celle de 2019), traduisant l'impact du verdissement de la flotte de véhicules du Groupe.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Une estimation⁽¹⁾ des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Scope 1 (émissions directes) et du Scope 2 (émissions indirectes liées aux consommations énergétiques) a été réalisée à partir des données de consommation d'énergie décrites ci-avant.

(1) Source des coefficients de conversion : Base carbone de l'ADEME – respectivement consultée au début de l'exercice (N+1)

SCOPE 1 ET SCOPE 2

En tonnes eq. CO ₂	2021 ⁽¹⁾	2022 ⁽¹⁾	2023
Gaz	105,5	90,7	84,4
Carburant	1 281,0	1 356,2	1 420,2
Total Scope 1	1 386,5	1 446,9	1 504,6
Electricité	2 005,5	2 066,7	2 120,1
Total Scope 2	2 005,5	2 066,7	2 120,1
TOTAL	3 392,0	3 513,6	3 624,7

(1) Hors Autriche et activité de diffusion en Finlande

Les émissions de GES du Scope 1 sont en légère progression (+4,0%, + 2,41% à périmètre comparable). La diminution de la consommation de gaz a un effet positif, mais l'usage de véhicules à essence ou hybrides au détriment du diesel ne parvient pas à compenser la hausse de la consommation de carburant.

Les émissions de GES du Scope 2, fortement liées à l'activité de diffusion en France, sont en progression de 2,6%. A périmètre comparable, elles se seraient élevées à 1 754,3 tonnes eq. CO₂, soit une diminution de 15%, sous le double effet de la réduction de la consommation électrique en France et de la révision à la baisse du facteur d'émission applicable à la France.

Depuis 2015, le sous-groupe des entités belges fait réaliser chaque année un bilan carbone de ses activités par une société indépendante. Son périmètre (Scope 3) est régulièrement étendu, notamment par la prise en compte d'un nombre croissant d'événements organisés par les antennes des sociétés de radio. Le sous-groupe belge compense systématiquement les émissions de CO₂ ainsi calculées avec un projet écoresponsable. Au titre de l'exercice 2022, il a ainsi soutenu deux projets de reforestation : l'un à Madagascar et l'autre en Belgique, dans la province du Hainaut.

SCOPE 3

♦ Déplacements domicile - travail

A Paris notamment, le Groupe dispose de locaux facilement accessibles en transports en commun. Le Groupe encourage par ailleurs ses collaborateurs à recourir à des modes de transport alternatifs et durables, en participant aux frais engagés dans le cadre de leurs déplacements. Des emplacements sécurisés pour stationner les vélos ont également été installés au sein de chacun des parkings des sites parisiens.

Ainsi, en 2023, 59,5% des collaborateurs travaillant sur les sites de Boileau et de Gautier (soit plus de 640 personnes) n'ont pas utilisé leur voiture/moto/scooter pour se rendre à leur travail : 54% ont utilisé les transports en commun et 4,5% un vélo).

Il est par ailleurs précisé que l'accord sur le télétravail permet aux collaborateurs disposant d'un poste éligible de disposer de 2 jours de télétravail au maximum par semaine complète de 5 jours travaillés. Toutes choses égales par ailleurs, le télétravail permet ainsi de réduire les déplacements domicile-travail et donc les émissions de CO₂ associées.

♦ Déplacements professionnels

En France comme à l'international, le Groupe déploie une politique voyage qui encourage des pratiques responsables et durables. Ainsi, les collaborateurs sont invités à se questionner sur la réelle nécessité du déplacement et sur le choix d'une mobilité plus douce lorsque c'est possible.

En France, le Groupe a recours à une agence de voyages centralisée pour le déplacement de l'ensemble de ses collaborateurs. L'empreinte carbone du Groupe est calculée par cette agence à partir des sources de données transmises par la SNCF et par l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale. A l'international, l'empreinte carbone correspond à une estimation établie à partir de calculateurs reconnus sur la base des trajets recensés.

L'estimation des émissions indirectes de GES provenant des trajets professionnels est présentée ci-dessous :

En tonnes eq. CO ₂	2021 ⁽¹⁾	2022 ⁽¹⁾	2023		
			France	Internat ¹	Total
Ferroviaire	4,0	6,4	7,1	0,7	7,8
Aérien	67,7	101,4	100,3	14,7	115,0
TOTAL	71,7	107,8	107,4	15,4	122,8

(1) France uniquement

♦ Autres sources d'émissions indirectes de GES

A ce jour, le Groupe ne dispose pas d'outil lui permettant de procéder à une estimation quantitative des autres émissions indirectes de gaz à effet de serre relevant du Scope 3 (émissions issues du matériel de diffusion, de l'achat de programmes, de l'organisation des événements, de la construction de pylônes, etc.). Le Groupe réalisera un bilan complet des émissions de gaz à effet de serre en 2024, ce qui lui permettra d'identifier ses leviers de décarbonation, de se fixer des objectifs dans le temps et d'établir des plans d'actions associés.

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Notre performance environnementale

♦ Score Carbone® Axylia

Le Score Carbone® Axylia évalue, sur une échelle allant de A à F, la capacité d'une entreprise à s'acquitter de sa facture carbone. La majorité des données carbone est estimée par Trucost et les données financières proviennent de S&P.

En décembre 2023, le Groupe s'est vu attribuer un **Score carbone A**.



CONTRIBUTION A DES ACTIONS DE REBOISEMENTS EN PARTENARIAT AVEC DES ASSOCIATIONS

Si, à ce jour, le Groupe ne vise pas à compenser totalement ses émissions de gaz à effet de serre, il s'est associé à l'association Reforest'Action de septembre 2019 à juin 2023 en soutenant des actions de régénération des écosystèmes. Ainsi, pour tout auditeur de NRJ qui échangeait à l'antenne avec Manu et son équipe dans la Matinale, et pour tout auditeur présent sur l'antenne de NRJ Belgique dans le "WakeUp Show", le Groupe s'est engagé, au travers de cette association, à faire planter un arbre.

Les arbres replantés génèrent des bénéfices environnementaux face au réchauffement climatique et à l'érosion climatique, mais également des bénéfices socio-économiques pour les populations locales.

En 2023, au total 5 250 arbres ont été replantés dans le cadre d'un projet d'agroforesterie au cœur de la forêt amazonienne au Pérou.

Au total, depuis la mise en place du partenariat, ce sont 27 250 arbres qui ont été replantés (plantations réparties en Belgique, en Afrique - Tanzanie et Afrique du Sud - au Pérou et en Haïti).

4.8.3 SENSIBILISER AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

RISQUES ET ENJEUX

Soucieux de contribuer à l'adaptation au changement climatique dans l'objectif d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050 au niveau européen, le Groupe s'efforce, dans sa sphère d'influence, de promouvoir une attitude responsable et de sensibiliser ses parties prenantes, et notamment ses auditeurs et ses collaborateurs.

POLITIQUES ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

SOUSCRIPTION D'UN "CONTRAT CLIMAT"

La Loi "Climat et résilience" du 22 août 2021 a chargé l'Arcom de promouvoir des "codes de bonnes conduites" dénommés "contrat climat" afin de favoriser des pratiques plus responsables en matière de communications commerciales.

Le Groupe, à l'instar des autres groupes audiovisuels, a souscrit le 30 juin 2022 un contrat climat comportant plusieurs engagements notamment en matière de contenus éditoriaux, de présence d'expertes et d'experts en matière environnementale et de diffusion de solutions écoresponsables dans les émissions en particulier de fiction et le cas échéant de télé-réalités, et ce, dès lors que cela est compatible avec les lignes éditoriales des services.

Le Groupe a renouvelé son contrat climat le 30 juin 2023 en poursuivant les engagements pris dans le premier Contrat et en les complétant avec des nouveaux engagements, notamment en matière d'optimisation de

la consommation électrique des bâtiments du siège parisien, ainsi que de l'étude des modalités de transformation des systèmes de climatisation des locaux techniques de ces bâtiments au moyen d'une solution de *Free Cooling Direct*.

DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION ET UN SOUTIEN AU MONDE ASSOCIATIF EN TÉLÉVISION

En 2023, NRJ 12 et CHÉRIE 25 ont poursuivi la diffusion d'entretiens de personnalités, expertes et experts dans le domaine de l'environnement, des questions écologiques, et plus généralement des questions liées au changement climatique.

Plus de 240 diffusions de ces entretiens sont intervenues en 2023 sur les deux chaînes gratuites du Groupe, avec la mise en avant d'associations œuvrant en faveur de l'environnement. A titre d'exemples, les

associations Ekolo[geek] (sensibilisation et mobilisation aux éco-gestes), Carton plein (collecte de carton et autres déchets, réemploi des cartons) et Cleanwalker (nettoyage des villes, plages, forêts) ont pu bénéficier d'une exposition sur les antennes du Groupe.

DES ACTIONS DE SENSIBILISATION EN RADIO ET AU TRAVERS D'UN PODCAST

♦ En France

Les radios du Groupe ont également contribué, en fonction de l'actualité et de leur ligne éditoriale, à sensibiliser les auditeurs aux questions écologiques, que ce soit les conséquences du changement climatique, les questions de gestion de l'énergie ou bien encore les questions de consommation et de pollution.

Les matinales de NRJ, NOSTALGIE, CHÉRIE FM et RIRE & CHANSONS, ainsi que les flashs d'information associés, ont évoqué ces sujets au travers de flash, de reportages, de chroniques ou de jeux, sur un mode informatif, pédagogique, voire participatif en sollicitant les auditeurs et des professionnels sur les bons conseils et les bonnes pratiques à appliquer.

A titre d'exemples, sur son antenne en Ile-de-France, NRJ a fait la promotion au mois de mai de la journée "Zéro déchet" à Paris et, au mois de juin, elle a traité du Sommet pour le "Nouveau pacte financier mondial" qui s'est tenu à Paris et qui visait notamment à encourager l'investissement dans les infrastructures "vertes" pour la transition énergétique dans les pays émergents et en développement et à mobiliser des financements innovants pour les pays vulnérables au changement climatique.

La matinale de CHÉRIE FM a diffusé à de nombreuses reprises des chroniques liés au changement climatique et aux pratiques de consommation écoresponsable, que ce soit à l'occasion du "Jour du dépassement de la terre", de la "Journée mondiale du climat" ou à l'occasion d'événements locaux tels, par exemple, que les Salons Nature & Bien-être qui ont eu lieu sur la Côte d'Azur et qui ont permis à des exposants de présenter des produits écoresponsables.

L'antenne de NOSTALGIE a également réalisé de nombreuses interventions visant à sensibiliser ses auditeurs aux enjeux du réchauffement climatique et a donné la parole à des intervenants, tels que Pierre Cannet, Directeur du plaidoyer WWW France, Camille Romain des Boscs, Directrice générale de l'ONG Vision du Monde à l'occasion de "Journée mondiale de l'eau" ou encore Benoît Habert, fondateur du magazine "Ecologie 360" à l'occasion de la "Journée mondiale de l'environnement".

De même, au travers de billets humoristiques, les chroniqueurs et humoristes de RIRE & CHANSONS ont régulièrement évoqué les questions écologiques en fonction de l'actualité : quota de voyages en avion, COP28 sur la sortie des énergies fossiles, incendies de forêts au Canada, pollution des plages, etc.

♦ A l'international

A l'international, des sujets visant à sensibiliser les auditeurs à l'importance de la protection de l'environnement sont régulièrement traités sur les antennes.

Ainsi, l'antenne de NRJ Belgique a permis à Natagora, association belge de protection de la nature qui a créé plus de 5 800 hectares de réserves naturelles en 20 ans, de mettre en lumière 10 de ses actions et de sensibiliser ses auditeurs à l'importance de la sauvegarde de la biodiversité. Entre mars et mai 2023, elle a également renouvelé sa contribution à la médiatisation du concours "Jeunes reporters pour l'environnement", en partenariat avec *Good Planet*, pour inciter les jeunes à créer des supports de sensibilisation grand public sur le déclin de la biodiversité, le changement climatique ou la pollution.

En Allemagne, les actions de sensibilisation sont également nombreuses et intègrent en particulier l'émission hebdomadaire "*Green Up Your Life*", diffusée en national sur l'ensemble des stations allemandes, et dans laquelle l'animatrice Marie Gomez présente des alternatives durables au quotidien des auditeurs pour les encourager à sauver la planète. Au-delà de l'antenne, les auditeurs ont la possibilité de retrouver toutes les astuces de Marie sur les réseaux sociaux grâce à des podcasts natifs inspirants, disponibles sur toutes les plateformes de streaming (iTunes, Spotify, Amazon, Google podcasts, etc.).

De nombreuses chroniques sont également consacrées à la sensibilisation des auditeurs de NRJ Autriche qui développe par ailleurs des actions de communication dans le cadre de *Energy Act for the planet*.

♦ Un podcast "17 chansons pour changer le monde"

A partir de 2023, l'antenne de NRJ a mis en ligne sur son site internet l'adaptation française du podcast "17 chansons pour changer le monde" produit par les radios belges du Groupe. Dans ce podcast, la journaliste Leslie Rijmenams présente les 17 Objectifs du Développement Durable de l'ONU en les illustrant par les paroles d'une chanson connue de tous ("Aux arbres citoyens" de Yannick Noah, "Respire" de Mickey 3D, etc.).

Début 2023, les radios belges se sont vu récompenser d'un "OuiLoveAudio Award" au titre de leur engagement RSE et de la production de ce podcast à l'occasion de la Radio Podcast Week dédiée à la radio et au podcast.

SOUTIEN AU PROGRAMME PÉDAGOGIQUE "MEDIA SMART" DÉVELOPPÉ PAR L'UNION DES MARQUES

En décembre 2023, le Groupe a réaffirmé son soutien au programme "Media Smart", développé par l'Union des Marques, en renouvelant l'accord de partenariat qu'il avait signé en 2022.

Cette initiative a pour mission d'assurer la formation des élèves du primaire et du collège à la publicité, et plus largement à la communication, en leur donnant les clés pour identifier la communication, en comprendre le fonctionnement et réfléchir à leurs bonnes pratiques.

Cette formation est assurée via des kits pédagogiques utilisés par les enseignants et qui permettent de préparer et animer des ateliers avec les élèves et d'organiser des discussions et des débats sur le thème choisi. En 2023, un nouveau kit "Jouez la carte écologique", dédié au *Greenwashing*, a été proposé. Ces kits font l'objet de campagnes de communication auprès des différentes parties prenantes via un plan média multicanal qui inclut notamment pass-education.fr, site de ressources très consulté par les enseignants.

"AGIR POUR LA PLANÈTE", UN OUTIL DE SENSIBILISATION DES AUDITEURS A LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT



Depuis 4 ans, "NRJ Agir pour la planète" / "NRJ Act for the Planet" est le cadre des actions menées par le Groupe sur les antennes NRJ, en France et à l'international, ainsi que sur les réseaux sociaux associés, afin de promouvoir une attitude responsable des auditeurs et de les sensibiliser aux enjeux environnementaux.

Une page dédiée à l'ensemble des actions réalisées dans ce cadre est ouverte sur les sites des antennes de radio du Groupe (nrj.fr, nrj.be, energy.de, etc.) pour sensibiliser les auditeurs et présenter les différentes actions de NRJ dans l'univers du *Green*.

Dans ce cadre, en 2023, l'antenne NRJ a fait la promotion de **nombreux événements et initiatives citoyennes menés en partenariat avec des associations et organismes engagés en faveur de la protection de l'environnement**. A titre d'exemples :

- Comme chaque année, par leur soutien à l'opération "Initiatives Océanes" menée par l'association *Surfrider Foundation*, les antennes NRJ en France et en Allemagne, ont encouragé leurs auditeurs à participer au nettoyage des plages et les ont sensibilisés aux impacts de la pollution plastique des océans. A Marseille, l'antenne NRJ a par ailleurs fait la promotion du premier *escape game* permanent lancé dans la ville par l'association *Surfrider Foundation*, afin de sensibiliser les participants aux ravages de la pollution en Méditerranée ;
- L'antenne NRJ a relayé plusieurs opérations éco-citoyennes de ramassage de déchets organisées dans toute la France dont le "1 déchet par jour TOUR";

- Au mois de mai, l'antenne a été partenaire du troisième festival d'arts urbains au service de la planète, le *Gravity Festival* organisé par la Fondation *Good Planet*. Le programme de ce festival inclut des expositions d'œuvres et des ateliers destinés à sensibiliser les visiteurs à la gravité de la situation écologique ;
- Au mois de juin, en Allemagne, l'antenne NRJ a été le partenaire du "*Greentech Festival*" organisé pendant deux jours à Berlin. Ce festival, qui a réuni scientifiques, institutionnels, exposants et passionnés d'innovations technologiques visant à favoriser l'atteinte de l'objectif fixé par l'Accord de Paris, s'est terminé par un NRJ GREEN LIVE concert avec le NRJ NRJ EXTRAVADANCE DJ Helmo ;
- Le 16 septembre, en France ainsi que dans 7 autres pays, NRJ a soutenu le *World CleanUp Day 2023* en mobilisant les animateurs et les auditeurs à l'antenne, sur le web et sur les réseaux sociaux, pour agir concrètement contre la pollution des déchets abandonnés en nettoyant les rues, les parcs, les rivières, les forêts et les plages.

En France, à l'occasion de ce *World CleanUp Day*, l'antenne NRJ a organisé la **troisième édition d concert NRJ GREEN LIVE**, au parc du château de la Buzine à Marseille, avec les DJs stars KUNGS et MARTIN SOLVEIG. Pour gagner des places leur permettant d'assister à ce concert, les auditeurs devaient s'engager à ramasser des déchets avec la coopération sur le terrain de l'association "1 Déchet par Jour !".

Par ailleurs, pour la première fois cette année, deux campagnes spécifiques de prévention sur les Événements ont été diffusées sur l'antenne de NRJ au travers de capsules "clin d'œil" : l'une diffusée en début et en fin de concert, visait à rappeler aux auditeurs les avantages du co-voiturage tandis que l'autre, en pré-show de l'ensemble des événements organisés par l'antenne (NMT, NRJ SUMMER TOUR, Concert NRJ GREEN LIVE, etc.) portait sur l'importance de jeter ses déchets directement dans une poubelle.

DES ACTIONS DE SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

En parallèle de ses actions à destination de ses auditeurs et téléspectateurs, le Groupe poursuit sa politique active de sensibilisation de ses collaborateurs aux enjeux environnementaux.

Ainsi, dans sa communication interne, le Groupe les encourage régulièrement à adopter un comportement écoresponsable et à préserver la planète autour de thèmes comme le recyclage des piles, la nécessité de limiter les impressions papiers ou encore le recours aux bacs de recyclage du papier.

ATELIER FRESQUE DU CLIMAT

Au cours de l'exercice 2023, le Groupe a permis à 162 de ses collaborateurs de participer à un atelier "La Fresque du climat" en France.

Outil de référence, cet atelier a pour objectif de comprendre le fonctionnement et l'ampleur des enjeux liés au changement climatique ainsi que les leviers à activer dans le cadre personnel et professionnel.

Cette formation a déjà été délivrée à la majeure partie des collaborateurs belges et il est prévu de l'étendre à un plus grand nombre de collaborateurs en France à compter de 2024.

4.8.4 ECONOMIE CIRCULAIRE

RISQUES ET ENJEUX

Attaché à la préservation des ressources et à la restauration de notre environnement, le Groupe souhaite contribuer au recyclage des déchets.

POLITIQUES ET DISPOSITIFS MIS EN ŒUVRE

COLLECTE DE PAPIERS ET CARTONS RECYCLÉS

Le papier à usage interne représente une part importante des déchets produits au titre des activités tertiaires du Groupe. Dans ce cadre, depuis 2014, un processus de collecte régulière des papiers et cartons est opéré dans les sites parisiens en coordination avec une Entreprise Adaptée. Ce processus a été étendu en 2018 au site de Lyon où est implantée la société de régie locale du Groupe ainsi qu'à plusieurs sites en région (collectes régulières ou ponctuelles).

Les archives du Groupe donnent lieu à une élimination conventionnelle régulière et sont confiées, à ce titre, à un prestataire qui procède à leur broyage, à leur compactage puis à leur recyclage.

A l'international, à ce jour il n'existe pas de processus de collecte privée des déchets papier.

INDICATEUR PRIORITAIRE DE PERFORMANCE

Evolution du tonnage de papiers/cartons collectés et recyclés :

	2021	2022	2023
Quantité de papier et cartons recyclés	8	21,1	18,8

COLLECTE DES AUTRES DÉCHETS

Depuis de nombreuses années, dans les locaux parisiens et dans les locaux du Groupe, la collaboration avec les sociétés ELISE et CÈDRE a été étendue au recyclage des canettes en métal et des gobelets et bouteilles en plastique.

Dans les locaux parisiens, un prestataire intervient pour le remplacement des néons, des ampoules, des batteries et des produits chimiques et les retourne systématiquement aux fournisseurs.

Le Groupe procède au recyclage des consommables informatiques et bureautiques avec l'appui de ses fournisseurs qui procèdent à la collecte systématique des toners/cartouches usagées dans l'ensemble de ses sites. Par ailleurs, les copieurs en fin de vie sont repris par les fournisseurs. Les autres déchets matériels sont collectés via les services de la Ville de Paris.

Sur les sites de diffusion, le matériel actif est remis à des prestataires qui récupèrent les métaux et les matériaux nobles ou lourds en vue de leur recyclage.

AUTRES ACTIONS

Au-delà des actions visant à promouvoir la collecte et le recyclage des déchets, le Groupe s'efforce de favoriser des achats responsables, par exemple lors de l'organisation d'événements par sa société de régie publicitaire nationale : priorisation de *goodies* écoresponsables, sélection de prestataires traiteurs responsables (produits locaux, vaisselle recyclable), etc.

4.9 TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE

Le Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil adopté le 18 juin 2020 constitue un élément clé du plan d'action de la Commission européenne visant à réorienter les flux de capitaux vers une économie plus durable. En effet, il représente une étape importante vers l'atteinte de la neutralité carbone d'ici à 2050, conformément aux objectifs de l'UE, car la taxonomie est un système de classification des activités durables sur un plan environnemental.

En application de ce Règlement et des Actes délégués techniques qui le complètent, en tant que société non financière, le Groupe communique depuis l'exercice 2022 :

- la part de son chiffre d'affaires consolidé, de ses dépenses d'investissement (CapEx) et de ses dépenses d'exploitation (OpEx) associée à des activités économiques éligibles à la taxonomie et liées aux deux premiers objectifs environnementaux que sont l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique.

Une activité économique est considérée comme "éligible" au sens de la taxonomie verte si elle est incluse dans la liste évolutive des activités figurant dans les Actes délégués du Règlement Taxonomie. Il s'agit des activités sélectionnées à ce stade par la Commission européenne car elles sont susceptibles d'apporter une contribution substantielle à au moins l'un des objectifs environnementaux.

- la part de "l'alignement" de ces activités éligibles, étant rappelé qu'une activité économique est considérée comme alignée sur la taxonomie lorsqu'elle répond aux critères suivants :

- Contribution substantielle à au moins un des six objectifs environnementaux sur la base des critères techniques définis dans l'Acte délégué :
 - atténuation du changement climatique,
 - adaptation au changement climatique,
 - utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines,
 - transition vers une économie circulaire,
 - prévention et réduction de la pollution,
 - protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes ;
- Absence de préjudice important causé aux autres objectifs environnementaux ("DNSH - *Does Not Significant Harm* - ") ;
- Respect des garanties minimales en matière des droits de l'homme et des consommateurs, de lutte contre la corruption, de concurrence équitable et de fiscalité.

Les exigences de publication des indicateurs clés de performance au titre de l'exercice 2023 concernent "l'éligibilité" à tous les objectifs mais "l'alignement" uniquement au regard des deux objectifs climatiques. Le Groupe n'a pas identifié de nouvelles activités éligibles au regard des 4 autres objectifs environnementaux.

4.9.1 ELIGIBILITÉ ET ALIGNEMENT DES ACTIVITÉS DU GROUPE

MÉTHODOLOGIE

ACTIVITÉS ÉLIGIBLES

Au cours de l'exercice 2022, la Commission européenne a publié deux documents contenant plus de 200 questions-réponses sur l'interprétation et l'application des règlements délégués "Article 8" et "Climat" de la taxonomie européenne. L'objectif du contenu de ces foires aux questions (FAQ) est de clarifier les dispositions des textes et ainsi de conduire à une application homogène au sein de groupes relevant d'un même secteur d'activité.

L'une des FAQ publiée dans ce cadre est venue préciser l'interprétation à retenir au titre des activités de diffusion de programmes et a conclu que 100% des activités liées à la production et à la diffusion de programmes et de contenus sont à considérer comme des activités habilitantes (contribution à l'objectif d'adaptation au changement climatique) et donc éligibles à la taxonomie.

S'agissant du cas particulier des recettes publicitaires qui constituent les revenus du Groupe, il est considéré qu'elles constituent une source de financement de ces activités de diffusion de programmes et non pas une activité à part entière. En effet, les écrans publicitaires n'auraient aucune valeur sans les contenus qui y sont diffusés.

Les activités suivantes du Groupe sont ainsi éligibles au titre de l'objectif d'adaptation au changement climatique :

- 8.3 Programmation et diffusion : Activités de radio (4 antennes : NRJ, CHÉRIE FM, NOSTALGIE ET RIRE & CHANSONS), Activités de télévision (Chaînes gratuites NRJ 12 et CHÉRIE 25 ainsi que NRJ Hits, chaîne musicale du câble, satellite et ADSL) ainsi que les activités "Évènementiel" et "Digital" qui s'inscrivent dans le prolongement des activités de radio et de télévision du Groupe.
- 13.1 Activités créatives, artistiques et de spectacle : Principalement activité de la société NTCA Productions qui, au travers d'un contrat de licence, effectue une exploitation patrimoniale au Japon de la comédie musicale "1789 Les Amants de la Bastille".

ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

Le Groupe a conclu que les activités de diffusion ("Broadcast") exercées par la société TOWERCAST et par sa filiale finlandaise TELEMAT NORDIC et qui consistent à commercialiser des services de diffusion, essentiellement de radio (FM et DAB+) et de télévision en TNT, à partir d'un réseau de sites de diffusion, ne sont pas couvertes par l'Acte délégué et ne sont par conséquent pas éligibles à la taxonomie. Il en est de même des activités exercées par la société RADIOKING, filiale de la société TOWERCAST qui est concepteur de solutions et d'outils pour la création et la distribution de radios en ligne et dont les activités sont rattachées au pôle Diffusion sur le plan sectoriel.

ACTIVITÉS ALIGNÉES

- ♦ Contribution substantielle à l'objectif d'adaptation au changement climatique

En France, les conventions conclues avec l'Arcom régissent les règles particulières applicables à chaque service de radio hertzien pour l'exploitation duquel l'autorisation a été délivrée. Au regard des termes de chacune des conventions applicables aux 4 sociétés de radio du Groupe, la majeure partie de leur temps d'antenne doit être consacrée à une programmation

musicale, les flashes et journaux d'informations locales et nationales et le temps consacré à la publicité représentant également une part significative de leur programmation. De façon comparable, en télévision, les dispositions réglementaires et conventionnelles signées avec l'Arcom imposent qu'une part significative du temps d'antenne soit consacrée, selon le cas, au divertissement, à la fiction ou à des thématiques particulières.

Compte tenu de ces contraintes et, par ailleurs, des contraintes éditoriales des antennes de radio et des chaînes de télévision, la part correspondant aux programmes susceptibles de conduire à l'adaptation au changement climatique est intrinsèquement limitée.

Afin de définir la part alignée des programmes diffusés sur ses antennes, au cours de l'exercice le Groupe a recensé les temps de diffusion des programmes nationaux de ses 4 radios et de ses 2 chaînes nationales de télévision consacrés à la sensibilisation de ses auditeurs aux enjeux environnementaux.

Ces temps d'antenne sont susceptibles d'accroître le niveau de résilience aux risques climatiques et de contribuer au développement des efforts d'adaptation. Ils ont été rapportés à l'ensemble du temps d'antenne autre que la plage horaire 20h-6h faiblement génératrice d'audiences et donc de chiffre d'affaires.

♦ Critères DNSH

Aucun critère consistant à "ne pas causer de préjudice important" (DNSH) aux autres objectifs environnementaux n'est déterminé au cas particulier des activités éligibles du Groupe (8.3 Programmation et diffusion et 13.1 Activités créatives, artistiques et de spectacle).

♦ Garanties minimales

La dernière étape de l'alignement sur la taxonomie réside dans le respect des garanties minimales qui couvrent le respect des droits de l'homme, l'application d'une politique fiscale transparente, l'application de mesures anti-corruption et le respect des règles de concurrence.

Comme indiqué dans les Sections 4.5.3, 4.5.4 et 4.7.4 de la présente partie du Document d'enregistrement universel, le Groupe respecte ces garanties minimales.

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Taxonomie verte européenne

CALCULS

Les tableaux ci-après présentent la part du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie et aligné sur celle-ci, répartie par activité (selon la classification mentionnée ci-avant). Ces données sont issues des comptes consolidés et peuvent être réconciliées avec le compte de résultat (cf. Chapitre 7.1).

	2022		2023	
Chiffre d'affaires éligible	C. d'Affaires (en milliers d'euros)	Part du CA (en %)	C. d'Affaires (en milliers d'euros)	Part du CA (en %)
I. Activités éligibles	326 877	82,1%	334 249	81,7%
8.3 Programmation et diffusion	326 877	82,1%	333 360	81,5%
13.1 Activités créatives, artistiques et de spectacle	-	-	889	0,2%
II Activités non éligibles	71 220	17,9%	74 993	18,3%
TOTAL CHIFFRE D'AFFAIRES GROUPE (I + II)	398 097	100,0%	409 242	100%

	2022		2023	
Chiffre d'affaires aligné	CA aligné (en milliers d'euros)	Part du CA aligné (en %)	CA aligné (en milliers d'euros)	Part du CA aligné (en %)
I. Activités éligibles	327	0,1%	1 200	0,3%
8.3 Programmation et diffusion	327		1 200	-
13.1 Activités créatives, artistiques et de spectacle	-		-	-
II Activités non éligibles	-		-	-

Le tableau ci-dessous présente la ventilation des activités éligibles et alignées selon le tableau de reporting Taxonomie verte européenne :

Exercice 2023			Critères de contribution substantielle								Critères d'absence de préjudice important								Garanties minimales	Part du CA aligné % 2022	Activité habilitante	Activité transitoire
Code	CA absolu	Part du CA %	Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					O/N	%	H	T
	k€ ⁽¹⁾	%	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N								
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																						
A.1. ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE)																						
Programmat° et diffusion	8.3	1 200	0,3%	N/EL	0	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0	0	0	0	0	0			Oui	0,1%	H		
CA TOTAL		1 200	0,3%	N/EL	0	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0	0	0	0	0	0				0,1%			
Dont habilitantes		1 200	0,3%		0,3%														0,1%			
Dont transitoires		0																	0,0%			
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL																						
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL														
Programmat° et diffusion	8.3	332 160	81,2%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL													
Activités créatives, artistiques et de spectacle	13.1	889	0,2%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL													
CA des activités éligibles mais non durables (A2)		333 049	81,4%	0,0%	81,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%													
CA des activités éligibles (A1 + A2)		334 249	81,7%		81,7%																	
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																						
Diffusion		74 993	18,3%																			
TOTAL (A + B)		409 242	100%																			

(1) en milliers d'euros

PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES (CHIFFRE D'AFFAIRES ABSOLU)

	Aligné	Éligible
Atténuation du changement climatique	0,0%	0,0%
Adaptation au changement climatique	0,3%	81,7%
Ressources aquatiques et marines	0,0%	0,0%
Economie circulaire	0,0%	0,0%
Pollution	0,0%	0,0%
Biodiversité et écosystèmes	0,0%	0,0%

4.9.2 ELIGIBILITÉ ET ALIGNEMENT DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre de la taxonomie, les dépenses d'investissement (CapEx) sont définies comme les acquisitions d'actifs corporels et incorporels (valeur brute), en ce compris les augmentations liées à l'activation de droits d'utilisation en application de la norme IFRS 16 et les éventuelles acquisitions issues de regroupements d'entreprises.

Les CapEx éligibles à la taxonomie correspondent :

- aux CapEx constituant des dépenses liées à des activités éligibles ;
- aux CapEx faisant partie d'un plan d'investissement pour un alignement avec la taxonomie, approuvé par les instances de gouvernance et portant sur une période de 5 ans ;
- aux CapEx liés à des mesures individuelles permettant à des activités d'être neutres en carbone ou de réduire leurs émissions de Gaz à Effet de Serre.

Les dépenses d'investissement, au sens de la taxonomie, réalisées par le Groupe en 2023 se sont élevées à un montant total de 33 947 milliers d'euros (cf. Notes 10.1, 11.2 et 11.3 de l'annexe aux comptes consolidés, dans la Partie 7 de ce Document).

CAPEX ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE DANS LE GROUPE

Ont été considérés comme des CapEx liés à des activités économiques éligibles les CapEx réalisés par les sociétés de radio et de télévision et liés à l'activité de production et de diffusion de programmes (aménagements dans les studios, matériel et infrastructures techniques, etc.).

Au titre de l'exercice 2023, il n'existe pas de CapEx liés aux activités créatives, artistiques et de spectacle.

Ont également été considérés comme éligibles les CapEx liés à des mesures individuelles permettant de réduire les émissions de GES. Ils concernent les investissements

liés à l'exercice de la propriété/de la location de locaux, à la rénovation des bâtiments dont le Groupe est propriétaire ou pour lesquels il dispose d'un droit d'utilisation, à l'usage des véhicules que le Groupe a acquis ou dont il a obtenu le droit d'utilisation.

La part du bâti dans les infrastructures techniques des sites de diffusion (locaux techniques et *shelters* préfabriqués pour les actifs corporels, quote-part estimée des droits d'utilisation correspondant à l'occupation d'emprises à l'intérieur d'un bâtiment) n'a pas été considérée comme pouvant être rattachée à des CapEx constituant des dépenses liées à des activités éligibles en raison de la nature du bâti.

De même, les investissements réalisés dans les sites de diffusion détenus en propre par le Groupe n'ont pas été considérés comme éligibles car ne relevant pas d'une activité économique éligible à la taxonomie.

CAPEX ALIGNÉS SUR LA TAXONOMIE

Les CapEx éligibles rattachés à l'activité 8.3 correspondant aux investissements liés à des aménagements de studios, à du matériel et à des infrastructures techniques, il a été considéré que la part alignée correspondait à la quote-part du chiffre d'affaires aligné. En effet, ces investissements ont servi à la programmation et à la diffusion de l'ensemble des programmes.

S'agissant des CapEx éligibles liés à des mesures individuelles, le Groupe a procédé à une analyse des critères techniques de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique, tels que définis dans le Règlement (émissions spécifiques de CO₂ pour les véhicules loués ou achetés, performance énergétique des bâtiments loués, etc.). Les CapEx liés aux équipements favorisant l'efficacité énergétique (GTC, *Free Cooling* pour les CDM, etc.) ont été considérés comme remplissant par nature les critères techniques d'alignement.

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Taxonomie verte européenne

Au-delà des critères d'examen techniques, le Groupe s'est assuré que ses investissements ne causaient pas de préjudice important à un autre objectif climatique, au regard des critères définis pour chacune des activités concernées dans le Règlement.

Enfin, comme indiqué dans les Sections 4.5.3, 4.5.4 et 4.7.4 de la présente partie du Document d'enregistrement universel, le Groupe respecte les garanties minimales et est attentif au respect des droits de l'homme par ses fournisseurs.

CALCULS

La synthèse des travaux d'analyse des CapEx est présentée ci-dessous :

Exercice 2023	CapEx (en milliers d'euros)	Part des CapEx éligibles (en %)	CapEx alignés (en milliers d'euros)	Part des CapEx alignés (en %)
I. Activités éligibles	6 370	18,8%	628	1,8%
8.3 Programmation et diffusion ⁽¹⁾	3 206		10	0,0%
6.5 Transports (voitures particulières, utilitaires) ⁽²⁾	855		66	0,2%
7.3 Equipements favorisant l'efficacité énergétique ⁽²⁾	93		93	0,3%
7.5 Installation de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments ⁽²⁾	8		8	0,0%
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments ⁽²⁾	2 208		451	1,3%
II Activités non éligibles	27 577	81,2%	-	
TOTAL (I + II)	33 947	100,0%	628	

⁽¹⁾ Objectif d'adaptation

⁽²⁾ Objectif d'atténuation

Exercice 2022	CapEx (en milliers d'euros)	Part des CapEx éligibles (en %)	CapEx alignés (en milliers d'euros)	Part des CapEx alignés (en %)
I. Activités éligibles	9 357	31,6%	894	3,0%
8.3 Programmation et diffusion ⁽¹⁾	2 615		3	0,0%
6.5 Transports (voitures particulières, utilitaires) ⁽²⁾	2 182		121	0,4%
7.3 Equipements favorisant l'efficacité énergétique ⁽²⁾	569		569	1,9%
7.4 Installation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments ⁽²⁾	81		81	0,3%
7.5 Installation de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments ⁽²⁾	17		17	0,0%
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments ⁽²⁾	3 893		103	0,4%
II Activités non éligibles	20 232	68,4%	-	
TOTAL (I + II)	29 589	100,0%	894	

⁽¹⁾ Objectif d'adaptation

⁽²⁾ Objectif d'atténuation

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Taxonomie verte européenne

Le tableau ci-dessous récapitule le montant des CapEx éligibles et des CapEx alignés au titre de l'exercice 2023 selon le modèle de tableau de reporting de la taxonomie verte européenne :

Exercice 2023			Critères de contribution substantielle								Critères d'absence de préjudice important								Garanties minimales	Part des CapEx alignés % 2022	Activité habilitante	Activité transitoire
Code	CapEx absolu ⁽¹⁾	Part des CapEx %	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Economie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					O/N	%	H	T
	k€ ⁽¹⁾	%	O; N/ N/EL	O; N/ N/EL	O; N/ N/EL	O; N/ N/EL	O; N/ N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N					O/N	%	H	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES A LA TAXONOMIE																						
A.1. ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE)																						
Programmation et diffusion	8.3	10	0,0%	N/EL	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O			O	0,0%		H	
Transports par voitures particulières, véhicules utilitaires	6.5	66	0,2%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O			O	0,4%			T
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité	7.3	93	0,3%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O			O	1,9%			T
Intallations de stations de recharge pour v. électriques dans bâtiments	7.4	-	-																0,3%			T
Installations et maintenance de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique	7.5	8	0,0%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O			O	0,0%			T
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	451	1,3%	O	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O				0,4%			T
CAPEX TOTAL		628	1,8%																3,0%			
Dont habilitantes		10	0,0%																			
Dont transitoires		618	1,8%																			
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE)																						
Programmat° et diffusion	8.3	3 196	9,5%																8,9%			
Transports par voitures particulières, véhicules utilitaires	6.5	789	2,3%																6,9%			
Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	1 757	5,2%																12,8%			
CapEx des activités éligibles mais non durables (A2)		5 742	17,0%																28,6%			
CapEx des activités éligibles (A1 + A2)		6 370	18,8%																31,6%			
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES A LA TAXONOMIE																						
CapEx des activités non éligibles		27 577	81,2%																			
TOTAL (A + B)		33 947	100%																			

[1] en milliers d'euros

PART DES CAPEX (CAPEX ABSOLU)

	Aligné	Éligible
Atténuation du changement climatique	1,8%	9,3%
Adaptation au changement climatique	0,0%	9,5%
Ressources aquatiques et marines	0,0%	0,0%
Economie circulaire	0,0%	0,0%
Pollution	0,0%	0,0%
Biodiversité et écosystèmes	0,0%	0,0%

4.9.3 ELIGIBILITÉ ET ALIGNEMENT DES DÉPENSES D'EXPLOITATION

Dans le cadre de la taxonomie, les dépenses d'exploitation (OpEx) sont définies de manière restrictive : Coûts directs non inscrits à l'actif qui concernent la recherche-développement, charges de location à court terme, frais d'entretien et de maintenance, frais de rénovation des bâtiments ainsi que tous les coûts directs liés à l'entretien courant des actifs corporels qui sont nécessaires à leur bon fonctionnement.

Les OpEx du Groupe au sens de la taxonomie représentent moins de 1% des charges d'exploitation totales du Groupe. Le Groupe utilise donc l'exemption de matérialité et ne calcule aucun ratio d'éligibilité et donc d'alignement au titre de ces dépenses.

Exercice 2023			Critères de contribution substantielle								Critères d'absence de préjudice important								Garanties minimales	Part du CA aligné % 2022	Activité habilitante	Activité transitoire
Code	OPEX absolu	Part des OPEX %																				
	k€ ⁽¹⁾	%	Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Pollution	Économie circulaire	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					O/N	%	H	T
			O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O; N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N								
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES A LA TAXONOMIE																						
A.1. ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE)																						
Programmat° et diffusion	8.3	-	-	-	-	-	-	-											-			
Activités créatives, artistiques et de spectacle	13.1	-	-	-	-	-	-	-											-			
OPEX durables des activités éligibles		-	-	-	-	-	-	-											-			
Dont habilitantes		-	-	-	-	-	-	-											-			
Dont transitoires																						
A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL																						
Programmat° et diffusion	8.3	-	-					-														
Activités créatives, artistiques et de spectacle	13.1	-	-					-														
OPEX des activités éligibles mais non durables (A2)		-	-	-	-	-	-	-														
OPEX des activités éligibles (A1 + A2)		-	-	-	-	-	-	-											-			
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES A LA TAXONOMIE																						
Opex des activités non éligibles	-	-																				
TOTAL (A + B)	-	-																				

[1] en milliers d'euros

4.10 TABLE DE CONCORDANCE

ÉLÉMENTS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (Articles L.225-102-1 du Code de commerce et R 225-105 du Code de Commerce)	CHAPITRE
Modèle d'affaires	Chapitre 1.3
Description des principaux risques extra-financiers liés à l'activité du Groupe	Section 4.3 Avant-propos
Informations sur la manière dont le Groupe prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, et les effets de cette activité quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption : Description des politiques appliquées et des procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer les principaux risques liés à l'activité du Groupe	Partie 4
Résultats des politiques appliquées par le Groupe, incluant des indicateurs clés de performance	Section 4.4
Respect des droits de l'homme	Section 4.7.4
Lutte contre la corruption	Section 4.5.3
Lutte contre l'évasion fiscale	Section 4.5.4
Conséquences sociales de l'activité du Groupe	Chapitre 4.7
Actions visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir les diversités, mesures prises en faveur des personnes handicapées	Sections 4.6.1 et 4.7.4
Accords collectifs conclus dans le Groupe et leurs impacts sur la performance économique du Groupe ainsi que sur les conditions du travail des salariés	Section 4.7.3
Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives	Section 4.7.2 et 4.6.1
Conséquences environnementales de l'activité du Groupe	Chapitre 4.8
Conséquences sur le changement climatique de l'activité du Groupe et de l'usage des biens et services qu'il produit	Section 4.8.2
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Sections 4.8.3 et 4.8.4
Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire	Section 4.8.4
Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire	Avant-propos
Autres informations obligatoires	
Loi Agriculture et Alimentation : Lutte contre la précarité alimentaire, en faveur du respect du bien-être animal, d'une alimentation responsable, équitable et durable	Avant-propos
Loi relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030	Avant-propos

4.11 RAPPORT DU VÉRIFICATEUR INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné Organisme Tiers Indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

(Exercice clos le 31 décembre 2023)

NRJ GROUP

22, Rue Boileau - 75016 Paris

En notre qualité de Commissaire aux comptes de la société NRJ GROUP (ci-après "l'Entité") désigné organisme tiers indépendant, "tierce partie" accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1862, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon le protocole de l'Entité (ci-après le "Référentiel"), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, (ci-après respectivement les "Informations" et la "Déclaration") présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie "Nature et étendue des travaux", et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible sur demande auprès de la Direction de la Consolidation et des Comptabilités du Groupe.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient à la Direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'Administration.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Rapport du vérificateur indépendant sur la Déclaration consolidée de performance extra-financière

4

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées), fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du Règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et d'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du Règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes – Intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.821-28 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre janvier 2024 et mars 2024 sur une durée totale d'intervention de trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené dix entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Administration et finances, Conformité, Ressources humaines, Relations sociales.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale, ainsi qu'en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- 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 ;

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Rapport du vérificateur indépendant sur la Déclaration consolidée de performance extra-financière

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe. Nos travaux ont été menés au niveau de l'Entité consolidante et dans une sélection d'entités UES Boileau, UES Régions, Towercast ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir UES Boileau, UES Régions, Towercast, et couvrent entre 80% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 29 mars 2024

L'un des Commissaires aux comptes

PricewaterhouseCopers Audit

Laurent DANIEL
Associé

Julien LAUGEL
Associé

Auréliе CASTELLINO
Associée Développement Durable

Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE ET AUTRES RÉSULTATS QUANTITATIFS :

- Part des tiers évalués avant l'entrée en relation d'affaires dans le total des tiers devant être testés
- Part de la population entrante de l'année 2023 et présente au 31 décembre 2023 formée ou sensibilisée au risque de corruption
- Nombre de sanctions en Radio et en Télévision
- Part des œuvres européennes dans le volume total d'heures de diffusion d'œuvres audiovisuelles
- Part des œuvres d'expression originale française dans le volume total d'heures de diffusion d'œuvres audiovisuelles
- Part des œuvres européennes dans le nombre total d'heures de diffusion d'œuvres cinématographiques
- Part des œuvres d'expression originale française dans le nombre total d'heures de diffusion d'œuvres cinématographiques
- Proportions de programmes qu'un éditeur doit rendre accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes
- Nombre de diffusions de programmes en audiodescription
- Part des femmes dans les intervenants
- Part des femmes dans les experts des émissions de plateau
- Volume d'heures des émissions conformes à la Charte Alimentaire
- Part des autorisations d'émettre du Groupe comportant une partie de programme local
- Part des collaborateurs formés
- Embauches en CDD et CDI
- Nombre d'alternants/apprentis
- Nombre d'heures de formation externe
- Nombre moyen d'heures de formation par salarié
- Effectif total
- Taux de rotation
- Ancienneté moyenne des collaborateurs en France
- Salariés à temps partiel
- Part des collaborateurs ayant bénéficié d'une augmentation de salaire
- Index égalité Femmes / Hommes - France
- Part des femmes administratrices
- Part des femmes dans le top management
- Part des femmes ayant un statut cadre
- Nombre de collaborateurs en situation de handicap
- Part des salariés qui ont droit à un congé familial et qui l'ont pris
- Nombre de réunions de négociation
- Taux de réussite des négociations engagées
- Nombre d'élus dans les IRP (Instances représentatives du personnel)
- Part des collaborateurs couverts par des accords internes
- Nombre d'accords collectifs signés au cours de l'exercice
- Taux de gravité des accidents du travail
- Taux de fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail
- Nombre d'accidents du travail
- Nombre de collaborateurs formés à la sécurité au travail
- Nombre de décès dus à des accidents et/ou maladies professionnelles
- Nombre de collaborateurs intervenant sur les sites de diffusion formés en termes d'habilitation et de prévention des risques (France)

4 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Rapport du vérificateur indépendant sur la Déclaration consolidée de performance extra-financière

- Consommation de carburants
- Consommation d'électricité
- Consommation de gaz
- Émissions de gaz à effet de serre – Scopes 1, 2 et 3
- Quantité de papier et cartons recyclés
- Nombre de collaborateurs venant en transports en commun

INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS ET RÉSULTATS) :

- Mise en place d'un module d'e-learning de sensibilisation à la prévention de la corruption, assorti d'un contrôle de connaissance
- Diffusion d'un film de sensibilisation fourni par l'ARCOM sur les antennes du Groupe dans le cadre de la campagne " Enfants et écrans "
- Création d'emplois directs en région grâce aux activités de régie commerciale et des antennes de radios locales
- Participation à des forums d'écoles supérieures
- Attribution d'une Prime de Partage de la Valeur aux salariés éligibles sur le périmètre France
- Participation à la journée européenne DuoDay
- Signature d'un accord par les organisations syndicales sur les deux UES composant le Groupe
- Signature d'un accord sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'UES Régions
- Signalement des dépassements aux mesures d'exposition à TowerCast
- Diminution de la part des véhicules thermiques diesel dans le parc de véhicules total
- Participation des collaborateurs en France à un atelier " La Fresque du Climat "