

ÉTAT DE DURABILITÉ

4.1	Informations générales [ESRS 2]	86
4.1.1	Base d'établissement des déclarations	86
4.1.2	Gouvernance	88
4.1.3	Stratégie de durabilité	92
4.1.4	Méthode d'analyse de double matérialité	97
4.1.5	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	99
4.2	Informations environnementales	100
4.2.1	Changement climatique [ESRS E1]	100
4.2.2	Taxonomie verte européenne	109
4.3	Informations sociales	116
4.3.1	Effectifs de l'entreprise [ESRS S1]	116
4.3.2	Travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2]	136
4.3.3	Communautés touchées [ESRS S3]	138
4.3.4	Consommateurs et utilisateurs finaux [ESRS S4]	140
4.4	Informations en matière de gouvernance	151
4.4.1	Conduite des affaires [ESRS G1]	151
4.5	Annexes	157
4.5.1	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration de durabilité du Groupe (DR IRO 2)	157
4.5.2	Liste des points de données dans les normes transverses et thématiques découlant d'autres actes législatifs de l'Union européenne	160
4.6	Rapport de certification des informations en matière de durabilité	165



PRÉAMBULE

Cette Partie constitue l'état de durabilité établi par le Groupe pour la deuxième année consécutive conformément aux exigences de la Directive européenne 2022/2064 du 16 décembre 2022 "Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD". Cette Directive a été transposée en droit français via le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023 pris en application de l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales.

Sa rédaction tient compte de la réglementation dite "Omnibus" applicable au titre de l'exercice 2025 pour le Groupe, à savoir l'Acte délégué "Quick Fix" adopté le 11 juillet 2025 qui a prolongé de 3 ans les dispositions transitoires sur certains *datapoints* et l'Acte délégué "Taxonomie" adopté le 4 juillet 2025 qui emporte certaines mesures de simplification.

4.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2]

4.1.1 BASE D'ÉTABLISSEMENT DES DÉCLARATIONS

4.1.1.1. BASE GÉNÉRALE D'ÉTABLISSEMENT DES DÉCLARATIONS RELATIVES À LA DURABILITÉ [DR BP-1]

4.1.1.1.1. PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

L'état de durabilité a été préparé sur une base consolidée. Conformément à la section 5.1 de ESRS 1, son périmètre est identique à celui des états financiers consolidés, dont le détail figure dans l'annexe aux comptes consolidés (Cf. Partie 6 - Note 21). En conséquence, et sauf indication contraire dans les normes thématiques (voir précisions apportées ci-après), les indicateurs couvrent les données de l'ensemble des entités du Groupe.

4.1.1.1.2. PRISE EN COMPTE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

La norme ESRS 1 stipule que l'analyse de double matérialité doit prendre en compte la chaîne de valeur du Groupe, c'est-à-dire non seulement ses opérations propres, mais également les opérations en amont et en aval. Dans ce cadre, les analyses menées lors de l'identification des impacts, risques et opportunités ("IROs") ont été étendues, au-delà des opérations propres du Groupe, à des IROs liés au Groupe en raison de ses relations d'affaires directes et indirectes en aval et en amont de la chaîne de valeur de ses principales activités (Médias et Diffusion). Cette analyse a essentiellement porté sur la chaîne de valeur de "rang 1", bien que certains thèmes aient été alimentés par des analyses sectorielles portant au-delà de ce rang.

4.1.1.1.3. POLITIQUES, ACTIONS ET CIBLES

Conformément aux normes ESRS, les politiques, les cibles et les actions mises en place par le Groupe ont une portée définie au cas par cas. Elles peuvent donc ne pas couvrir l'intégralité du périmètre de l'état de durabilité ou peuvent, à l'inverse, couvrir tout ou partie de la chaîne de valeur amont et aval du Groupe. Tout au long de son état de durabilité, le Groupe s'est donc attaché à apporter toutes les précisions nécessaires sur le périmètre retenu pour chacun de ces éléments.

4.1.1.1.4. PÉRIMÈTRE DE REPORTING DES INDICATEURS

Sous réserve des exceptions citées ci-après, les indicateurs sont reportés sur les opérations propres du Groupe. Les entités incluses dans le périmètre des opérations propres sont celles qui sont consolidées par intégration globale dans les comptes consolidés. Par analogie au traitement retenu dans les comptes consolidés, les données relatives aux sociétés cédées au cours de l'exercice sont prises en compte jusqu'à la date de leur cession.

En application des exigences de certaines normes, le périmètre de certains indicateurs a été élargi : Ainsi, en application de la norme ESRS E1-6 ont été consolidées les émissions de gaz à effet de serre produites par les entités non contrôlées financièrement, mais sur lesquelles le Groupe exerce le contrôle opérationnel, ainsi que les émissions indirectes du *Scope 3* en amont et en aval de la chaîne de valeur du Groupe.

Le Groupe s'est efforcé de couvrir l'intégralité de son périmètre de consolidation. Toutefois, en raison de la difficulté à obtenir certaines informations, certains indicateurs sont publiés sur un périmètre partiel. Lorsque tel est le cas, le périmètre de l'indicateur concerné est précisé dans la section dédiée.

Le Groupe précise qu'il n'a fait usage ni de l'option qui lui permet d'omettre une information particulière relative à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovations, ni de l'exemption de publication d'informations portant sur des évolutions imminentes ou des affaires en cours de négociation.

4.1.1.2. INFORMATIONS RELATIVES AUX CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES [DR BP-2]

4.1.1.2.1. HORIZONS TEMPORELS

L'état de durabilité porte sur l'année de référence, soit la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025. Il inclut également des estimations, des perspectives ou des objectifs à court, moyen ou long terme.

Principe général

Le Groupe s'est référé à la section 6.4 de l'ESRS 1 pour définir les intervalles de temps suivant la fin de la période de référence. Ces intervalles, dont la définition est identique à celle retenue dans les états financiers, sont les suivants :

- Horizon à court terme : < 1 an
- Horizon à moyen terme : de 1 à 5 ans
- Horizon à long terme : > 5 ans.

Horizons spécifiques sur les enjeux climatiques

Par exception au principe général, des horizons de temps plus larges ont été pris en compte pour les enjeux liés au climat (identification et cotation des IROs):

Horizons de temps pour les risques physiques

- Horizon à court terme : 2030
- Horizon à moyen terme : 2050
- Horizon à long terme : 2085.

Horizons de temps pour les risques de transition

- Horizon à court terme : 2030
- Horizon à moyen terme : 2035
- Horizon à long terme : 2040.

4.1.1.2.2. ESTIMATIONS CONCERNANT LA CHAÎNE DE VALEUR ET SOURCES D'INCERTITUDE ASSOCIÉES AUX ESTIMATIONS ET AUX RÉSULTATS

Pour le calcul de ses émissions brutes de gaz à effet de serre (GES), le Groupe a eu recours à des données estimées ou extrapolées, notamment pour les émissions du Scope 3 portant sur la chaîne de valeur. Le détail de ces estimations est fourni dans la Section thématique concerné (Cf. Point 4.2.1.3.3).

Au-delà de ces estimations, l'approche utilisée pour le calcul des émissions brutes de gaz à effet de serre comporte des incertitudes liées à une couverture incomplète, à l'utilisation de facteurs d'émission génériques (de sources publiques et gratuites - ADEME, AIB et GIEC -) et à la qualité des données collectées.

4.1.1.3. INCORPORATION D'ÉLÉMENTS PAR RÉFÉRENCE

Les informations suivantes sont incorporées par référence :

Point de donnée	Référence dans le Document d'enregistrement universel
ESRS 2 - SBM -1	1.3 - Modèle d'affaires du Groupe
ESRS 2 - SBM-1. 40(a)i et ii	1.4. - Métiers et marchés sur lesquels le Groupe est présent
ESRS 2 - SBM-1. 42	1.3 - Modèle d'affaires du Groupe
ESRS 2 Para. 20, 21 & 22	3.1.3.1 - Composition du Conseil d'administration 3.1.3.2 - Mandats et fonctions des administrateurs en exercice (Biographie détaillée)
ESRS 2 Para. 23	3.1.3.6.2 - Formation des membres du Conseil d'administration
ESRS 2 Para. 29	3.2.2.1 - Rémunérations et avantages de toute nature versés ou attribués au Président Directeur Général au titre de l'exercice 2025

4.1.2 GOUVERNANCE

4.1.2.1. RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [DR GOV-1]

La société NRJ GROUP ("la Société") se réfère depuis décembre 2015 au Code de gouvernement d'entreprise Middelnext ("Code Middelnext"). Elle porte une attention particulière à sa gouvernance et notamment à la composition de son Conseil d'administration et son fonctionnement. La composition du Conseil d'administration et ses modalités de fonctionnement sont régies par les statuts et par le Règlement intérieur.

4.1.2.1.1. COMPOSITION ET DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La composition du Conseil d'administration, qui a été présentée dans la Sous-Section 3.1.3.1, est restée stable au cours de l'exercice 2025.

Le Conseil d'administration est composé de 8 administrateurs, dont :

- 1 administrateur exécutif, le Président Directeur Général ;
- 7 administrateurs non exécutifs incluant :
 - 2 administrateurs indépendants, conformément au Code Middelnext, soit près de 29% des administrateurs non exécutifs. Le Conseil d'administration s'assure chaque année que les critères d'indépendance applicables à ses membres, tels que fixés par le Code Middelnext, sont respectés.

- 1 administratrice représentant les salariés, désignée par le Comité social et économique, conformément à la réglementation applicable ;
- 5 femmes (4 femmes sur 7 administrateurs, soit 57%⁽¹⁾ des administrateurs), ce qui traduit la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil. Une représentante du Comité social et économique assiste également aux réunions du Conseil d'administration.

(1) Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'administratrice représentant les salariés n'est pas prise en compte dans le calcul du ratio d'administrateurs de même sexe.

4.1.2.1.2. RÔLE ET RESPONSABILITÉS DES ORGANES D'ADMINISTRATION

Instances de gouvernance

La gouvernance des enjeux de durabilité s'organise autour du Conseil d'administration et de ses comités. Ils sont assistés de la Direction RSE, des Directions Déléguées et des Directions Opérationnelles du Groupe.

Le Conseil d'administration et ses comités

Conformément à son règlement intérieur, le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées générales d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. À toute époque de l'année, le Conseil d'administration opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns.

Le Conseil d'administration est notamment chargé d'approuver le rapport de gestion incluant le rapport sur le gouvernement d'entreprise et l'état de durabilité.

Afin de l'assister dans ses missions, trois comités spécialisés ont été constitués au sein du Conseil d'administration : Un Comité RSE, un Comité d'audit et un Comité des nominations et des rémunérations.

Chaque comité prend en compte les enjeux de durabilité et a un rôle d'étude, d'analyse et de préparation de certaines délibérations du Conseil relevant de sa compétence.

Il examine par ailleurs les sujets et/ou les projets que le Conseil ou son Président renvoie à son examen.

La composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de ces comités ont été décrites dans la Sous-section 3.1.3.6.

Le Président de chaque comité rend compte des travaux du comité à la plus prochaine réunion du Conseil.

Comité RSE

Le Comité RSE est spécialement dédié à la préparation des sujets de durabilité. Présidé par une administratrice indépendante, il a pour mission de présenter des avis, des propositions ou des recommandations au Conseil d'administration sur les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernement d'entreprise du Groupe. Dans ce cadre :

- Il propose des pistes d'orientations en matière de durabilité ;
- 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 les incidences de l'activité du Groupe sur les enjeux de durabilité ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de la Société ;

- Il prend connaissance des éventuels avis émis par les investisseurs, analystes et autre tiers en matière extra-financière ;
- Il prend connaissance des principaux constats et observations issus des travaux de l'Auditeur de durabilité dans le cadre de la réglementation.

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

La Directrice RSE ainsi que le Directeur Délégué Finances, Activités Internationales et Développement interviennent aux réunions de ce comité afin de rendre compte des actions menées et de la progression des réalisations. Des experts métiers peuvent également être invités à présenter le résultat de leur mission ou l'état d'avancement de leur plan d'actions.

Comité d'audit

Le Comité d'audit a notamment pour mission d'assurer le suivi de la qualité et de la fiabilité du processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et de contrôler le respect de la qualité des procédures y relatives. Il suit le processus mis en œuvre pour déterminer les informations à publier conformément aux normes applicables en matière de durabilité. Le cas échéant, il formule des recommandations pour garantir l'intégrité de ces processus.

Lors de l'examen des informations en matière de durabilité par le Comité, l'auditeur de durabilité présente les points essentiels des résultats de ses travaux de certification des informations en matière de durabilité, et notamment les ajustements d'audit et les faiblesses significatives de contrôle interne identifiées durant les travaux, et les options retenues.

4.1.2.1.3. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET EXPERTISE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

L'expérience et le parcours professionnel respectifs de chacun des administrateurs sont fournis dans le détail de leur biographie (Cf. Sous-section 3.1.3.2).

Le Conseil d'administration évalue chaque année les modalités de sa composition et de son fonctionnement.

Par ailleurs, le Comité des nominations et des rémunérations, afin de formuler ses recommandations au Conseil d'administration sur la nomination ou le renouvellement d'un administrateur, peut prendre en compte notamment les éléments suivants :

- L'équilibre souhaitable de la composition du Conseil au vu de la composition et de l'évolution de l'actionariat de la Société et de la répartition femmes/hommes,
- La représentation éventuelle d'intérêts sectoriels,
- La représentation de la diversité,
- L'opportunité de renouvellement des mandats,
- L'intégrité, la compétence, l'expérience et l'indépendance de chaque candidat,
- Le nombre souhaitable de membres indépendants.

Le Comité d'audit se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige et au moins trois fois par an.

La Directrice RSE et le Directeur Délégué Finances, Activités Internationales et Développement assistent aux réunions du Comité d'audit relatives au contrôle des informations en matière de durabilité.

Comité des nominations et des rémunérations

Le Comité des nominations et des rémunérations a pour mission de présenter au Conseil d'administration des avis, propositions ou recommandations relatifs à la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société. Il est également en charge de la préparation de la composition des instances dirigeantes de la Société. Dans le cadre de ses recommandations relatives à la politique de rémunération des mandataires sociaux, il prend notamment en compte les questions de durabilité.

Direction RSE

La Direction RSE est rattachée au Directeur Délégué Finances, Activités Internationales et Développement qui reporte au Directeur Général du Groupe.

Elle a notamment pour mission de coordonner les plans d'actions associés aux enjeux de durabilité du Groupe et d'assurer un rôle de sensibilisation et de mobilisation des collaborateurs et directeurs du Groupe sur les sujets RSE. Elle est également chargée de piloter la production de l'état de durabilité, sous la supervision du Directeur Délégué Finances, Activités Internationales et Développement, et avec la collaboration d'autres directions opérationnelles du Groupe et d'experts des différents métiers.

Le Comité des nominations et des rémunérations est informé de la nomination des principaux cadres dirigeants du Groupe non mandataires sociaux de la Société. Le Conseil d'administration statue sur la politique de diversité et d'équité et sur la politique de la Société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

La politique de formation des administrateurs a été présentée au Point 3.1.3.6.2.

Chaque année, le Conseil fait un point sur l'avancée de son plan de formation et les administrateurs sont interrogés sur leurs souhaits en matière de formation. Une attention particulière est portée sur des thèmes relatifs à la durabilité : les administrateurs ont notamment pu bénéficier de séances relatives à la CSRD, au climat, aux enjeux de la transition climatique, à l'éthique, à la lutte anti-corruption et à l'évolution du cadre réglementaire européen du reporting de durabilité.

Les membres du Comité d'audit et du Comité RSE ont bénéficié d'interventions d'experts lors de certaines réunions des Comités, notamment sur les sujets liés à l'analyse de double matérialité ou à l'analyse des risques climatiques.

4.1.2.2. INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION ET QUESTIONS DE DURABILITÉ TRAITÉES PAR CES ORGANES [DR GOV-2]

Le Comité RSE et le Comité d'audit peuvent se réunir en sessions communes ou convenir que le Président du Comité RSE assiste à une séance du Comité d'audit afin d'échanger sur des sujets connexes aux deux comités. Une session commune du Comité d'audit et du Comité RSE a eu lieu pour la première fois en mars 2025 afin d'examiner notamment l'état de durabilité et le rapport de vérification afférent.

4.1.2.2.1. COMITÉ RSE

En 2025, le Comité RSE s'est réuni trois fois et a notamment examiné les sujets suivants : La mise à jour de l'analyse de double matérialité, l'évolution du contexte réglementaire, le plan d'action 2025, les principales actions RSE menées pendant l'année notamment sur le plan environnemental.

4.1.2.2.2. COMITÉ D'AUDIT

Au cours de l'exercice 2025 ont été présentés au Comité d'audit, la mise à jour de l'analyse de double matérialité, les actualités réglementaires ainsi que l'approche de vérification de l'état de durabilité. Dans ce cadre, le Comité d'audit a notamment examiné la méthodologie retenue par le Groupe pour le réexamen des "IROs" en lien avec l'arrêt des activités de télévision en TNT.

Les réunions du Comité d'audit relatives au contrôle des informations en matière de durabilité ont lieu en présence de l'auditeur de durabilité.

4.1.2.2.3. CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément à leur règlement intérieur respectif, le Président de chacun des Comités, ou l'un de ses membres, rend compte de ses travaux à la plus prochaine réunion du Conseil d'administration, sous forme d'informations, avis, propositions ou recommandations. Des échanges peuvent avoir lieu notamment à cette occasion. Le Conseil d'administration arrête l'état de durabilité.

4.1.2.3. INTÉGRATION DES RÉSULTATS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ, NOTAMMENT CLIMATIQUE, DANS LES SYSTÈMES D'INCITATION [DR GOV-3]

4.1.2.3.1. CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA SOCIÉTÉ NRJ GROUP

La répartition de la rémunération entre les membres du Conseil d'administration est faite sur la base d'un montant global autorisé par l'Assemblée générale et tient compte, conformément aux recommandations en la matière, de leur participation effective aux réunions du Conseil d'administration et de ses comités.

4.1.2.3.2. DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA SOCIÉTÉ NRJ GROUP

Le Groupe a mis en place une politique de rémunération du Directeur Général, approuvée chaque année lors de l'Assemblée générale conformément à la réglementation en vigueur.

La détermination de la rémunération variable est soumise aux critères fixés par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, et revue chaque année.

Au titre de l'exercice 2025, la rémunération variable annuelle du Directeur Général est composée de deux critères, dont un critère extra-financier (RSE) qualitatif reposant sur des actions assignées au dirigeant mandataire social dont l'objectif est de promouvoir, soutenir et mettre en œuvre des actions de sensibilisation à des enjeux environnementaux ou de développement durable (20% de la part variable).

Chaque année, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, examine les différents objectifs, leur pondération et les niveaux de réalisation, pour le critère extra-financier qualitatif, sur la base notamment de comptes rendus du Comité des nominations et des rémunérations.

La rémunération variable du Directeur Général attribuée au titre de l'exercice 2025, et en particulier l'atteinte du critère qualitatif extra-financier, figure au Point 3.2.2.1.2 du présent Document.

4.1.2.4. DÉCLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE [DR GOV-4]

Le Groupe a mis en place des actions pour identifier, traiter et remédier aux impacts, risques et opportunités matériels. Ces actions sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Éléments essentiels de la diligence raisonnable	Sections correspondantes de l'état de durabilité
Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	4.1.2.2. Informations transmises aux organes d'administration et questions de durabilité traitées par ces organes 4.1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité, notamment climatique, dans les systèmes d'incitation 4.1.3.3. IROs importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
Collaborer avec les parties prenantes concernées à toutes les étapes de la diligence raisonnable	4.1.3.2. Intérêts et points de vue des parties prenantes
Identifier et évaluer les impacts négatifs	4.1.4.1. Processus d'identification et d'évaluation des IROs matériels
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	4.2.1.1.2 - Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique 4.3.3.2.3 - Impact potentiel de l'exposition aux champs électromagnétiques - Processus de réparation
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	4.2.1.1.2 - Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique 4.3.3.2.3 - Impact potentiel de l'exposition aux champs électromagnétiques - Processus de réparation

4.1.2.5. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [DR GOV-5]

4.1.2.5.1. PROCÉDURES DE GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLE INTERNE POUR LES DONNÉES DE DURABILITÉ

À ce jour, le processus d'identification, d'évaluation et de gestion des impacts et des risques en matière de durabilité n'est pas intégré dans le processus de gestion des risques du Groupe. Le processus d'identification et d'évaluation des IROs a toutefois été partagé avec le Directeur de l'Audit interne et Compliance qui est en charge de la gestion des risques du Groupe, afin de réconcilier les processus d'identification et d'évaluation des risques. Par ailleurs, les travaux liés au processus d'élaboration et de mise à jour de l'analyse de double matérialité ont été examinés par le Comité RSE et le Comité d'audit.

4.1.2.5.2. RISQUES IDENTIFIÉS ET STRATÉGIES APPLIQUÉES AU PROCESSUS DE REPORTING DE LA DURABILITÉ POUR LES ATTÉNUER

Dans le cadre de la première année de mise en œuvre de la CSRD, l'inventaire des IROs jugés matériels avait été suivi d'un exercice d'identification des politiques et dispositifs mis en place par le Groupe pour atténuer les risques et du recensement des points de données ("DP"), tant qualitatifs que quantitatifs, à communiquer. Les politiques et dispositifs qui avaient été identifiés dans le cadre de cet exercice n'ont pas évolué de façon significative au cours de l'exercice 2025.

Le Groupe dispose depuis plusieurs années d'un "Protocole de reporting", guide méthodologique partagé avec les contributeurs. Ce guide a pour objectifs de décrire les procédures à suivre pour la mesure et le reporting des indicateurs de durabilité et de détailler le

mode de calcul de ces indicateurs. Il constitue un socle documentaire solide pour assurer une compréhension commune et faciliter le maintien et la diffusion des compétences nécessaires au reporting du Groupe.

Les paramètres de ce Protocole sont révisés régulièrement dans une démarche de progrès, pour améliorer les modalités de calcul de certains DP et apporter toute précision méthodologique jugée utile.

L'équipe centrale, qui collecte les éléments de reporting transmis par les contributeurs, joue par ailleurs un rôle clé dans le processus de fiabilisation des données de durabilité. Elle investit les éventuels écarts mis en évidence par les contrôles de cohérence et veille à l'exhaustivité des données publiées.

4.1.2.5.3. INTÉGRATION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DES RISQUES ET DES CONTRÔLES INTERNES AUX PROCÉDURES D'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ; RAPPORTS PÉRIODIQUES DE SUIVI AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET AUX COMITÉS

À ce jour, le Groupe ne dispose pas d'un outil de reporting centralisé et certains points de données, tels que ceux relevant du chiffrage des émissions de GES du *Scope 3*, comportent un nombre important d'estimations. En 2025, l'outil carbone a toutefois été amélioré pour une meilleure maîtrise du calcul et de son contrôle et la note méthodologique associée a été affinée et complétée. La Direction RSE s'attachera, dans les années à venir, à renforcer la fiabilisation des données ainsi que le processus de contrôle interne autour de la production des données de durabilité et en tiendra informés le Comité RSE et le Comité d'audit.

4.1.3 STRATÉGIE DE DURABILITÉ

4.1.3.1. STRATÉGIE, MODÈLE D'AFFAIRES ET CHAÎNE DE VALEUR [DR SBM-1]

4.1.3.1.1. STRATÉGIE ET MODÈLE D'AFFAIRES

Le Groupe occupe une place de leader sur le marché privé de la radio et de l'audio grâce à ses 4 marques (NRJ, CHÉRIE FM, NOSTALGIE et RIRE & CHANSONS). Il est un acteur du marché de la Télévision qui opère une chaîne payante, NRJ HITS, 1^{re} chaîne musicale du câble-satellite-ADSL). Jusqu'au 1^{er} mars 2025, il a également opéré la chaîne NRJ 12 et jusqu'au 30 septembre 2025, la chaîne CHÉRIE 25.

Depuis 45 ans, le Groupe inscrit son histoire dans le paysage audiovisuel, grâce à une stratégie de développement qui en a fait le groupe multimédia français indépendant de premier plan qu'il est aujourd'hui. Le Groupe est engagé depuis sa création dans le développement d'une offre média plurielle, riche, libre et digne de confiance. Une offre que le Groupe a construite au fil des années dans le respect des règles fixées par le régulateur.

S'appuyant sur la force de ses marques, le Groupe a développé un écosystème digital comprenant une multiplicité de contenus (flux live digital, près de 270 radios digitales thématiques, podcasts natifs et replay), accessibles via une diversité de supports (sites web, applications mobiles, enceintes à commande vocale, plateformes tiers) pour optimiser les possibilités d'accès à ses contenus. Le Groupe commercialise les contenus dont il est éditeur, mais se positionne également comme un agrégateur de contenus externes. Cette approche permet au Groupe de proposer aux annonceurs, sur le marché de l'audio digital, une offre puissante et contextuelle, dans un environnement de communication sécurisé. Le Groupe est, aujourd'hui, le 1^{er} groupe privé de radios digitales en France.

Parce que le divertissement et le partage d'émotions positives sont au cœur de sa promesse, le Groupe s'attache à créer et proposer des contenus divertissants déclinés en Radio, en Télévision et sur le Digital, qu'il rend disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par an.

L'expérience utilisateur étant basée sur la gratuité, le Groupe se rémunère grâce à la publicité. Dans ce contexte, les programmes et les contenus diffusés par le Groupe visent à réunir l'audience la plus large, c'est-à-dire le plus grand nombre d'auditeurs, de téléspectateurs ou d'internautes. Plus de 67% du chiffre d'affaires hors échanges des activités poursuivies du Groupe est issu de la commercialisation d'espaces ou d'écrans de publicité et de dispositifs événementiels auprès d'annonceurs désirant promouvoir un message, un produit ou une marque auprès de larges publics (Cf. Chapitre 5.1).

Le Groupe s'attache à rendre ses médias accessibles au plus grand nombre en les déployant sur l'ensemble des réseaux de diffusion (FM, DAB+, TNT et digital). Il privilégie le développement de son activité de diffusion en propre, portée par sa filiale TOWERCAST, 2^e opérateur du marché français de la diffusion, qui investit régulièrement pour déployer de nouvelles infrastructures.

Le Groupe a ainsi développé un modèle économique d'intégration verticale de l'ensemble de la chaîne de valeur de l'industrie des médias, de la fabrication du contenu jusqu'à son transport chez le consommateur final et sa commercialisation. Son modèle d'affaires qui reflète ses principales activités, le processus de création de valeur ainsi que ses principales réalisations au regard, notamment, de ces objectifs est présenté dans le Chapitre 1.3.

Les différents métiers du Groupe ainsi que les marchés sur lesquels il opère sont décrits dans le Chapitre 1.4. Ses résultats et son chiffre d'affaires par activité au titre de l'exercice 2025 sont présentés dans le Chapitre 5.1.

Le Groupe vise à accroître le rayonnement local, national et international de ses contenus et marques pour une monétisation optimisée, avec une approche entrepreneuriale de long terme de création de valeur en considérant les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance d'entreprise. Il est aujourd'hui présent dans 14 pays via une exploitation directe, un partenariat ou une licence de marque.

En 2025, le Groupe a employé plus de 1 500 collaborateurs dont plus de 180 à l'international et près de 700 en régions en France. L'ancrage local en France, comme la proximité de ses médias avec son public, constituent un pilier des engagements sociétaux du Groupe.

À ce jour, le Groupe n'a pas d'objectifs chiffrés en matière de durabilité, au regard de ses activités, catégories de clients, zones géographiques ou de ses relations avec les parties prenantes. Néanmoins, il est conscient de l'influence qu'il exerce sur ses parties prenantes et porte une attention croissante aux enjeux de durabilité. Il fonde ses activités sur un ensemble de valeurs et de principes éthiques et il est soucieux de permettre à ses collaborateurs de s'épanouir dans un environnement sécurisé, diversifié, inclusif et égalitaire.

Au plan environnemental, le Groupe poursuit l'adaptation du modèle d'affaires de son activité diffusion en cherchant à renforcer son indépendance énergétique et en maîtrisant le volume d'électricité consommée. Il s'efforce également d'améliorer son mix énergétique en faveur des énergies renouvelables. Signataire d'un "Contrat climat" avec l'Arcom, le Groupe s'attache à favoriser des pratiques plus responsables en France. Enfin, le Groupe, qui a réalisé en 2025, pour la deuxième année consécutive le bilan de ses émissions de gaz à effet de serre complet, va s'attacher à élaborer un plan de transition à moyen terme.

4.1.3.1.2. CHAÎNE DE VALEUR

Pôle	Amont	Opérations propres	Aval
MÉDIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Instances de régulation : Gestion des autorisations d'émettre • Fournisseurs. Achats de : <ul style="list-style-type: none"> - Contenus et droits - Matériel électronique (studios) - Services (réseaux, <i>datacenters</i>, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Régie publicitaire (monétisation) • Production, édition de contenu dans le respect de nos obligations déontologiques et conventionnelles • Transport et diffusion de programmes (par towerCast) • Interactions avec le public (réseaux sociaux, auditeurs à l'antenne) • Interactions avec les salariés et les partenaires sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Transport et diffusion de programmes (TDF, FAI et autres) • Interactions avec les annonceurs (mesure de la performance et de la satisfaction) • Écoute et visionnage des contenus (public) • Déplacements du public lors des événements • Partenariats avec le secteur associatif • Instances de régulation : Suivi des obligations • Interactions avec les clients B to B (licenciés...) • Interactions avec la communauté financière et les actionnaires
DIFFUSION	<ul style="list-style-type: none"> • Instances de régulation (ARCEP, ANFR, Arcom) • Appels d'offres, obtention de contrats • Fournisseurs. Achats de : <ul style="list-style-type: none"> - Équipements (infrastructures, matériel électronique) - Services (réseaux, <i>datacenters</i>, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Création, exploitation et maintenance des sites de diffusion • Diffusion de programmes radio FM et DAB+ (Groupe et clients externes) • Diffusion des programmes TNT (Groupe et clients externes) • Interactions avec les salariés et les partenaires sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Interactions avec les clients directs (qualité de service) • Gestion des déchets • Instances de régulation (ARCEP, ANFR, Arcom) • Interactions avec la communauté financière et les actionnaires

4.1.3.2. INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES [DR SBM - 2]

Le Groupe est 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. Ce dialogue nourrit les réflexions d'adaptation de la stratégie du Groupe et celle de ses offres auprès de ses clients comme peuvent l'illustrer l'évolution des offres commerciales de NRJ GLOBAL (mesure carbone de la diffusion des messages publicitaires en radio et en audio et offres de communications dédiées aux marques engagées) et l'évolution des accords issus du dialogue social.

Le tableau ci-après 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	Finalités du dialogue	Exemples de dialogue
Instances de régulation Arcom et homologues à l'étranger, Autorité de la Concurrence, organisations professionnelles (en France : ARPP, ARCEP et ANFR), 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 d'éditeur. 	<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. Les enjeux du Groupe portent notamment sur l'éthique et la déontologie des contenus, sur l'accessibilité des médias à tous et sur la protection du public. 	<ul style="list-style-type: none"> Supports digitaux des radios et télévisions ; Tournées ; Rencontres avec les animateurs ; Présence sur les plateaux d'enregistrement en radio, prises de parole sur les antennes ; Études et sondages ; Actions réalisées via "NRJ Agir pour la planète" ; Réseaux sociaux : NRJ comptabilise sur le compte principal de la marque 4,3 millions d'abonnés sur Facebook, 2,5 millions sur X, 1,3 million sur Tiktok et 1,1 million sur Instagram (Cf. Point 5.1.2.1.2.).
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. Au cas particulier de l'année 2025, les relations avec les IRP ont été particulièrement importantes des mois de janvier à mai, en raison du processus d'information et de consultation appliqué au projet de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi lié aux activités de télévision. Le Groupe a mis fin au projet de mise en œuvre de ce PSE à l'issue de la signature d'une promesse unilatérale d'achat de la chaîne CHÉRIE 25 par CMA MÉDIA le 15 mai 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions avec les Instances Représentatives du Personnel ("IRP") ; En 2025, dans le cadre du projet de mise en œuvre d'un PSE, mise en place d'une structure d'accompagnement dédiée (espace information-conseil géré par un cabinet de consultants en recrutement aux fins d'accompagnement des collaborateurs, renforcement du dispositif de prévention des risques notamment par la présence sur site de la cellule d'écoute psychologique) ; Accords collectifs ; Représentants des salariés aux réunions du Conseil d'administration ; Communications internes ; Actions de sensibilisation ; Dispositif d'alerte professionnelle.
Annonceurs 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 ses médias pour communiquer auprès de leur(s) cible(s) privilégiée(s) et orienter leurs comportements d'achat. Les annonceurs attendent de la part des groupes média et de leurs 	<ul style="list-style-type: none"> Évènements, Conférence de rentrée Média ; Échanges réguliers avec annonceurs et mandataires ; Études mises à disposition des annonceurs pour accompagner leurs prises de décisions ; Questionnaires relatifs aux engagements de durabilité ;

Parties prenantes	Finalités du dialogue	Exemples de dialogue
	<p>régies publicitaires des actions concrètes afin d’œuvrer à une communication plus responsable et de contribuer à la transition du secteur de la communication et de la société dans son ensemble.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Échanges avec des associations/organisations professionnelles telles que l’IREP, l’Union des Marques, l’Alliance de la Radio, l’Union des annonceurs, le Syndicat des Régies Internet, l’Alliance Des Médias TV & Vidéo, Le Geste, l’Alliance Digitale, Les Relocalisateurs, Ecoprod, etc. ; • Site internet des sociétés de régie publicitaire et réseau LinkedIn www.nrjglobalregions.com, www.nrjglobal.com ; • Relations contractuelles conformes aux CGV.
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. 	<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 contre 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. • Échanges avec des fournisseurs sur leur politique RSE.
<p>Communauté financière et actionnaires</p> <p>AMF, Banque de France, établissements de crédit, investisseurs, analystes financiers, agences de notation de finance durable</p>	<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 en matière de durabilité. 	<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 ESG adressés par les investisseurs, questionnaire de l’agence européenne de notation de finance durable Ethifinance.
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 ; • Partenariats, mise à disposition d’espaces publicitaires.

4.1.3.3. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS ET LIEN AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [DR SBM-3]

Les impacts, risques et opportunités ("IROs") que le Groupe a identifiés et jugés matériels à l'issue de son analyse de double matérialité sont récapitulés ci-après. Conformément à la Directive CSRD, ils sont présentés en "brut", c'est-à-dire indépendamment de toute mesure d'atténuation mise en œuvre par le Groupe.

Leur description complète et les informations dont la publication est exigée en vertu de la norme ESRS 2 SBM-3 figurent dans le chapitre dédié à chaque norme thématique correspondante.

Le Groupe n'a pas défini ni formalisé de processus de remédiation face à un impact négatif sur l'environnement et les communautés touchées, au périmètre du Groupe. Cependant, en cas d'atteintes avérées après investigations, des mesures et procédures de réparations sont définies au niveau de chaque entité ou pays, en coordination avec la direction générale et en accord avec les législations et réglementations locales.

Comme indiqué dans la Sous-section 4.1.2.5, le Groupe n'a pas encore intégré le processus d'identification, d'évaluation et de gestion des impacts et des risques en matière de durabilité dans le processus de gestion des risques du Groupe. Cependant, les divers éléments matériels identifiés dans le cadre de cet exercice et présentés ci-dessous font l'objet de divers plans d'actions, présentés dans chaque norme thématique, ayant pour but de faire face aux impacts et aux risques matériels, ainsi qu'à saisir les opportunités matérielles.

4 ÉTAT DE DURABILITÉ

Informations générales [ESRS 2]

Thème	Sous-thème et sous-sous thème si applicable	Type d'IRO	Chaîne de valeur			Référence de la couverture dans l'état de durabilité
			Amont	Opérations propres	Aval	
E1 - Changement climatique	Atténuation du changement climatique	IN		✓		4.2.1, 4.2.1.2 2-§ Atténuation du changement climatique
	Énergie	R		✓		4.2.1, 4.2.1.2.2-§ Adaptation à la volatilité du coût de l'énergie
S1 - Personnel de l'entreprise	Conditions de travail - Sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires adéquats, dialogue social, liberté syndicale, négociation collective, équilibre vie privée-vie professionnelle formation et développement des compétences	IP		✓		4.3.1, 4.3.1.4 - Conditions de travail favorisant l'attractivité, la fidélisation des talents, l'engagement des collaborateurs
		R		✓		4.3.1, 4.3.1.4 - Conditions de travail favorisant l'attractivité, la fidélisation des talents, l'engagement des collaborateurs
		IP		✓		4.3.1, 4.3.1.5 - Respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée - bien-être des collaborateurs
	Conditions de travail - Santé et sécurité	IP		✓		4.3.1, 4.3.1.6 - Environnement de travail sécurisé
	Égalité de traitement et des chances pour tous - Égalité de genre pour un travail de valeur égale, formation et développement des compétences	IP		✓		4.3.1, 4.3.1.7 - Promotion de l'égalité des chances et de traitement, 4.3.1.7.2 et 4.3.1.4.4
	Égalité de traitement et des chances pour tous : Diversité, emploi et inclusion des personnes en situation de handicap	IP		✓		4.3.1, 4.3.1.7 - Promotion de l'égalité des chances et de traitement - 4.3.1.7.3
	Égalité de traitement et des chances pour tous : Lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	R		✓		4.3.1, 4.3.1.7 - Promotion de l'égalité des chances et de traitement - 4.3.1.7.4
	S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Conditions de travail - Emploi sûr, temps de travail, salaires adéquats, dialogue social, santé et sécurité	R	✓	✓	
S3 - Communautés touchées	Exposition aux champs électromagnétiques (spécifique)	IN		✓	✓	4.3.3, 4.3.3.2 - Exposition aux champs électromagnétiques
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Liberté d'expression, accès à une information de qualité, inclusion sociale	IP		✓	✓	4.3.4, 4.3.4.2 - Respect des obligations déontologiques et conventionnelles
	Ancrage local (spécifique)	IP		✓	✓	4.3.4, 4.3.4.3 - Contribution au développement culturel et économique local
	Cybersécurité, confidentialité des données des clients et des auditeurs (spécifique)	R		✓	✓	4.3.4, 4.3.4.4 - Sécurité des données
G1 - Conduite des affaires	Culture d'entreprise, protection des lanceurs d'alerte	IP	✓	✓	✓	4.4.1, 4.4.1.2 - Éthique des affaires et lutte contre la corruption
	Corruption	R	✓	✓	✓	4.4.1, 4.4.1.2 - Éthique des affaires et lutte contre la corruption
	Défense de la propriété intellectuelle (spécifique)	R		✓	✓	4.4.1, 4.4.1.3 - Législations applicables à la défense de la propriété intellectuelle

R : Risque IP : Impact positif IN: Impact négatif

4.1.4 MÉTHODE D'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

4.1.4.1. PROCESSUS D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS [DR IRO-1]

4.1.4.1.1. MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES IROS

En 2024, dans le cadre de l'élaboration de son premier état de durabilité, le Groupe a effectué une analyse de double matérialité, avec l'aide d'un tiers possédant l'expertise nécessaire pour garantir la pertinence et la fiabilité de la méthodologie.

En 2025, le Groupe a effectué une simple mise à jour de cette analyse : il a procédé à un benchmark sectoriel, a réexaminé l'ensemble des IROS de son analyse de double matérialité initiale au regard de l'évolution de ses activités (arrêt de la chaîne de télévision NRJ 12 et cession de la chaîne CHÉRIE 25) et s'est assuré de la prise en compte des échanges avec le Comité social et économique de l'UES Boileau sur les enjeux de durabilité.

Cette approche, menée avec une documentation renforcée, a conduit le Groupe à reconsidérer la matérialité et la pertinence d'un IRO matériel spécifique au Groupe, relatif à la sobriété numérique et à le supprimer. Aucun nouvel IRO n'a été identifié.

La méthodologie décrite ci-après est donc celle qui a été appliquée au titre de l'exercice 2024.

Une méthodologie basée sur deux dimensions : La matérialité d'impact et la matérialité financière

Conformément à la méthodologie définie dans la CSRD, l'analyse de double matérialité réalisée par le Groupe a reposé sur deux dimensions :

- La matérialité d'impact

Un enjeu/impact est matériel du point de vue de l'impact lorsqu'il a des impacts significatifs réels (c'est-à-dire qui sont censés déjà se produire) ou potentiels (c'est-à-dire dont on ne saurait exclure un impact futur), positifs ou négatifs sur la société externe, sur les personnes ou sur l'environnement à court, moyen ou long terme.

- La matérialité financière

Un risque/une opportunité est important d'un point de vue financier s'il déclenche ou peut déclencher des effets financiers importants sur les résultats du Groupe. C'est le cas lorsqu'il génère (ou peut générer) des risques ou des opportunités qui ont une influence importante (ou qui sont susceptibles d'en avoir une) sur les flux de trésorerie, le développement et la performance du Groupe ou l'accès à son financement.

Une évaluation des IROS en valeur brute

L'analyse de double matérialité porte sur les impacts, risques et opportunités bruts, conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne et l'EFRAG.

L'approche en "brut" évalue les impacts, risques et opportunités sans tenir compte des mesures de prévention, d'atténuation ou de correction d'impacts ou de risques mises en place, et donc sans prendre en considération le degré de contrôle que le Groupe exerce sur ces impacts ou risques. Cette approche en brut ne permet aucune comparaison directe avec les facteurs de risque présentés dans le cadre des informations financières (Cf. Chapitres 2.1 à 2.4) qui prennent en compte les mesures d'atténuation et le niveau de contrôle.

Périmètre de l'analyse

Le périmètre de l'analyse a intégré l'ensemble des activités du Groupe (Médias et Diffusion), ainsi que leurs composantes métiers (régies publicitaires et éditeurs, digital et événementiel).

En raison de la nature homogène des activités du Groupe en France et à l'étranger, aucune différenciation n'a été opérée entre les activités exercées en France et celles exercées à l'international. Les activités de Médias et de Diffusion ont par ailleurs été analysées au même titre dans l'analyse.

Analyse documentaire

En s'appuyant sur l'AR 16 de l'ESRS 1 - *Exigences générales*, sur les précédentes déclarations de performance extra-financière établies par le Groupe, sur un benchmark des matrices de matérialité des pairs du secteur ainsi que sur des études sectorielles (SASB, MSCI, agences de notation), une première liste de sujets pertinents pour le Groupe a été définie. Tous les sous-sous-thèmes, tels que décrits dans l'AR 16, ont été traités en plus des enjeux spécifiques au Groupe identifiés grâce aux études sectorielles et aux analyses antérieures menées par le Groupe.

En raison du modèle économique du Groupe actif dans le secteur des médias, la norme ESRS E3 ("ressources hydriques et marines") a été écartée dès le début de l'analyse de double matérialité. En effet, le Groupe ne possède pas d'infrastructures industrielles et ne génère ni rejets physiques ni contaminants dans l'environnement. L'eau utilisée par le Groupe est uniquement à usage sanitaire et le Groupe n'exerce aucune activité polluante, n'implique pas d'empreinte au sol significative, ni d'opérations industrielles pouvant impacter des communautés autochtones.

Pour les mêmes raisons, le Groupe a exclu de son analyse de double matérialité des sous-thèmes de la norme ESRS E2 ("Pollution") tels que la pollution des sols et de l'eau, la pollution affectant les organismes vivants et les ressources alimentaires, ainsi que les substances préoccupantes et les microplastiques.

Le Groupe n'a pas effectué d'analyse détaillée recherchant d'éventuels impacts de ses sites (bureaux et sites de diffusion) sur la biodiversité, car ses activités ne comportent ni dépendance, ni interaction directe matérielle avec la biodiversité. Le Groupe intègre toutefois dans ses choix d'implantation des éléments de prise en compte de la biodiversité, notamment en s'implantant autant que possible dans des bâtiments existants et en limitant son emprise au sol pour ce qui concerne son activité de diffusion.

L'analyse de double matérialité a conclu à la non-matérialité de la thématique "E4 - Biodiversité" sur la base des référentiels d'impacts SASB et de l'analyse de la base ENCORE, les activités du Groupe ayant un impact limité en termes de matérialité pour les sujets visés par cet ESRS.

L'analyse de double matérialité a également conclu à la non-matérialité de la thématique "économie circulaire" visée par la norme ESRS E5, après analyse des référentiels d'impacts SASB et des activités et actifs du Groupe.

Consultation des parties prenantes

Les informations sur les parties prenantes ont été collectées tout au long de la chaîne de valeur du Groupe lorsque cela était possible.

Des entretiens ont été menés avec les parties prenantes internes afin de s'assurer de l'exhaustivité des enjeux identifiés. Ces entretiens ont permis d'obtenir une bonne représentation des intérêts des parties prenantes externes. Il est cependant à noter que les parties prenantes internes interrogées connaissent mieux la chaîne de valeur proche (rang 1).

4.1.4.1.2. ÉVALUATION ET COTATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

À l'issue de la consultation des experts métiers internes, l'équipe projet "CSRD" a réalisé une revue complète des IROs ainsi que de leur pré-évaluation résultant des travaux de recherche et des entretiens menés. En concertation avec le Directeur Délégué Finances, Activités Internationales et Développement, la cotation et la définition de chaque IRO a été revue et éventuellement harmonisée, en respectant la méthodologie décrite ci-après.

Le score de matérialité final d'un IRO dépend de son score de matérialité d'impact et de son score de matérialité financière. Il est précisé que le Groupe a fixé les seuils de matérialité d'impact et de matérialité financière à "strictement supérieur à 2".

- **Cotation de la matérialité d'impact**

L'importance relative de l'impact a été pré-évaluée sur la base de la connaissance du Groupe par l'équipe projet "CSRD", sur la base des entretiens ainsi qu'en tenant compte de l'expertise du tiers accompagnant le Groupe.

Identification des IROs

L'analyse interne du modèle d'affaires et de la chaîne de valeur de chaque activité a permis de cartographier et d'identifier les risques pertinents en tenant compte des caractéristiques spécifiques sectorielles et de celles du Groupe. Cette analyse a tenu compte des dépendances du Groupe à ses ressources (autorisations d'émettre, électricité, compétences de ses collaborateurs).

Afin d'échanger sur la matérialité des enjeux et des IROs sélectionnés et de les hiérarchiser, 18 experts métiers internes ont été sollicités au cours d'entretiens individuels ou groupés. Les entretiens ont couvert à la fois l'importance des enjeux pour la partie prenante interne consultée et pour les parties prenantes externes avec lesquelles elle est en lien par sa fonction.

Chaque IRO a été rédigé en prenant en compte l'impact, le risque ou l'opportunité de la manière la plus précise possible, afin que les parties prenantes internes et externes puissent en apprécier la matérialité.

L'horizon de temps considéré et la partie de la chaîne de valeur concernée ont été spécifiés pour chacun des IROs.

Identification des IROs liés au climat

L'identification et l'évaluation des impacts, des risques et des opportunités liés au climat ont fait partie intégrante de l'analyse de double matérialité. La description du processus d'identification et d'évaluation des impacts sur le changement climatique est présentée dans la Section 4.2.1.

L'évaluation de l'importance relative de l'impact d'un IRO donné équivaut à évaluer la gravité ou la "positivité" de l'impact sur les personnes et/ou l'environnement. La probabilité d'un impact n'est estimée que lorsque celui-ci est potentiel. Le Groupe a choisi de matérialiser la probabilité d'occurrence d'un IRO par une note allant de 0 et 1.

La gravité ou la positivité d'un impact peut être évaluée à l'aide des 3 critères énumérés ci-après, à l'exception de l'irrémediabilité pour les impacts positifs :

- Son échelle de gravité sur les personnes ou l'environnement : marginale, modérée, significative ou majeure (échelle de 1 à 4) ;
- Sa portée : restreinte, locale, régionale ou nationale/globale (échelle de 1 à 4) ;
- Son irrémediabilité (si impact négatif uniquement) : facile à corriger, effort modéré, difficile à corriger ou irrémediable (échelle de 1 à 4).

Le score de matérialité d'impact résulte de la formule (Moyenne des 3 critères) \times (Probabilité d'occurrence).

- **Cotation de la matérialité financière**

L'évaluation de l'importance relative financière d'un IRO donné équivaut à évaluer ses effets financiers sur l'entreprise sur une période de court à long terme.

L'évaluation de la matérialité financière est constituée, pour un IRO donné :

- De l'importance de ses effets financiers sur l'entreprise : mineur, modéré, majeur ou sévère (échelle de 1 à 4) ;

- De sa probabilité d'occurrence : note entre 0 et 1.

Le score de matérialité financière résulte de la formule : (Effet financier) x (Probabilité d'occurrence).

4.1.4.1.3. VALIDATION, REPORTING ET RÉVISION

Les résultats de l'évaluation et de la cotation des IRO matériels ont été soumis aux parties prenantes internes ayant participé à l'analyse de double matérialité puis présentés au Comité de direction du Groupe. Le processus et les résultats finaux ont été revus par le Comité RSE et le Comité d'audit, puis par le Conseil d'administration qui est chargé notamment d'approuver l'état de durabilité.

Le Groupe prévoit de procéder à une révision complète triennale de sa matrice de double matérialité et de la soumettre au Comité d'audit selon une même fréquence. Parallèlement, si cela s'avère nécessaire, une simple actualisation est effectuée et présentée au Comité RSE puis au Comité d'audit, au même titre que l'actualisation des facteurs de risques présentés dans le cadre de l'information financière.

4.1.4.1.4. LIEN AVEC LES FACTEURS DE RISQUES PRÉSENTÉS DANS LE TITRE 3 ET RISQUES JUGES NON MATÉRIELS AU REGARD DES ACTIVITÉS DU GROUPE

Indépendamment de l'importance qu'ils revêtent pour le Groupe, les risques matériels identifiés en matière de durabilité ne sont pas apparus comme susceptibles de figurer parmi les facteurs de risques spécifiques du Groupe présentés dans le cadre de l'information financière (Cf. Chapitre 2.1) à l'exception du risque lié au non-respect des obligations réglementaires et conventionnelles qui donne lieu à des développements dans la Sous-section 4.3.4.2 et aux risques liés à la protection des données du Groupe et/ou de ses clients en cas d'attaque informatique (Cf. Sous-section 4.3.4.4).

À ce jour, le processus d'identification, d'évaluation et de gestion des impacts et des risques en matière de durabilité n'est pas intégré dans le processus de gestion des risques du Groupe. Les deux exercices sont séparés, mais l'exercice de réconciliation est effectué.

4.1.5 EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRS COUVERTES PAR LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Le Groupe présente dans la Section 4.5.1 la liste des exigences de publication auxquelles le Groupe s'est conformé en préparant son état de durabilité, à la suite de son analyse de double matérialité.

Le tableau de tous les points de données visés dans ESRS 2 et l'ESRS thématique et qui découlent d'autres actes législatifs de l'Union Européenne, tels qu'ils sont énumérés à l'appendice B de la norme ESRS 2, est présenté en Section 4.5.2. Ce tableau indique la référence de ces points de données dans l'état de durabilité.

Il est rappelé qu'en application de la CSRD, pour chacune des exigences de publication (DR) contenues dans les normes ESRS, le Groupe publie les *data points* considérés comme matériels du point de vue de l'information.

4.2 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Soucieux de contribuer à la limitation du réchauffement climatique à 1,5° fixée par l'Accord de Paris, ainsi qu'à l'objectif d'atteinte de la neutralité carbone à horizon 2050 au niveau européen, le Groupe s'efforce, dans sa sphère d'influence, de porter attention à ses consommations de ressources, de promouvoir une attitude responsable et de sensibiliser ses parties prenantes, et notamment ses auditeurs et ses collaborateurs.

Ayant réalisé en 2025, pour la deuxième année consécutive, le bilan complet de ses émissions de gaz à effet de serre, le Groupe va s'attacher à élaborer un plan de transition à moyen terme.

En 2025, le Groupe a poursuivi son apprentissage sur les impacts carbone de ses activités, amélioré la mesure de ses émissions de GES et entamé un travail préparatoire à l'identification et à la quantification de ses principaux leviers de décarbonation.

Compte tenu de l'évolution du périmètre survenue en 2025 (arrêt de la diffusion de la chaîne NRJ 12 au 1^{er} mars 2025 et cession de la chaîne CHÉRIE 25 fin septembre), le bilan des émissions de GES établi pour les exercices 2024 et 2025 devra être recalculé pour l'exercice 2026, conformément au *GHG Protocol*, afin de tenir compte d'un périmètre d'activité excluant ces deux chaînes de télévision. À ce stade, l'année 2024 ne peut donc pas servir de référence pour construire une trajectoire de décarbonation.

4.2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE [ESRS E1]

4.2.1.1. STRATÉGIE

4.2.1.1.1. IMPACTS, RISQUES, OPPORTUNITÉS MATÉRIELS IDENTIFIÉS ET INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES [DR ESRS 2 SBM-3]

Le processus d'identification des IROs que le Groupe a suivi est décrit dans la sous-section 4.1.4.1.

Le Groupe a identifié un unique risque de transition matériel correspondant à un risque de marché sur les opérations. Il s'agit du risque d'augmentation des coûts d'approvisionnement en électricité en raison de la hausse de la demande et/ou de la raréfaction des ressources : la fluctuation des prix de l'énergie et la forte demande due à la transition énergétique peuvent affecter les coûts opérationnels, en particulier pour sa filiale TOWERCAST qui dépend fortement de l'énergie pour ses opérations de diffusion.

À ce stade, aucune analyse de résilience n'a été réalisée sur le modèle d'affaires du Groupe.

Le travail d'identification et de hiérarchisation des risques climatiques réalisé en 2024, va permettre au Groupe de travailler dans les années à venir sur des analyses complémentaires qui permettront d'évaluer et de qualifier les plans d'adaptation nécessaires.

Impacts, risques et opportunités matériels identifiés

Les impacts, risques et opportunités liés au changement climatique que le Groupe a identifiés et jugés matériels sont présentés ci-dessous :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Thème	(Sous-) Thème	Description de l'IRO	Type d'IRO	Position dans la chaîne de valeur	Horizon temporel
Atténuation du changement climatique	Émissions de GES	Émissions de GES liées à l'utilisation de l'électricité et aux achats et investissements des activités du Groupe.	Impact négatif	Opérations propres	CT, MT, LT
Énergie	Énergie	Risque financier lié à la volatilité du coût de l'énergie.	Risque	Opérations propres	MT, LT

4.2.1.1.2. PLAN DE TRANSITION POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE [DR E1-1]

Le Groupe ne dispose pas encore de plan de transition. Il va s'attacher à son élaboration à moyen terme.

4.2.1.2. GESTION DES IMPACTS, RISQUE ET OPPORTUNITÉS

4.2.1.2.1. DESCRIPTION DES PROCESSUS PERMETTANT D'IDENTIFIER ET D'ÉVALUER LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE [DR LIÉ À ESRs 2 IRO-1]

En 2024, le Groupe a réalisé une évaluation visant à identifier et hiérarchiser les risques et les opportunités liés au climat, auxquels le Groupe pourrait être exposé dans le cadre d'une transition vers une économie à faibles émissions de carbone (risques et opportunités de transition) et résultant d'événements climatiques (risques et opportunités physiques). Le Groupe n'a pas réalisé de nouvelle évaluation ou de mise à jour en 2025.

L'évaluation menée en 2024 a porté sur les opérations propres du Groupe et sur le rang 1 de sa chaîne de valeur. Elle a été réalisée avec l'aide d'un tiers possédant l'expertise nécessaire pour garantir la pertinence et la fiabilité de la méthodologie. Le Groupe a considéré que, vis-à-vis de ses relations en amont et en aval de sa chaîne de valeur, de leur représentativité et de leurs activités liées, la zone de risque se situait principalement au niveau du rang 1.

Analyse des risques physiques

Après avoir réalisé un benchmark sectoriel et des entretiens auprès d'experts métiers internes, le Groupe a défini l'univers des risques, sélectionné des scénarios et des horizons temporels et retenu des aléas pour mener les analyses d'exposition.

Le Groupe a réalisé ces analyses à l'aide d'un outil qui permet une superposition des projections climatiques, des coordonnées GPS des actifs et l'intégration de caractéristiques physiques. Cet outil couvre les aléas listés par la Taxonomie et la CSRD.

L'évaluation a porté sur les implantations géographiques du Groupe, soit plus de 1 300 sites de diffusion et près de 90 locaux accueillant les salariés et hébergeant les équipements radio et télévision en France, en Belgique, en Allemagne, en Autriche et en Finlande.

Pour réaliser l'analyse d'exposition de ses actifs, le Groupe s'est appuyé sur les projections climatiques référencées par le GIEC pour disposer d'indications sur la manière dont ces actifs pourraient être exposés aux risques climatiques à horizon 2030, 2050 et 2085 pour les scénarios RCP 2.6 (+1,5°C ; scénario optimiste) et RCP 8.5 (+4,3°C ; scénario pessimiste). Le Groupe a également utilisé des sources de données externes pour affiner l'exposition aux inondations et aux événements extrêmes.

L'analyse a porté sur plusieurs aléas physiques dont le vent, les inondations fluviales, les inondations pluviales, les inondations côtières, les incendies, les précipitations extrêmes (pluie et neige), le retrait-gonflement des argiles et les chaleurs extrêmes.

L'analyse a conduit à identifier 3 risques potentiellement significatifs, liés à l'augmentation des températures et à la survenance d'événements extrêmes :

- Dommages matériels sur les infrastructures de diffusion en raison d'événements extrêmes (inondations, retrait/gonflement des argiles) ;
- Dommages matériels sur les bâtiments loués ou détenus en raison d'événements extrêmes (inondations, retrait/gonflement des argiles) ;
- Dommages sur les équipements électroniques en raison de chaleurs extrêmes.

Analyse des risques de transition

L'analyse a porté sur les trois activités exercées en 2024 par le Groupe (Radio, Télévision et Diffusion) et leurs composantes métier (régies publicitaires et éditeurs, digital et événementiel). Le Groupe s'est appuyé, à horizon 2030, 2035 et 2040, sur les scénarios SSP1 (scénario *Net zéro*, soit +1,5°C à horizon 2100) et SSP5 (scénario *Business as usual*, soit +4°C à horizon 2100).

À l'issue de l'évaluation, 3 risques potentiellement significatifs ont été identifiés :

- Un risque de marché sur les opérations

L'augmentation des coûts d'approvisionnement en électricité en raison de la hausse de la demande et de la raréfaction des ressources : la fluctuation des prix de l'énergie et la forte demande due à la transition énergétique peuvent affecter les coûts opérationnels, en particulier pour TOWERCAST qui dépend fortement de l'énergie pour ses opérations de diffusion.

- Un risque légal en aval de la chaîne de valeur

Le durcissement du cadre réglementaire de la publicité pourrait limiter les autorisations à promouvoir les produits lourdement émissifs. Les annonceurs de ces secteurs pourraient ne plus pouvoir faire de la publicité, ce qui entraînerait une perte de certains clients pour le Groupe.

- Un risque réputationnel en aval de la chaîne de valeur

Le manque d'initiatives en matière de durabilité ou de réponse aux changements climatiques pourrait nuire à la réputation et à l'image de marque de l'entreprise et à sa relation avec les parties prenantes.

Cotation des risques

À l'issue des analyses menées, un seul des 6 risques climatiques identifiés comme potentiellement significatifs a bénéficié d'un score de cotation "matériel" : Il s'agit du risque de marché portant sur "l'augmentation des coûts d'approvisionnement en électricité en raison de la hausse de la demande et de la raréfaction des ressources".

4.2.1.2.2. POLITIQUES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION À CELUI-CI [DR E1-2 ET DR E1-3]

Le Groupe n'a pas encore adopté de politique formalisée, au sens des normes ESRS, sur l'atténuation du changement climatique. Il construit toutefois une approche et met en œuvre les plans d'actions décrits ci-après.

Actions visant à contribuer à l'atténuation du changement climatique

Les actions mises en œuvre par le Groupe pour limiter son impact environnemental sont les suivantes :

En Diffusion, l'investissement dans des équipements favorisant l'efficacité énergétique

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, la société TOWERCAST procède depuis plusieurs années à des investissements rendant ses équipements plus performants et teste de nouvelles gammes d'équipements et de nouvelles ingénieries. En 2025, TOWERCAST a notamment procédé au remplacement de 19 émetteurs TNT par une nouvelle génération d'équipements permettant une économie de l'ordre de 1 à 1,5 GWh d'électricité chaque année.

La mise en œuvre d'un schéma directeur immobilier visant notamment à l'amélioration thermique des bâtiments parisiens

En 2025, le Groupe a poursuivi la mise en œuvre de son schéma directeur immobilier qui porte sur ses deux bâtiments parisiens. Les investissements inscrits dans ce projet visent à assurer la rénovation technique et la mise aux normes des bâtiments au regard des nouvelles réglementations et à contribuer à la réduction des dépenses énergétiques et des émissions de CO₂, tout en assurant la valorisation de ces actifs. En 2025, le Groupe a en particulier réalisé une étude préalable et préparé un appel d'offres en vue du changement de l'intégralité des huisseries de l'un des deux bâtiments.

Autres mesures portant sur les équipements privés dans les locaux loués en région et dans les sites parisiens détenus en propre

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 qu'il occupe.

S'agissant des équipements privés de ses locaux en région (bureaux, studios de radio et CDM - Centre Distributeur des Modulations/salle serveurs -), 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.

Dans ses immeubles parisiens, le chantier de remplacement des éclairages anciens par des pavés LED, offrant un meilleur rendement lumineux combiné à une consommation d'électricité réduite, s'est poursuivi en 2025.

Le Groupe assure également la maîtrise des températures via des systèmes de contrôle, relevés et programmation, notamment à travers la GTC (Gestion Technique Centralisée) et l'installation de têtes thermostatiques connectées. 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). Afin de mesurer au mieux les consommations électriques pour cibler les enjeux de réduction des émissions de CO₂, plusieurs sous-compteurs ont été installés afin de remonter toutes les consommations en temps réel.

L'achat d'électricité comportant une part d'énergie renouvelable

En 2025, comme en 2024, le contrat de fourniture d'électricité applicable pour la France (hors Corse) a comporté une part de 30% d'électricité garantie d'origine et en Finlande, où est exercée une activité de diffusion, elle s'élève à 100%.

La poursuite de l'évolution du parc automobile

Le parc de véhicules repose sur des contrats de location de courte durée (en général 36 à 48 mois) et est donc constitué en permanence de véhicules neufs. La grille de choix des véhicules proposés aux collaborateurs privilégie depuis plusieurs années des véhicules à essence, électriques ou hybrides. Ainsi, au fur et à mesure du renouvellement du parc, ces véhicules viennent remplacer les véhicules Diesel (hors véhicules utilitaires).

En 2025, 64% de la flotte de véhicules a fait l'objet d'un renouvellement. En conséquence, au 31 décembre 2025, le parc de véhicules Diesel ne représente plus que 18,4% du parc (21,7% au 31 décembre 2024, 24,5% au 31 décembre 2023) et les véhicules hybrides et électriques représentent désormais 36% du parc (25% au 31 décembre 2024).

Un encouragement financier pour une mobilité durable des collaborateurs en France

En France, le Groupe propose aux collaborateurs une participation employeur pour la mobilité durable dans le cadre du trajet domicile-lieu de travail, plafonnée à 400 euros. La prise en charge des frais de transport en commun a par ailleurs été portée de 50% à 60% en 2025 pour l'UES Boileau. En 2026, ce niveau de prise en charge sera étendu à l'UES Régions.

En France, les collaborateurs ont par ailleurs été encouragés à la pratique du vélo à l'occasion du challenge "Mai à vélo", un évènement national qui vise à favoriser l'adoption de ce mode de transport pour les déplacements du quotidien.

Une nouvelle mise à jour du contrat-climat

En France, la Loi "Climat et résilience" du 22 août 2021 a chargé l'Arcom de promouvoir des "codes de bonnes conduites", appelés "contrats-climat", afin de favoriser des pratiques plus responsables en matière de communications commerciales.

Dans une démarche volontaire, le Groupe, à l'instar des autres groupes audiovisuels, a souscrit un contrat-climat en juin 2022. Au travers de ce contrat, le Groupe a pris des engagements portant notamment sur les contenus éditoriaux, la présence d'expertes et d'experts en matière environnementale et la diffusion de solutions écoresponsables dans ses émissions et ce, dès lors que ces actions restent compatibles avec les lignes éditoriales de ses services. D'autres engagements portent sur la sensibilisation et la formation des équipes aux enjeux de la transition écologique et aux bonnes pratiques associées, ainsi que sur la mise en place de référentiels communs à l'ensemble des régies publicitaires nationales radio (calculatrice carbone).

Chaque année, le Groupe met à jour ses engagements initiaux en les complétant. Ainsi, en juin 2023, il a pris des engagements en matière d'optimisation de la consommation électrique des bâtiments de son siège parisien et, en juin 2024, il s'est engagé sur l'initiation d'une démarche d'éco-production en télévision en adhérant à l'association Ecoprod.

La nouvelle mise à jour du contrat-climat signée par le Groupe en décembre 2025 comporte des engagements complémentaires relatifs, notamment, à l'élargissement du périmètre d'adhésion à l'association Ecoprod aux activités radio pour être également acteur du groupe de travail portant sur la radio et la production sonore.

Le contrat-climat 2025 du Groupe, qui ne porte plus désormais que sur ses 4 radios et sur sa régie publicitaire nationale, est disponible sur le site "Publicité Responsable" de la République française.

Le Groupe produit chaque année des restitutions auprès de l'Arcom afin de témoigner de ses différents engagements.

L'adhésion à l'association Ecoprod

En 2024, les chaînes de télévision du Groupe avaient adhéré à l'association Ecoprod dont la mission est de fédérer et d'accompagner le secteur audiovisuel au sens large (cinéma, TV, animation, publicité, web, podcast, radio) dans l'évaluation et la réduction de son impact environnemental. En 2025, NRJ GROUP porte l'adhésion pour ses activités médias en France. Cette adhésion répond aux engagements de travail collectif des interprofessions pour contribuer à la transition du secteur de la communication et de la société dans son ensemble.

Par sa participation à plusieurs groupes de travail, le Groupe a apporté sa contribution à l'adaptation de l'outil "Carbon'Clap" au secteur de la radio et de la production sonore, à la production d'un livre blanc diffuseurs TV et au lancement d'un indice RSE (outil d'auto-diagnostic RSE destiné aux membres de l'association). Les communiqués de presse y afférents sont disponibles sur le site internet d'Ecoprod.

Une régie publicitaire nationale mobilisée en faveur d'une publicité plus responsable

NRJ GLOBAL, régie publicitaire nationale du Groupe, met en œuvre des actions visant à promouvoir des pratiques plus responsables, tant dans ses opérations que dans l'accompagnement de ses annonceurs :

- Elle participe activement au travail collectif des interprofessions (Alliance de la Radio, SRI, Alliance Digitale) engagé pour contribuer à la transition du secteur de la communication et de la société dans son ensemble au travers, notamment, de la définition de référentiels communs et de l'élaboration de feuilles de route collectives ;
- Elle accompagne ses annonceurs dans une meilleure compréhension et maîtrise de l'impact environnemental de leurs campagnes publicitaires. À ce titre, elle met à leur disposition des bilans carbone relatifs à la diffusion de leurs campagnes radio et audio. En parallèle, des mesures concrètes sont mises en œuvre pour limiter l'empreinte des formats diffusés avec des spécifications techniques qui plafonnent le poids des messages publicitaires en audio digital ;
- Elle propose aux annonceurs des offres de communications dédiées aux marques engagées (écrans spécifiques) ;
- Elle est engagée dans le programme *Sustainable Digital Ad Trust* ("SDAT") qui vise à promouvoir des pratiques plus responsables dans la publicité digitale; à l'issue du 3^e cycle d'évaluation, NRJ GLOBAL est "SDAT Or" et s'inscrit dans une trajectoire de progrès avec un gain de 9 points ;
- Dans le cadre de ses activités de production publicitaire (Studio SPOT MACHINE), elle a initié une démarche d'éco-production visant à réduire l'impact environnemental des contenus publicitaires produits. Cette démarche repose sur l'intégration de critères environnementaux à chaque étape du processus de production, la mise en œuvre d'écogestes et la mesure de l'empreinte carbone des productions publicitaires dans l'outil "Carbon'Clap" d'Ecoprod.

La sensibilisation et la formation des collaborateurs

En France, le Groupe a poursuivi en 2025 ses actions de sensibilisation et de formation de ses collaborateurs avec :

- L'organisation de nouveaux ateliers "Fresque du climat" : depuis 2022, 316 collaborateurs ont participé à un atelier permettant de comprendre le fonctionnement du changement climatique et les leviers à activer dans le cadre professionnel et personnel ;
- La mise à disposition, sur la plateforme d'e-learning, d'un module destiné à comprendre la crise écologique. Ce module a été suivi et complété par 148 collaborateurs au cours de l'exercice 2025 ;

- La sensibilisation aux bonnes pratiques numériques à l'occasion du "Digital Cleanup Day" et la communication d'informations et de conseils permettant aux collaborateurs d'adopter des gestes simples pour réduire l'empreinte carbone de leurs usages numériques. Une démarche comparable a été suivie en Belgique ;
- Une formation "Organisation d'un Évènement Écoresponsable" suivie par 3 collaborateurs et une formation "Achats Responsables" suivie par 7 autres ;
- La mise en place d'un dispositif de formation destiné aux journalistes. Les deux premières sessions "Journalisme & Climat" ont réuni 24 collaborateurs des antennes locales et nationale NRJ. Le programme permet de comprendre les enjeux climatiques, de pouvoir les décrypter puis de s'approprier à l'antenne les solutions et, ainsi, d'inspirer les auditeurs.

Des actions de sensibilisation des auditeurs

En 2025, le Groupe a poursuivi ses actions de sensibilisation notamment au travers de "NRJ Agir pour la planète"/"NRJ Act for the Planet", cadre qui permet à l'antenne NRJ de faire la promotion d'évènements et initiatives citoyennes menés en partenariat avec des associations/organismes engagés en faveur de la protection de l'environnement. À titre d'exemples :

- Le soutien renouvelé à l'opération "Initiatives Océanes" menée par la *Surfrider Foundation* : les antennes NRJ en France, en Belgique 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 ;
- En France, ainsi que dans 6 autres pays (Allemagne, Autriche, Suède, Finlande, Maroc et Belgique), NRJ a de nouveau soutenu le *World CleanUp Day* 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, en nettoyant les rues, les parcs, les rivières, les forêts et les plages ;

Actions d'adaptation à la volatilité du coût de l'énergie avec l'établissement d'un schéma directeur "Énergie long terme"

Bien que le cœur de métier du Groupe relève des activités de média, une part importante de ses activités est exercée dans le secteur de la diffusion ("*broadcast*"). 89% de la consommation d'électricité du Groupe résulte ainsi de l'exploitation d'infrastructures de diffusion en Finlande, en Belgique et en France (86% par la seule société TOWERCAST).

Outre l'attention qu'il porte à ses consommations de ressources dans l'objectif d'assurer une maîtrise de ses coûts et un moindre impact environnemental, le Groupe étudie et met en œuvre les solutions qui lui permettraient de sécuriser ses coûts d'approvisionnement énergétique.

En 2024, TOWERCAST a établi un schéma directeur "Énergie long terme" pour ses activités en France et a lancé fin 2025 un appel d'offres pour un PPA ("*Power Purchase Agreement*") externe portant sur la fourniture de 10 GWh en énergie photovoltaïque, pour une durée de 20 ans. Le démarrage de cette prestation est envisagé début 2028.

- NRJ et "Plantons pour l'avenir" ont renouvelé leur association pour agir en faveur du reboisement des forêts en France métropolitaine, avec le même principe que dans le passé : chaque auditeur passant à l'antenne tout au long de la journée sur NRJ générera la plantation d'un arbre. Environ 5 000 plants d'arbres pourront ainsi à nouveau être mis en terre entre octobre 2025 et le printemps 2026 ;
- En France et en Belgique, le soutien confirmé au programme "Jeunes reporters pour l'environnement" qui propose à des jeunes de 11 à 25 ans de réaliser un reportage écrit, audio ou vidéo en lien avec les Objectifs de développement durable, dans l'esprit du journalisme de solutions ;
- Les campagnes spécifiques de sensibilisation diffusées lors des évènements en France (*NRJ Music Tour*, *Concert NRJ Green Live*, etc.) au travers de capsules "clin d'œil" qui visent à rappeler les avantages du covoiturage, l'importance de jeter ses déchets dans une poubelle et d'utiliser une gourde pour s'affranchir des bouteilles en plastique.

Pour la 5^e année consécutive, CHÉRIE FM s'est associée au *Trek'in Gazelles*, 100% féminin et écoresponsable, engagé notamment dans la collecte de plastiques dans le désert marocain.

Un travail préparatoire à la qualification et à la quantification des leviers de décarbonation

Le Groupe a entamé un travail préparatoire, avec l'aide d'un tiers possédant l'expertise nécessaire, de qualification et de quantification des leviers de décarbonation de ses émissions de GES, étape nécessaire avant de pouvoir envisager de construire une trajectoire de décarbonation réaliste. Le Groupe a également initié en France des échanges avec quelques fournisseurs pour identifier leur maturité RSE et leurs engagements en matière de décarbonation.

Le second volet de ce schéma directeur portait sur l'autoconsommation sur ses infrastructures. En 2024, TOWERCAST a lancé un appel d'offres pour industrialiser l'installation de panneaux photovoltaïques sur ses sites de diffusion, avec un potentiel de couverture de 2% de sa consommation totale d'électricité.

Désormais, à l'occasion du déploiement de toute nouvelle infrastructure de diffusion, les demandes préalables et les permis de construire intègrent l'installation d'une ombrière photovoltaïque ou de panneaux au sol, dès lors que le projet le permet. À fin décembre 2025, 5 sites sont ainsi équipés.

À plus long terme, TOWERCAST envisage, en fonction des évolutions réglementaires et de marchés, d'utiliser son foncier disponible pour développer ses propres fermes solaires.

4.2.1.3. CIBLES ET MESURES DE PERFORMANCE

4.2.1.3.1. CIBLES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION À CELUI-CI [DR E1-4]

Le Groupe s'attachera à poursuivre ses analyses pour construire des objectifs de décarbonation dans les prochaines années.

4.2.1.3.2. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE [DR E1-5]

Le premier exercice de reporting CSRD a constitué une étape de structuration du processus de collecte des données énergétiques. En deuxième année, l'analyse approfondie des exigences E1-5 a conduit à identifier des postes de consommation d'énergie qui n'étaient pas intégrés au périmètre initial. Les données 2024 présentées dans le tableau ci-dessous tiennent compte de l'amélioration apportée.

Les données de consommation d'électricité et de chaleur 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.

Au-delà de l'autoproduction et des achats avec une garantie d'origine, le mix énergétique présenté ci-après a été calculé à partir du mix énergétique indiqué par les principaux fournisseurs français d'énergie (origine 2024) pour les consommations concernées et à partir des données de l'AIB (2024) pour les autres consommations d'électricité. Les consommations de combustibles ont fait l'objet d'une conversion litres-MWh en utilisant les données de la base carbone solo de l'Ademe-dri.

	2025	2024
SOURCES FOSSILES		
Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	8 292	9 600
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	13,5%	16,1%
SOURCES NUCLÉAIRES		
Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	33 017	31 281
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale (en %)	53,7%	52,4%
SOURCES RENOUVELABLES		
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)		
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	20 126	18 726
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)	50	42
Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh)	20 176	18 768
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	32,8%	31,5%
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (EN MWh)	61 485	59 649

4.2.1.3.3. ÉMISSIONS BRUTES DE GES DES PÉRIMÈTRES 1, 2, 3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES [DR E1-6]

En 2025, le chiffrage du bilan des émissions de GES a été affiné avec l'aide d'un tiers possédant l'expertise nécessaire pour garantir la pertinence et la fiabilité de la démarche. Le Groupe s'est en effet attaché, pour l'élaboration de ce deuxième bilan consécutif complet des émissions de GES, à améliorer la compréhension, le classement et la mesure des impacts liés à ses activités avec un approfondissement apporté aux catégories du scope 3.

Cette démarche a nécessité des ajustements méthodologiques, une évolution de facteurs d'émission, des reclassements d'une catégorie à l'autre, des corrections et donc des recalculs, pour assurer la comparabilité des exercices. Ainsi, les données d'émissions GES présentées ci-après pour 2024 varient par rapport aux données de l'état de durabilité précédent (conformément au *GHG Protocol*).

Les catégories d'émissions de GES du Scope 3 ci-dessous sont exclues, car non applicables à un groupe de médias ou non significatives pour le Groupe :

- 3.8. Actifs loués en amont ;
- 3.9. Transport et distribution aval ;
- 3.10. Transformation des produits vendus ;
- 3.11. Utilisation des produits vendus ;
- 3.12. Traitement de fin de vie des produits vendus ;
- 3.13. Actifs loués en aval ;
- 3.14. Franchises.

En particulier, la catégorie "3.11 Utilisation des produits vendus" est exclue puisque selon le *GHG Protocol* les émissions de GES liées à l'utilisation des contenus médias du Groupe sont classées comme indirectes. En effet, l'écoute, le visionnage des contenus par les auditeurs et téléspectateurs peut impliquer une consommation d'énergie liée aux équipements utilisés (radios, smartphone, ordinateurs, véhicules). Toutefois, ces équipements n'étant ni fabriqués, ni vendus, ni contrôlés par le Groupe, les émissions associées ne relèvent pas de la catégorie "3.11 Utilisation des produits vendus" au sens du *GHG Protocol*. Cette catégorie est donc considérée comme non applicable.

Le Groupe est toutefois sensibilisé à ces enjeux, notamment grâce à l'étude publiée, à l'automne 2024, par l'Arcom et l'Arcep en collaboration avec l'Ademe, qui porte sur "l'impact environnemental des usages audiovisuels". Cette étude est disponible sur le site de l'Arcom.

Certaines émissions indirectes relevant du Scope 3 n'ont pas pu être intégrées en raison de limitations dans la collecte de données et des ressources nécessaires pour celle-ci (3.5 Déchets générés par les activités et 3.15 Investissements notamment).

Le Groupe s'engage à continuer à améliorer la couverture de son bilan GES dans les années à venir en travaillant sur l'intégration de toutes les sources de données pertinentes.

Les principales variations constatées d'un exercice à l'autre s'expliquent principalement, d'une part par l'évolution des facteurs d'émissions en lien avec la nouvelle version v.23.9 de la Base Carbone de l'Ademe et d'autre part par l'évolution des activités en télévision suite à l'arrêt de la chaîne NRJ 12 et à la cession de la chaîne CHÉRIE 25, intervenus en cours d'exercice.

En 2025, les émissions brutes directes de GES de Scope 1 se sont élevées à 1 638 tonnes d'équivalent de CO₂. Elles correspondent majoritairement (88%) à la consommation de carburant de la flotte automobile. La progression de 5,1% par rapport à 2024 est attribuable principalement aux émissions fugitives.

Les émissions brutes indirectes de GES de Scope 2 basées sur la localisation se sont élevées à 2 447 tonnes d'équivalent CO₂ et celles de Scope 2 basées sur le marché à 1 167 tonnes d'équivalent CO₂. Ces émissions proviennent essentiellement des consommations d'électricité. La part des consommations liées aux sites de diffusion en France et à l'International s'élève à 89%.

En France, l'achat d'électricité bénéficie de 30% de garantie d'origine (GO) pour près de 94% des consommations. En Finlande, la garantie d'origine (GO) est de 100%.

Les émissions brutes de GES des Scopes 1 et 2 des entités du Groupe non consolidées, mais sur lesquelles il existe un contrôle opérationnel, se sont élevées à 19 tonnes d'équivalent de CO₂.

Les émissions brutes de GES de Scope 3 se sont élevées à 24 978 tonnes d'équivalent CO₂, soit 86% des émissions totales de GES basées sur la localisation. Les émissions provenant des "Achats de biens et services" représentent 38% de ces émissions totales de GES estimées, celles des "Immobilisations de biens" 24% et le "Transport et distribution amont" 10%. La part des données primaires collectées est extrêmement faible à ce stade.

Émissions brutes de GES par périmètre	2025	2024 ⁽¹⁾
ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 1		
Émissions brutes de Scope 1 (en tCO ₂ eq)	1 638	1 558
Part d'émissions de GES de Scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés	n.a	n.a
ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 2		
Émissions brutes de GES de Scope 2 fondées sur la localisation (tCO ₂ eq)	2 447	2 582
Émissions brutes de GES de Scope 2 fondées sur le marché (tCO ₂ eq)	1 167	1 705
ÉMISSIONS SIGNIFICATIVES DE GES DE SCOPE 3		
Émissions totales brutes indirectes de GES (Scope 3) (tCO ₂ eq)	24 978	42 659
1. Achats de biens et services	11 014	25 124
2. Immobilisations de biens	6 837	8 829
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les Scopes 1 et 2)	1 251	1 304
4. Transport et distribution en amont	2 878	4 213
5. Déchets générés par les activités	190	115
6. Déplacements professionnels	161	232
7. Déplacements domicile-travail	1 264	1 330
8. Actifs loués en amont	n.a	n.a
9. Transport et distribution aval	n.a	n.a
10. Transformation des produits vendus	n.a	n.a
11. Utilisation des produits vendus	n.a	n.a
12. Traitement de fin de vie des produits vendus	n.a	n.a
13. Actifs loués en aval	n.a	n.a
14. Franchises	n.a	n.a
15. Investissements	134	144
Autres émissions indirectes	1 249	1 368
ÉMISSIONS TOTALES DE GES		
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) (tCO ₂ eq)	29 063	46 799
Émissions totales de GES (basées sur le marché) (tCO ₂ eq)	27 783	45 922

(1) Les émissions totales de GES basées sur la localisation, publiées dans l'état de durabilité 2024 s'élevaient à 52 298 tCO₂eq et celles basées sur le marché à 51 421 tCO₂eq. Celles présentées dans le tableau ci-dessus pour 2024 ont été retraitées pour un impact total de - 5 499 tCO₂eq. Il correspond principalement au retraitement du 3.1 (- 5 768 tCO₂eq par rapport à 30 892 tCO₂eq publiés dans l'état de durabilité 2024) en raison notamment de l'exclusion de flux financiers (droits d'auteurs). Par ailleurs, les émissions du 3.9 publiées dans l'état de durabilité 2024 (3 802 tCO₂eq) ont été reclassées en 3.4 et celles liées au déplacement des visiteurs aux principaux événements du Groupe ont fait l'objet d'un reclassement du 3.4 vers la catégorie "Autres émissions indirectes" pour 1 368 tCO₂eq.

Le calcul des catégories suivantes comprend les évolutions et les estimations suivantes :

3.1. "Achats de biens et services" : les émissions de GES ont été calculées entièrement sur la base de valeurs monétaires. En 2025, l'approfondissement réalisé, a permis notamment d'exclure des flux financiers liés à l'usage d'un droit (droits d'auteurs) ne relevant pas d'un achat de biens ou de services au sens du *GHG Protocol*.

3.2. "Immobilisations de biens" : la part des émissions de GES calculées sur la base de valeurs monétaires est passée de 95% en 2024 à 56% en 2025. L'amélioration méthodologique a porté sur une partie des équipements et des infrastructures de diffusion et sur les véhicules entrés dans la flotte en 2025.

3.4. "Transport et distribution en amont" : les émissions de GES ont été calculées entièrement sur la base de valeurs monétaires. Cette catégorie couvre majoritairement les impacts liés à la diffusion externalisée des contenus médias du Groupe. En 2025, ces impacts ont fait l'objet d'un reclassement depuis la catégorie 3.9 "Transport et distribution en aval" pour un alignement avec le *GHG Protocol*.

3.5. "Déchets générés par les activités" : la couverture de la collecte a progressé en 2025, toutefois, les données d'activités restent partielles à ce stade en raison de la difficulté à obtenir des informations exhaustives et détaillées par type de traitement. Ces estimations pourront être révisées à mesure de l'amélioration de la disponibilité et de la granularité des données.

3.6. "Déplacements professionnels" : 27% des émissions de GES ont été calculées sur la base de valeurs monétaires.

3.7. "Déplacements domicile-travail" : les émissions de GES ont été calculées sur la base de déplacements moyens théoriques (distances) en distinguant les grandes villes des autres. Cette estimation s'est appuyée sur une répartition par mode de déplacement identifiée à partir de données internes. Une connaissance approfondie a permis d'améliorer la méthodologie retenue.

3.15. "Investissements" : les émissions de GES ont été calculées à partir de données comptables (parfois de l'exercice 2024) ou physiques rattachables au Scope 1 et 2 des entités sans contrôle opérationnel.

Autres émissions indirectes : celles-ci correspondent à celles estimées pour les déplacements des visiteurs aux principaux événements du Groupe (*NRJ Music Tour* notamment) sur la base de déplacements moyens théoriques (modes et distances). En 2025, ces impacts ont fait l'objet d'un reclassement depuis la catégorie 3.4 "Transport et distribution en amont" pour un alignement avec le *GHG Protocol*.

En raison des nombreuses estimations et hypothèses sous-jacentes et d'un périmètre à recalculer sans les chaînes NRJ 12 et CHÉRIE 25, le Groupe considère actuellement le chiffrage des émissions de GES estimées à l'aide des méthodes et limites précisées ci-dessus comme une simple indication. La comptabilisation des émissions de GES continuera d'être progressivement affinée dans les années à venir afin de permettre une meilleure gestion des émissions.

Intensité des GES par chiffre d'affaires net	2025	2024
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par chiffre d'affaires net (en teqCO ₂ /k€)	0,0802	0,1120
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par chiffre d'affaires net (en teqCO ₂ /k€)	0,0767	0,1099
Chiffre d'affaires net ⁽¹⁾ utilisé pour calculer l'intensité en GES (en k€)	362 329	417 755

(1) Somme du chiffre d'affaires net des activités poursuivies et des activités abandonnées avec retraitement des données 2024.

Le chiffre d'affaires utilisé pour calculer l'intensité des GES correspond au chiffre d'affaires établi selon les normes IFRS qui est présenté dans le Titre 6 - Comptes consolidés du Groupe (somme du chiffre d'affaires net des activités poursuivies (Cf. Note 6.1) et du chiffre d'affaires net des activités abandonnées (Cf. Note 6.3) avec retraitement des données 2024.

4.2.2 TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE

4.2.2.1. CADRE ET EXIGENCES DE LA TAXONOMIE EUROPÉENNE

Conformément au Règlement européen (dit "Règlement Taxonomie"), la "Taxonomie verte européenne" établit un cadre visant à orienter les investissements des acteurs publics et privés vers les activités contribuant à la transition vers une économie plus durable.

Le Règlement Taxonomie définit six objectifs environnementaux :

- L'atténuation du changement climatique ;
- L'adaptation au changement climatique ;
- L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
- La transition vers une économie circulaire ;
- La prévention et la réduction de la pollution ;
- La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Ce Règlement, complété par quatre actes délégués parus entre 2021 et 2023, établit des critères permettant d'évaluer la contribution d'une activité à l'un de ces six objectifs. Pour cela, deux notions sont définies :

- **Éligibilité** : Une activité éligible est une activité figurant dans les annexes du Règlement délégué "climat" (2021/2139) de la Taxonomie, modifié par le Règlement Délégué (UE) 2023/2485 de la commission du 27 juin 2023 et par le Règlement Délégué (UE) 2023/2486 de la commission du 27 juin 2023 complétant le Règlement (UE) 2020/852. Les activités listées dans ces annexes sont identifiées comme ayant le plus fort potentiel de contribution substantielle à au moins un des six objectifs environnementaux.
- **Alignement** : Une activité alignée est une activité éligible qui répond cumulativement aux 3 critères suivants :

- Contribution substantielle à au moins un des 6 objectifs environnementaux sur la base des critères techniques définis dans l'Acte délégué ;
- 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.

Le Règlement européen impose aux entreprises non financières (et donc au Groupe NRJ GROUP) de publier la part de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissement (Capex) et de leurs dépenses d'exploitation (Opex) associée à leurs activités éligibles et alignées.

Le 4 juillet 2025, via un acte délégué modifiant l'acte délégué relatif à l'Article 8 du Règlement Taxonomie ainsi que les actes délégués relatifs aux objectifs climat et aux autres objectifs environnementaux, la Commission européenne a adopté un ensemble de mesures faisant partie des mesures de simplification du premier package "Omnibus". Cet acte délégué, qui a été publié au Journal Officiel de l'UE le 8 janvier 2026, s'applique à partir du 1^{er} janvier 2026 et est destiné à la publication des informations relatives à l'exercice 2025. Les entreprises peuvent toutefois choisir de ne l'appliquer qu'à compter de l'exercice 2026.

Le Groupe a choisi d'appliquer, dès l'exercice 2025, les règles simplifiées de cet acte délégué, qui portent sur l'introduction d'un seuil de matérialité et la simplification du DNSH Pollution et introduisent par ailleurs de nouveaux modèles de tableaux de reporting.

4.2.2.2. ÉLIGIBILITÉ ET ALIGNEMENT DU CHIFFRE D'AFFAIRES : MÉTHODOLOGIE

PRÉAMBULE

- Comme précisé dans la Note 2 des comptes consolidés du Groupe (Cf. Partie 6), l'arrêt de la diffusion de la chaîne de télévision NRJ 12 à compter du 1^{er} mars 2025 et la cession, le 30 septembre 2025, de la société CHÉRIE HD, qui diffusait le programme CHÉRIE 25, et de la société SOCIÉTÉ DE TÉLÉVISION LOCALE qui mettait des services de télévision à la disposition des sociétés CHÉRIE HD et NRJ 12, ont conduit le Groupe à appliquer la norme IFRS 5 pour l'établissement de ses comptes consolidés au 31 décembre 2025. La norme IFRS 5 implique de présenter sur une ligne distincte du compte de résultat les produits générés par l'activité abandonnée, ainsi que les charges directement attribuables à cette activité, nets d'impôt, pour l'ensemble de la période présentée. Elle exige également de retraiter les publications antérieures, afin de présenter des comptes comparables.

Le Règlement délégué (UE) 2021/2178 stipule dans son Annexe 1 que le dénominateur de l'indicateur de chiffre d'affaires doit correspondre aux produits comptabilisés selon la norme IAS 1. Dès lors, seuls les produits correspondant au chiffre d'affaires des activités poursuivies ont été retenus pour les calculs présentés ci-après au titre de l'exercice 2025. De même, les données qui avaient été publiées dans l'état de durabilité portant sur l'exercice 2024 ont été retraitées, afin d'exclure les produits relevant des activités abandonnées.

- Comme indiqué ci-avant, l'acte délégué publié au Journal Officiel de l'UE le 8 janvier 2026 a introduit un seuil de matérialité qui permet au Groupe de s'exempter de l'analyse d'éligibilité et d'alignement sur ses activités qui ne dépassent pas cumulativement 10 % de son chiffre d'affaires, de ses Capex ou de ses Opex. En conséquence, le Groupe a exclu de son analyse l'activité de la société NTCA Productions qui, au travers d'un contrat de licence, effectue une exploitation patrimoniale d'une comédie musicale et qui avait été considérée comme éligible (Activité 13.1) au titre des précédents exercices.

4.2.2.2.1. ÉLIGIBILITÉ

Activités éligibles à la taxonomie

- La Commission européenne a publié de nombreuses questions-réponses ("FAQ") sur l'interprétation et l'application des règlements délégués "Article 8" et "Climat" de la taxonomie européenne. L'une de ces FAQ a porté sur les 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 sont 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.

En conséquence, sont considérées comme éligibles à la taxonomie les activités relevant de la catégorie 8.3 "Programmation et diffusion" : activités de radio des 4 antennes du Groupe (NRJ, CHÉRIE FM, NOSTALGIE ET RIRE & CHANSONS), l'activité de télévision de la chaîne NRJ HITS, ainsi que les activités "Événementiel" et "Digital" qui s'inscrivent dans le prolongement de ces activités.

- Le Groupe n'a pas identifié d'activités éligibles aux 5 autres objectifs environnementaux.

Activités non éligibles

Le Groupe a conclu que les activités de diffusion ("Broadcast") exercées par la société TOWERCAST et par sa filiale finlandaise TELEMAT NORDIC, 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, 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.

4.2.2.2.2. ALIGNEMENT

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.

Compte tenu de ces contraintes et, par ailleurs, des contraintes éditoriales des antennes de radio, 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 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.

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.

- Le Groupe estime respecter les garanties minimales en matière de respect des droits de l'homme (Cf. Chapitre 4.3).
- En matière de lutte contre la corruption, le Groupe dispose de nombreuses politiques et procédures (Cf. Chapitre 4.4). Au cours de l'exercice 2025, le Groupe n'a fait l'objet d'aucune condamnation pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption, qui pourrait remettre en cause l'alignement relatif aux garanties minimales (Cf. Point 4.4.1.2.5).
- La Charte d'éthique du Groupe (Cf. Chapitre 4.4) stipule que "les activités du Groupe doivent être exercées dans tous les domaines dans le respect des lois et règlements en vigueur et conformément aux principes d'éthique les plus stricts. En particulier, le Groupe entend se conformer aux lois et règlements régissant notamment la concurrence [...]". S'agissant particulièrement de ses activités de régie publicitaire, les relations de chacune des deux régies du Groupe 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". Le Groupe n'est impliqué dans aucun litige en matière de droit de la concurrence et des pratiques commerciales et estime respecter les critères des garanties minimales relatifs au droit de la concurrence.

- Le Groupe 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. La politique fiscale de la société NRJ GROUP et des filiales du Groupe intègre par ailleurs 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.

Le Groupe estime ainsi respecter les critères de garanties minimales en matière de transparence fiscale.

4.2.2.3. ÉLIGIBILITÉ 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 2025 se sont élevées à un montant total de 35 195 milliers d'euros (Cf. Notes 11.1, 12.2 et 12.3 de l'annexe aux comptes consolidés, dans la Partie 6 de ce Document).

4.2.2.3.1. DÉPENSES D'INVESTISSEMENT ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (CAPEX)

Le Groupe a considéré comme des Capex liés à des activités économiques éligibles les Capex réalisés par les sociétés de radio et liés à l'activité de production et de diffusion de programmes (aménagements dans les studios, matériel et infrastructures techniques, etc.).

Le Groupe a également considéré 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.

4.2.2.3.2. DÉPENSES D'INVESTISSEMENT ALIGNÉES 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 ont été considérés comme remplissant par nature les critères techniques d'alignement. Il s'agit essentiellement, en 2025, de travaux de climatisation et d'isolation. Ces investissements sont présentés dans la Sous-section 4.2.1.2.2 dédiée aux actions visant à contribuer à l'atténuation du changement climatique.

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, le Groupe respecte les garanties minimales et est attentif au respect des droits de l'homme par ses fournisseurs (Cf. Section 4.3.2).

4.2.2.4. CALCUL DES TAUX D'ÉLIGIBILITÉ ET D'ALIGNEMENT

4.2.2.4.1. SYNTHÈSE

Les deux tableaux ci-dessous résument la part du chiffre d'affaires et des CAPEX éligibles à la taxonomie et alignés sur celle-ci.

	2025		2024	
	ÉLIGIBILITÉ	ALIGNEMENT	ÉLIGIBILITÉ	ALIGNEMENT
Chiffre d'affaires ⁽¹⁾	75,2%	0,03%	76,0%	0,03%
Capex	20,5%	3,8%	26,6%	1,7%
Opex	NS	NS	NS	NS

(1) Pour 2024, données retraitées après application de la Norme IFRS 5

ICP (1)	Année fiscale (N) 2025	Total (2)	Ventilation par objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie											Part d'activités alignées sur la taxonomie au cours de l'exercice précédent (N-1) (15) Part d'activités alignées sur la taxonomie au cours de l'exercice précédent (N-1) (16)		
			Part d'activités éligibles à la taxonomie (3)	Activités alignées sur la taxonomie (4)	Part d'activités alignées sur la taxonomie (5)	Atténuation du changement climatique (6)	Adaptation du changement climatique (7)	Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)	Part d'activités habitantes (12)	Part d'activités transitoires (13)			Activités non évaluées considérées comme non significatives (14)
Texte	Milliers €	%	Milliers €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Milliers €	%
Chiffre d'affaires	338 627	75,2%	117	0,03%	0	0,03%	0	0	0	0	0	0,03%	0	0,1%	93	0,03%
CAPEX	35 195	20,5%	1 342	3,8%	3,8%	0	0	0	0	0	0	0	3,8%	0	636	1,7%
OPEX	NA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

4.2.2.4.2. CHIFFRE D'AFFAIRES

Le tableau ci-après présente la part du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie et aligné sur celle-ci, répartie par activité, étant rappelé que dans le Groupe ne sont considérées comme éligibles à la taxonomie que les activités relevant de la catégorie 8.3 "Programmation et diffusion" (Cf. Sous-section 4.2.2.2).

Le chiffre d'affaires total retenu au titre de l'exercice 2025 s'élève à 338 627 milliers d'euros et correspond au chiffre d'affaires consolidé figurant dans le compte de résultat (Cf. Chapitre 6.1). Le chiffre d'affaires éligible s'élève à 254 573 euros en 2025, soit une proportion de 75,2%, comparable à celle de l'exercice 2024.

Le chiffre d'affaires aligné s'établit à 117 milliers d'euros au titre de l'exercice 2025, soit une part limitée à 0,03%. Le taux d'alignement est comparable sur les deux exercices présentés.

Année fiscale (N) : 2025		Objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie													
ICP déclaré : Chiffre d'affaires Activités économiques (1)	Code (2)	ICP éligible (part du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie) (3)	ICP aligné (valeur monétaire du chiffre d'affaires) (4)	ICP aligné (part du chiffre d'affaires aligné sur la taxonomie) (5)	Atténuation du changement climatique (6)		Adaptation du changement climatique (7)		Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)	Activité habitante (12)	Activité transitoire (13)	Part de la taxonomie alignée par rapport à la taxonomie éligible (N-1) (14)
Texte		%	Milliers €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	(E)	(T)	%
Programmation et diffusion	CCA 8.3	75,2%	117	0,03%	0	0,03%	0	0	0	0	0	0	E		0,03%
Somme des alignements par objectif		75,2%	117	0,03%		0,03%									0,03%
ICP TOTAL		75,2%	117	0,03%		0,03%							0,03%		0,03%



4.2.2.4.3. CAPEX

Les résultats des travaux d'analyse des Capex est présentée ci-dessous.

Le montant total des Capex retenus au titre de l'exercice 2025 s'élève à 35 195 milliers d'euros et correspond à l'augmentation en valeur brute des immobilisations incorporelles et corporelles, ainsi que des droits d'utilisation. Ce montant est en légère baisse (1 264 milliers d'euros) par rapport à l'exercice 2024.

Le montant des Capex éligibles à la taxonomie s'élève à 7 217 milliers d'euros, soit une part de 20,5% des investissements totaux, à comparer à une part de 26,6% au titre de l'exercice 2024. En effet, si les investissements réalisés au titre de l'activité de programmation et de diffusion en médias sont restés d'un montant comparable d'un exercice à l'autre, la part des investissements réalisés au titre des autres activités économiques (Location de bâtiments et Transports) a diminué d'un exercice à l'autre.

La part des Capex alignés s'élève à 3,8% à comparer à 1,7% en 2024. Comme indiqué au Point 4.2.1.2.2, le renouvellement d'une part importante de la flotte de véhicules en 2025 s'est accompagné d'une plus grande proportion de véhicules électriques. La part des nouveaux locaux pris en location et bénéficiant d'une bonne performance énergétique a par ailleurs augmenté d'un exercice à l'autre.

Année fiscale (N) : 2025				Objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie									
ICP déclaré : CAPEX Activités économiques (1)	Code (2)	ICP éligible (part des CAPEX éligibles à la taxonomie) (3)	ICP aligné (valeur monétaire des CAPEX) (4)		Atténuation du changement climatique (6)		Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)	Activité habitante (12)	Activité transitoire (13)	Part de la taxonomie alignée par rapport à la taxonomie éligible (N-1) (14)
			ICP aligné (part des CAPEX alignés sur la taxonomie) (5)	Milliers €	%	%							
Texte		%	Milliers €	%	%	%	%	%	%	%	(E)	(T)	%
Programmation et diffusion	CCA 8.3	7,5%	1	0	0	0	0	0	0	0	E		0
Transports (voitures particulières, utilitaires)	CCM 6.5	8,7%	415	1,2%	1,2%	0	0	0	0	0		T	0,6%
Équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	0,1%	42	0,1%	0,1%	0	0	0	0	0		T	1,1%
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	4,2%	884	2,5%	2,5%	0	0	0	0	0		T	0
Somme des alignements par objectif					3,8%	0	0	0	0	0			
ICP TOTAL		20,5%	1 342	3,8%	3,8%	0	0	0	0	0		3,8%	1,7%

4.2.2.4.4. OPEX

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 un peu moins de 4% 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.

Année fiscale (N) : 2025					Objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie												
ICP déclaré : OPEX	Code (2)	ICP éligible (part des CAPEX éligibles à la taxonomie) (3)		ICP aligné (valeur monétaire des CAPEX) (4)	ICP aligné (part des CAPEX alignés sur la taxonomie) (5)		Atténuation du changement climatique (6)		Adaptation du changement climatique (7)		Eau (8)	Économie circulaire (9)	Pollution (10)	Biodiversité (11)	Activité habitante (12)	Activité transitoire (13)	Part de la taxonomie alignée par rapport à la taxonomie éligible (N-1) (14)
Activités économiques (1)		%	Milliers €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	(E)	(T)	%
Texte																	
Programmation et diffusion	CCA 8.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	E		0
Somme des alignements par objectif																	
ICP TOTAL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

4.3 INFORMATIONS SOCIALES

Ce Chapitre décrit l'approche du Groupe dans la gestion des IROs liés à ses effectifs propres, aux travailleurs de sa chaîne de valeur amont, aux communautés touchées et à ses utilisateurs finaux.

- Le Groupe considère qu'il est de son devoir de prendre soin de ses collaborateurs. À ce titre, il s'efforce de leur offrir un environnement de travail sécurisé et attrayant, associé, en France, au maintien d'un socle social de qualité. Il met également l'accent sur la diversité, l'égalité et l'inclusion.
- Dans sa Charte d'éthique, le Groupe promeut des valeurs de respect de la personne, d'équité et de lutte contre les discriminations. Le Groupe s'attache à défendre ces mêmes principes fondamentaux en matière de droits humains ainsi que le respect du droit au travail pour toute personne travaillant dans sa chaîne de valeur amont.
- Les auditeurs et téléspectateurs sont les utilisateurs finaux de l'activité médias du Groupe. L'interaction forte des antennes de radio et de télévision avec leur public, et en particulier les relations de proximité nouées par les antennes de radio avec leurs auditeurs grâce au fort ancrage du Groupe sur l'ensemble du territoire français, font partie de l'ADN du Groupe. Le Groupe s'attache également, au travers du contenu de ses émissions, à promouvoir le respect de la dignité humaine, les droits de la personne, le principe d'égalité des chances et la diversité dans toutes ses formes.
- Le Groupe, qui exploite des sites de diffusion, est soucieux de respecter les limites réglementaires d'exposition aux champs électromagnétiques des personnes vivant ou travaillant à proximité de ces sites.

4.3.1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [ESRS S1]

4.3.1.1. STRATÉGIE

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE [DR LIÉ À ESRS 2 SBM-3]

Les collaborateurs sont la clé de voûte de la réussite du Groupe.

Au 31 décembre 2025, le Groupe emploie un peu plus de 1 500 collaborateurs qui, au sein des différents pôles d'activité du Groupe, exercent des métiers très variés. Par leur diversité, leur créativité et leur savoir-faire éditorial, commercial et technique, ils contribuent à la richesse et à la performance du Groupe.

Rattachés à des entités situées en France et à l'international, les collaborateurs participent au rayonnement du Groupe sur le plan national, mais également local et international : Au 31 décembre 2025, près de 45% d'entre eux travaillent en régions en France (journalistes et animateurs intervenant sur les 121 antennes de radios locales, salariés de la société de régie publicitaire locale opérant dans plus de 200 villes, techniciens de la société towerCast intervenant sur les sites de diffusion répartis sur l'ensemble du territoire français), tandis que plus de 10% d'entre eux travaillent dans les implantations du Groupe en Europe, principalement dans les métiers de la radio.

À l'issue de la décision prise par l'Arcom en 2024 de rejeter la candidature de la société NRJ 12 pour l'obtention du renouvellement de son autorisation d'émettre sur la TNT, le Groupe avait été contraint, dès décembre 2024, d'anticiper les conséquences sociales de cette décision. Ainsi, lors d'une réunion extraordinaire du CSE de l'UES Boileau du 12 décembre 2024, les représentants des salariés avaient été informés de l'ouverture de négociations en janvier 2025 pour un accord de méthode, prélude à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ("PSE").

La mise en œuvre d'un projet de PSE s'est accompagnée d'un processus d'information et de consultation des IRP qui s'est traduit par la mise en place de très nombreux échanges/réunions et a fortement mobilisé les équipes RH du Groupe pendant la première partie de l'année.

En mai 2025, le Groupe a annoncé être entré en négociations exclusives avec CMA MÉDIA et mener des discussions dans le meilleur intérêt de CHÉRIE 25 et de ses salariés. La promesse unilatérale d'achat de la chaîne signée le 15 mai 2025 a permis de mettre fin au projet de mise en œuvre de ce PSE et n'a entraîné le licenciement d'aucun collaborateur.

Les impacts, risques et opportunités que le Groupe a identifiés et jugés matériels pour ses effectifs propres sont présentés ci-dessous :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Thème	(Sous-) Thème	Description de l'IRO	Type d'IRO	Position dans la chaîne de valeur	Horizon temporel
Conditions de travail	Sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires adéquats, dialogue social, liberté syndicale, négociation collective, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, formation et développement des compétences, santé et sécurité	Le Groupe offre de bonnes conditions de travail, favorisant l'engagement des collaborateurs.	Impact positif	Opérations propres	CT, MT, LT
		Risque de perte d'attractivité et de fidélisation insuffisante des talents en cas de conditions de travail jugées peu attractives, impactant l'organisation et les résultats financiers du Groupe.	Risque	Opérations propres	MT, LT
	Santé et sécurité	Le Groupe veille au respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs, et à leur bien-être.	Impact positif	Opérations propres	CT, MT, LT
		Le Groupe offre un environnement de travail sécurisé ayant un impact positif sur les conditions de travail des collaborateurs.	Impact positif	Opérations propres	CT, MT, LT
Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	Égalité de genre et rémunération pour un travail de valeur égale, formation et développement des compétences	Le Groupe s'attache à l'égalité salariale de ses collaborateurs.	Impact positif	Opérations propres	CT, MT, LT
	Diversité, emploi et inclusion des personnes en situation de handicap	Le Groupe promeut la diversité et l'inclusion en son sein.	Impact positif	Opérations propres	CT, MT, LT
	Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	Risques financiers et réputationnels en cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.	Risque	Opérations propres	CT, MT, LT

Les politiques, actions et cibles liées à ces IROs sont présentées ci-après (Sous-sections 4.3.1.2 à 4.3.1.7). Le tableau de synthèse générale, qui a été présenté dans la Sous-section 4.1.3.3 ci-avant, donne la référence précise du paragraphe dans lequel chacun d'entre eux est spécifiquement couvert.

4.3.1.2. GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

4.3.1.2.1. POLITIQUES [DR S1-1]

En France, où travaillent plus de 88% des collaborateurs du Groupe, les accords issus des négociations collectives sont le fondement de la politique sociale, tant en matière de conditions de travail que d'égalité de traitement. La Direction des Ressources Humaines, signataire de ces accords, veille à leur bonne application.

À l'international, le Groupe dispose d'implantations directes dans cinq pays, dont les directions locales mettent en application des mesures sociales adaptées à leur législation nationale. Ces actions s'appuient sur des principes structurés, en alignement avec les valeurs fondamentales du Groupe qui sont intégrées et incarnées dans son Code d'éthique. Le Code d'éthique est déployé dans l'ensemble des entités du Groupe, à l'exception des filiales des pays nordiques (Suède, Finlande) qui emploient moins de 1% des collaborateurs.

Les activités directes du Groupe ne sont exercées que dans des zones à faible niveau de risque de non-respect des quatre principes fondamentaux définis dans la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail : Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et abolition effective du travail des enfants. L'ensemble des implantations du Groupe sont en effet situées au sein de l'Union Européenne, dans des États ayant ratifié les conventions de l'OIT. En outre, tous les engagements découlant des principes directeurs des Nations Unies, des conventions de l'OIT et des autres textes relatifs aux droits de l'homme sont au cœur des actions mises en place dans le Groupe, comme l'atteste la Charte d'éthique du Groupe (Cf. Point 4.4.1.2.3).



4.3.1.2.2. PROCESSUS D'INTERACTION AU SUJET DES IMPACTS AVEC LES EFFECTIFS DU GROUPE ET LEURS REPRÉSENTANTS [DR S1-2]

Procédures générales du dialogue social

Le Groupe promeut un dialogue social structuré et constructif, impliquant les élus, les organisations syndicales le cas échéant et les salariés. Ce dialogue nourrit les réflexions d'adaptation de la stratégie du Groupe et se traduit dans certains cas, en France, dans l'évolution des accords collectifs.

La responsabilité du dialogue social est portée par la Direction des Ressources Humaines du Groupe en France, et par la Direction des Ressources Humaines de chacune des entités à l'international.

- En France, des Institutions Représentatives du Personnel ("IRP") ont été mises en place au sein de chacune des deux UES ("UES Boileau" et "UES Régions") du Groupe. Chacune de ces institutions est dotée de prérogatives propres qui renforcent le dialogue social. Les interactions avec les représentants des salariés peuvent être diverses, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur : Réunions, négociations ou encore suivi des accords collectifs signés. Le Comité social et économique ("CSE") de chaque UES est l'interlocuteur privilégié des collaborateurs et peut leur apporter conseils et assistance. De même, les trois organisations syndicales présentes dans le Groupe peuvent être sollicitées à tout moment par tout salarié afin de leur faire part de ses préoccupations ou besoins.
- À l'international, la plupart des entités emploient un nombre assez faible de salariés et ne sont donc pas soumises à l'obligation de se doter d'instances représentatives du personnel. La Direction de ces entités est toutefois attachée à établir un dialogue social de qualité et peut mettre en place, de façon volontaire, un organe de représentation. Ainsi, en Belgique, le dialogue s'établit autour d'un Comité de Concertation Sociale incluant des représentants de la Direction et des salariés.

En Allemagne et en Autriche, la représentation des salariés est assurée par un *Betriebsrat* dont la mise en place relève de la seule initiative des salariés. Une seule filiale allemande, ainsi que la filiale autrichienne qui emploie l'ensemble des collaborateurs en Autriche, ont désigné un *Betriebsrat*. Cet organe, dont les membres sont élus, a une mission de contrôle du respect des textes applicables en matière de droit du travail, mais 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.

Engagements et fréquence des échanges

En France, conformément aux dispositions légales, avant la mise en œuvre de tout projet susceptible d'avoir un impact important, potentiel ou réel, sur ses effectifs, le Groupe réalise une information-consultation de ses IRP afin de recueillir leur avis.

Le CSE est réuni chaque mois au sein de chacune des deux UES, dans le cadre de réunions dites "ordinaires". La Direction des Ressources Humaines ou la représentation du personnel peuvent demander l'organisation de réunions additionnelles par l'intermédiaire de la sollicitation d'une réunion dite "extraordinaire".

En complément des réunions du CSE, la Direction des Ressources Humaines procède à des réunions périodiques avec les commissions composant le CSE : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ("CSSCT"), Commission formation, Commission mutuelle, etc. Ces réunions peuvent être annuelles (Commission formation par exemple) ou trimestrielles (CSSCT).

Les salariés sont informés des échanges entre leurs représentants et la Direction du Groupe au travers des comptes rendus qui sont mis à disposition à la suite des différentes réunions du CSE et de ses différentes commissions ou par le biais de communications spécifiques par thématiques.

Accords en matière de droits de l'Homme

Le Groupe respecte les dispositions du Code du travail (ou son équivalent à l'international) et les dispositions conventionnelles en ce qui concerne le respect des droits de l'Homme de ses effectifs.

Par ailleurs, en France, le Groupe a signé en 2019 un accord de mise en place d'un CSE pour chacune des deux UES, avec les représentants syndicaux. Ces accords, publiés conformément aux dispositions légales en vigueur et disponibles sur le site *Légifrance*, définissent le cadre constitutif de ces CSE. En la matière, il appartient au CSE de faire connaître à la Direction le point de vue des effectifs qu'il représente.

De manière plus générale, chaque engagement de négociation en vue de la conclusion d'un accord d'entreprise en France est une occasion pour le Groupe de travailler de concert avec les partenaires sociaux. À ce titre, en 2025, le Groupe a réuni à plusieurs reprises les organisations syndicales afin de travailler à la réalisation d'accords collectifs, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Ces négociations portent en particulier sur la rémunération et sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Part des collaborateurs couverts par une convention collective de branche ⁽¹⁾

[Périmètre : Monde]	2025	2024
France	100%	100%
Belgique ⁽²⁾	100%	100%
Autres pays	2,4%	3,4%
TOTAL	89,3%	89,5%

(1) Part des effectifs propres tels que définis au Point 4.3.1.3.2

(2) Couverture par l'intermédiaire de la Commission paritaire n° 227 chargée de réguler le secteur de l'audiovisuel

Part des collaborateurs représentés par des représentants des travailleurs ⁽¹⁾

[Périmètre : Monde]	2025	2024
France	98,6% ⁽²⁾	98,7% ⁽²⁾
Allemagne	11,5%	11,9%
Autriche	100%	100%
Reste du monde ⁽³⁾	0%	0%
TOTAL	89,8%	90,1%

(1) Part des effectifs propres tels que définis au Point 4.3.1.3.2

(2) La société RADIOKING est exclue du périmètre des accords d'entreprise des deux UES. Elle dispose d'une couverture partielle par l'adhésion, en 2023, à l'accord de participation consolidé des sociétés de NRJ GROUP.

(3) Effectifs inférieurs à 20 personnes dans les entités concernées

Prise en compte du point de vue des effectifs susceptibles d'être particulièrement vulnérables aux impacts et/ou marginalisés

Conformément aux dispositions légales en vigueur en France, le Groupe réalise une information-consultation annuelle sur la politique sociale des sociétés françaises du Groupe devant chaque CSE. À cette occasion, le Groupe réalise un bilan social comportant un état de situation sur l'ensemble de ses effectifs, en ce compris les effectifs les plus vulnérables (travailleurs en situation de handicap par exemple).

Ce constat annuel et les discussions menées avec les partenaires sociaux permettent au Groupe d'engager des actions dans le cadre de la négociation d'accords collectifs. Ainsi, en 2022 pour l'UES Boileau et en 2023 pour l'UES Régions, les partenaires ont signé un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail. En 2025, dans le cadre des NAO au sein de chacune des deux UES, le Groupe a réaffirmé sa volonté de porter une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.1.2.3. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE L'INTERACTION DU GROUPE AVEC SES COLLABORATEURS

Le Groupe, qui a choisi de privilégier le dialogue avec les partenaires sociaux dans le cadre de son interaction avec ses collaborateurs, analyse le taux de réussite des réunions de négociation ayant mené à la conclusion d'un accord.

Nombre d'accords collectifs signés

[Périmètre : France]	2025	2024	2023
Nombre d'accords signés	6	3	10

Réunions de négociation et taux de réussite

[Périmètre : France]	2025	2024	2023
Nombre de réunions de négociation	19	12	30
Taux de réussite des négociations engagées ⁽¹⁾	78,9%	100%	90,9%

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

L'année 2025 a été marquée par une légère augmentation du nombre d'engagements de négociation par rapport à l'année 2024, ce qui illustre la poursuite d'une activité sociale nourrie. Malgré une baisse du taux de réussite des négociations engagées, les résultats demeurent très satisfaisants, avec 6 accords signés sur 7 accords négociés.

4.3.1.3. DONNÉES GÉNÉRALES SUR LES EFFECTIFS PROPRES [DR S1-6]

4.3.1.3.1. DESCRIPTION DES EFFECTIFS PROPRES

Les tableaux présentés ci-après sont établis sur la base des effectifs à la clôture de chacun des exercices.

Les effectifs propres incluent les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation, ainsi que les salariés dont le contrat est suspendu.

Les effectifs correspondant aux intermittents et au personnel intérimaire (employés au nombre d'heures non garanti) étant peu significatifs au regard des effectifs totaux du Groupe, ces catégories ont été exclues des données publiées sur les effectifs propres.

4.3.1.3.2. INDICATEURS

Effectifs propres par pays

[Périmètre : Monde]	2025		2024	
	Nombre	Part du total	Nombre	Part du total
FRANCE	1 364	88,1%	1 434	88,3%
Allemagne	131		134	
Autriche	30		32	
Belgique	14		13	
Finlande	8		10	
Suède	1		1	
INTERNATIONAL	184	11,9%	190	11,7%
TOTAL	1 548	100,0%	1 624	100,0%

La diminution des effectifs en France résulte notamment de la cession, le 30 septembre 2025, de la société SOCIÉTÉ DE TÉLÉVISION LOCALE qui mettait des services de télévision à la disposition de la société CHÉRIE HD, cédée à la même date, et de la société NRJ 12 dont l'autorisation d'émettre la chaîne NRJ 12 est tombée à échéance le 28 février 2025 sans être renouvelée.

Nombre de sorties et taux de rotation (50c)

[Périmètre : Monde]	2025 ⁽³⁾	2024
Nombre de salariés ayant quitté le Groupe ⁽¹⁾	220	245
Taux de rotation ⁽²⁾	13,9%	15,3%

(1) Salariés (selon la définition retenue pour les effectifs propres) qui ont quitté leur emploi volontairement ou en raison d'une fin de contrat (CDD/apprentis/contrat de professionnalisation), d'un licenciement non économique, d'une rupture amiable, d'un départ à la retraite ou d'un décès en cours d'emploi.

(2) Rapport entre le nombre de salariés ayant quitté le Groupe au cours de l'année N et le nombre de salariés inclus dans les effectifs au 1/1/N.

(3) En 2025, ont été exclus du calcul les collaborateurs qui étaient présents dans les effectifs au 31 décembre 2024 et qui ont été transférés au groupe reprenneur à l'issue de la cession, par le Groupe, des sociétés qui les emploient.

Effectifs propres par genre

[Périmètre : Monde]	2025		2024	
	Nombre	Part du total	Nombre	Part du total
Genre ⁽¹⁾				
Masculin	884	57,1%	918	56,5%
Féminin	664	42,9%	706	43,5%
Autres/non déclaré	-	-	-	-
TOTAL	1 548	100%	1 624	100,0%

(4) Genre tel que spécifié par les salariés eux-mêmes

Effectifs propres par type de contrat et par genre

[Périmètre : Monde]	2025						2024		
	Temporaires ⁽¹⁾			Permanents			Permanents		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
France	27	39	66	760	538	1 298	775	574	1 349
Allemagne	6	10	16	56	59	115	58	55	113
Autriche	-	-	-	20	10	30	20	12	32
Belgique	-	-	-	8	6	14	7	6	13
Finlande	-	-	-	6	2	8	7	3	10
Suède	-	-	-	1	-	1	1	-	1
TOTAL	33	49	82	851	615	1 466	868	650	1 518
Part dans le total des effectifs			5,3%			94,7%			93,5%

(1) "CDD" en France.

Effectifs par tranche d'âge

[Périmètre : Monde]	2025		2024	
	Nombre	Part du total	Nombre	Part du total
Moins de 30 ans	304	19,7%	384	23,6%
30 à 50 ans	841	54,3%	857	52,8%
Plus de 50 ans	403	26,0%	383	23,6%
TOTAL	1 548	100,0%	1 624	100,0%

4.3.1.4. DES CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORISANT L'ATTRACTIVITÉ, LA FIDÉLISATION DES TALENTS ET L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

Le Groupe offre de bonnes conditions de travail favorisant l'engagement de ses collaborateurs. Il est conscient que des conditions de travail jugées peu attractives comportent un risque de perte d'attractivité et de fidélisation insuffisante des talents, et peuvent impacter défavorablement son organisation et ses résultats financiers. Les principaux dispositifs qu'il a mis en œuvre afin de promouvoir de bonnes conditions de travail, ainsi que la cible et la mesure de performance de ces dispositifs, sont décrits ci-après.

4.3.1.4.1. UN PROCESSUS D'INTÉGRATION ADAPTÉ

Actions mises en œuvre [DR S1-4]

Le Groupe recrute chaque année environ 200 collaborateurs exerçant des métiers variés, tant créatifs que techniques ou commerciaux, dans le cadre d'activités très diverses exercées principalement en France (Ile-de-France et régions), mais aussi en Europe. Conscient qu'une intégration réussie est la première étape dans le processus de fidélisation, de bien-être et d'efficacité d'un collaborateur, le Groupe a structuré son parcours d'intégration autour :

- De la délivrance d'un livret d'accueil, en France. Ce livret présente les activités du Groupe et ses valeurs et intègre des informations pratiques ;
- De réunions d'accueil (et/ou de réunions d'intégration en fonction de la taille de l'entreprise) qui visent à présenter les locaux et les équipes et à créer du lien notamment avec les autres nouveaux entrants et avec l'équipe des Ressources Humaines ;

- D'un "check-in découverte" mis en place en France en septembre 2025. Moment d'échanges entre les RH et les nouveaux collaborateurs, il permet de recueillir des regards neufs et objectifs sur le fonctionnement du Groupe dans un but d'amélioration continue et de renforcer l'engagement des nouveaux collaborateurs ;
- D'un programme de parrainage, à ce jour uniquement mis en place systématiquement en Belgique. En France, tout collaborateur ayant au moins deux ans d'ancienneté peut devenir pendant deux mois le tuteur d'un nouveau collaborateur qui souhaite bénéficier d'un tutorat.

Une communication (réalisée en France via la Newsletter RH) diffusée à tous les collaborateurs permet en outre de leur présenter le/les nouveau(x) entrant(s)

4.3.1.4.2. DES FORMATIONS AU MANAGEMENT ET DES ENTRETIENS RÉGULIERS MANAGER-COLLABORATEUR

Actions mises en œuvre [DR S1-4]

Des managers régulièrement formés au management

Soucieux de la qualité de l'encadrement des collaborateurs et de l'harmonisation des pratiques managériales, le Groupe intègre chaque année la thématique de la formation au management d'une équipe, dans les axes stratégiques de son plan de développement des compétences.

En France, le Groupe propose à ce titre depuis plusieurs années une formation composée de deux modules : "Les fondamentaux du management" et "Du manager au leader". Des formations similaires sont dispensées aux nouveaux managers à l'international.

Des campagnes d'entretiens manager-collaborateur

Outre la sensibilisation des managers à l'importance des feedbacks réguliers qui favorisent l'engagement et la motivation des collaborateurs, en France, comme à l'international, les managers sont encouragés à mettre en œuvre un entretien annuel d'évaluation avec l'ensemble de leurs collaborateurs.

Ces entretiens ont pour objectifs de faire le bilan de l'année écoulée et d'établir conjointement la feuille de route pour l'année à venir. Ils permettent d'échanger sur les perspectives d'évolution de carrière du collaborateur, sur ses éventuels souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique et de valoriser son développement professionnel notamment au travers de la fixation de souhaits de formation.

En France, le compte-rendu de chaque entretien est digitalisé et intégré à la plateforme de gestion du personnel, ce qui facilite le suivi des éventuelles mesures et/ou des accompagnements demandés notamment en termes de formation.

En France, outre ce rendez-vous annuel qui reste facultatif, en application d'un accord collectif relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ("GEPP") 3 entretiens obligatoires rythment les échanges entre le manager et chacun de ses collaborateurs :

- Tous les trois ans : un "entretien professionnel". Cet entretien a pour objectif de réconcilier les souhaits d'évolution du collaborateur avec les besoins de l'entreprise, ou plus largement du Groupe, en termes de métiers et de compétences, afin de renforcer l'employabilité du collaborateur et de sécuriser son avenir professionnel.
- Tous les six ans et à une date qui doit se coupler avec l'échéance du dernier entretien professionnel, un "entretien bilan". Cet entretien vise à réaliser un point approfondi sur le parcours du collaborateur pendant les six années écoulées.
- Tous les ans, un entretien "forfait jours" destiné aux cadres autonomes au forfait jours. Il vise à échanger sur l'organisation du travail de ces collaborateurs et sur leur charge de travail.

Cible et indicateurs

Part des collaborateurs ayant bénéficié d'un Entretien Annuel d'Évaluation ("EAE") individuel

Méthodologie de calcul :

- En France, un salarié peut bénéficier au cours d'une même année de plusieurs entretiens (voir ci-avant). Seuls les Entretiens Annuels d'Évaluation sont pris en considération dans l'indicateur présenté ci-dessous.
- L'indicateur est limité au périmètre France et Belgique, car à ce jour, il n'existe aucun mécanisme formel dans les autres pays permettant de confirmer que les entretiens ont bien eu lieu.

- Ne sont retenus au numérateur et au dénominateur que les collaborateurs en CDI présents au 31/12/N, ayant au moins un an d'ancienneté. Ne sont pris en compte que les EAE réalisés au cours de l'année N.

Cible :

Chaque année, à l'occasion du lancement des campagnes d'entretien, le Groupe encourage les managers à réaliser un Entretien Annuel d'Évaluation avec l'ensemble de leurs collaborateurs.

[Périmètre : France et Belgique]	2025			2024		
	H	F	Total	H	F	Total
France	65,3%	70,0%	67,3%	54,0%	66,6%	59,3%
Belgique	87,5%	100,0%	92,9%	100,0%	100,0%	100,0%
TOTAL	65,5%	70,3%	67,5%	54,4%	66,9%	59,7%

Nombre de managers ayant bénéficié d'une formation au management de collaborateurs

La donnée ci-dessous fait l'objet d'un suivi par la Direction des Ressources Humaines.

[Périmètre : Pays ayant des effectifs supérieurs à 50 salariés]	2025	2024
France	209	156
Allemagne	21	6

4.3.1.4.3. UN ACCOMPAGNEMENT DANS LA MOBILITÉ INTERNE

La mobilité interne est l'une des clés de la fidélisation. Le Groupe a pour objectif d'assurer une évolution des collaborateurs en son sein, soit en horizontal, soit en vertical, afin de capitaliser sur l'expérience et les compétences acquises.

Actions mises en œuvre [DR S1-4]

Aide à la mobilité interne et professionnelle

Premier réflexe dans la démarche de recrutement, la mobilité interne est encadrée, en France, par des procédures disponibles sur l'intranet 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 (via un système de redirection sur le site *Corporate* du Groupe pour la France) afin de faciliter leur démarche.

En France, l'UES Boileau et l'UES Régions sont dotées, respectivement depuis mars 2022 et mars 2023, d'un accord sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels ("GEPP"). Ces accords visent notamment à définir des actions de formation et d'accompagnement des collaborateurs dans le cadre de la mobilité professionnelle et géographique. En 2025, le Groupe a prolongé jusqu'en décembre 2026 l'accord GEPP de l'UES Boileau qui était arrivé à échéance.

Depuis 2023, en France, le dispositif "Vis ma vie" permet par ailleurs aux collaborateurs qui ont un souhait de mobilité, d'intégrer temporairement un service pour en découvrir l'activité et/ou celle de l'un des postes le composant.

Aide financière à la mobilité géographique

Le Groupe prend notamment en charge une partie des frais de déplacement et d'hébergement des collaborateurs dont la candidature dans un autre site est retenue et qui sont à la recherche d'un logement, ainsi que ses frais de déménagement.

Cible et indicateur

La donnée ci-dessous, qui permet d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre, fait l'objet d'un suivi par la Direction des Ressources Humaines.

Collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion interne ⁽¹⁾

[Périmètre : France]	2025			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de collaborateurs ⁽²⁾	17	16	33	30	23	53

(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), qu'ils aient ou non quitté la société au cours de l'année N

4.3.1.4.4. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le Groupe est conscient que la formation et un apprentissage continu favorisent la satisfaction des collaborateurs et contribuent par ailleurs à sa performance, notamment en assurant l'adaptabilité des collaborateurs aux changements et à l'évolution de ses orientations stratégiques.

Actions mises en œuvre [DR S1-4]

Plan de développement des compétences

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines de chacun des pays dans lequel le Groupe est implanté s'associe au Comité de direction afin d'identifier les domaines dans lesquels ils souhaitent particulièrement investir en termes de formation.

En France, conformément à l'article L.2242-20, 3° du Code du travail, les orientations stratégiques de la formation professionnelle dans le Groupe pour le Plan de développement des compétences sont définies après la consultation du CSE de chaque UES. Dans ce cadre, les domaines retenus en 2025 ont par exemple inclus l'intelligence artificielle, les enjeux RSE et les expertises métier, mais aussi le management d'une équipe, ainsi que des formations transverses telles que la sécurité au travail et l'informatique.

Tenant compte des orientations stratégiques et des besoins identifiés lors des Entretiens Annuels d'Évaluation, les managers priorisent les besoins de leur équipe et les transmettent au service des Ressources Humaines qui procède aux arbitrages d'ensemble.

Mise à disposition d'un catalogue de formations

En France, le Groupe met à la disposition des managers et des collaborateurs 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 orientations du Groupe, des demandes les plus fréquemment formulées par les managers et les collaborateurs au regard des évolutions des métiers, mais aussi des évaluations de satisfaction post-formation reçues des collaborateurs.

Strict suivi des formations obligatoires

Outre les formations s'intégrant dans le parcours de développement des compétences des collaborateurs, le Groupe assure un strict suivi des formations obligatoires qui doivent être reçues par un collaborateur au préalable d'une prise de poste ou de fonction, ainsi que des formations prévues par un texte législatif, réglementaire ou conventionnel (formations en matière de santé/sécurité et conditions de travail, y compris les recyclages, formations des élus du CSE, etc.).

Plateforme de e-learning "NRJ FORMATION"

En décembre 2024, le Groupe a déployé une offre de formation accessible à l'ensemble des collaborateurs des entités françaises, via la plateforme LMS (*Learning Management System*) "NRJ FORMATION".

Plusieurs modules disponibles sur cette plateforme ont été intégrés au Plan de développement des compétences 2025 en tant que formations obligatoires : module relatif à la lutte contre la corruption pour tous les collaborateurs, module portant sur le management hybride et à distance pour tous les managers et, désormais, module "Télétravailler sereinement" pour tous les nouveaux entrants éligibles au télétravail.

Parallèlement, des modules optionnels sont proposés afin de permettre à chacun d'enrichir ses compétences sur des thématiques transverses telles que, en 2025, la gestion du stress ou la compréhension des enjeux liés à la crise écologique.

Cible et indicateurs (DR S1-5)

À ce jour, le Groupe ne s'est pas fixé d'objectif quantitatif formel en matière de formation. Les données présentées ci-dessous font toutefois l'objet d'un suivi par la Direction des Ressources Humaines.

Nombre d'heures de formation ⁽¹⁾

[Périmètre : Monde]	2025			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
France ⁽²⁾	5 077 ⁽³⁾	9 632 ⁽⁴⁾	14 709	5 925	8 871	14 796
Allemagne	653	834	1 487	618	710	1 328
Autriche	55	89	144	108	74	182
Belgique	77	46	123	68	105	173
Pays nordiques		80	80	-	-	-
TOTAL	5 862	10 681	16 543	6 719	9 760	16 479

(1) Sont prises en compte les heures de formation au bénéfice des effectifs propres tels que définis au Point 4.3.1.3.2

(2) Ne sont pas prises en compte les formations dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience ("VAE") et du CPF de transition

(3) La baisse du nombre d'heures de formation de 2024 à 2025 s'explique notamment par la réduction du programme de formations collectives dans une entité dans laquelle les femmes sont plus nombreuses que les hommes

(4) La hausse du nombre d'heures de formation de 2024 à 2025 s'explique principalement par un nombre plus important de formations mises en place au bénéfice de métiers dans lesquels les hommes sont les plus représentés

Nombre moyen ⁽¹⁾ d'heures de formation par salarié et par genre

[Périmètre : Monde]	2025		2024	
	F	H	F	H
France	8,6	12,0	9,9	11,1
Allemagne	10,0	13,0	8,5	10,4
Autriche	5,0	4,5	9,0	3,6
Belgique	14,3	5,9	11,3	15,0
Pays nordiques	-	11,4	-	-
PÉRIMÈTRE TOTAL	8,7	11,8	9,8	10,9

(1) Volume total d'heures de formation proposées et suivies rapporté aux effectifs moyens de l'exercice par catégorie de genre

4.3.1.4.5. LES RÉMUNÉRATIONS, L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS ET LA PROTECTION SOCIALE

Actions mises en œuvre [DR S1-4]

Une démarche encadrée

En termes de rémunération, la démarche globale du Groupe vise à concilier l'évolution de la rémunération des collaborateurs et leur fidélisation, la captation de nouveaux talents et la volonté de privilégier la mobilité interne. Elle vise également à préserver l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessaire maîtrise de la masse salariale.

En France, un Comité composé de la Directrice 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. Une organisation très proche, mais adaptée à la taille de chaque structure et se réunissant avec une moindre périodicité, est retenue dans les autres pays.

Des systèmes de rémunération incitatifs

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.

Le respect des minimas légaux et conventionnels

Le Groupe s'assure du respect des minimas légaux et conventionnels définis dans chacun des pays dans lesquels il opère directement.

Des négociations annuelles obligatoires ("NAO") en France

En France des négociations ont lieu chaque année avec les représentants des salariés, notamment sur le volet lié aux rémunérations.

Les discussions menées en 2025 dans le cadre des NAO pour l'année 2026 et qui ont porté sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, ont conduit à la signature d'un accord au sein de l'UES Régions et à un PV de désaccord au sein de l'UES Boileau.

Outre des dispositions relatives à l'augmentation générale des salaires de certains collaborateurs et à l'enveloppe globale annuelle des augmentations individuelles, ces négociations ont notamment permis d'assurer une continuité dans une prise en charge des transports en commun plus favorable au sein des deux UES ainsi qu'une meilleure valorisation de l'investissement des maîtres d'apprentissage par l'intermédiaire d'une augmentation de la "prime tuteur".

Un accord sur le partage de la valeur en France

Il existe en France un accord sur le partage de la valeur (accord de participation et partage de valeur liée à des bénéfices exceptionnels) applicable à l'ensemble des salariés du Groupe. L'accord actuellement en vigueur est applicable pour les exercices 2025 et 2026.

Le montant de la réserve de participation est réparti selon des règles identiques entre tous les salariés, quel que soit le niveau de résultat de la société qui les emploie, sous condition d'ancienneté, dans les conditions prévues dans le Code du travail.

Un plan d'épargne retraite ("PERECO") en France

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

Un plan d'épargne entreprise ("PEE") en France

Depuis 2012, un accord relatif au plan d'Épargne Entreprise ("PEE") permet aux salariés éligibles en France de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux attachés à un tel plan.

Protection sociale

En France comme à l'international, les salariés du Groupe sont couverts par une protection sociale contre les pertes de revenus pendant l'emploi, en raison de la maladie, du chômage, d'accidents du travail ou de handicap acquis, mais aussi en raison d'un congé parental ou départ à la retraite.



Cible et indicateur

L'indicateur suivant fait l'objet d'un suivi par la Direction des Ressources Humaines.

Part des collaborateurs ayant bénéficié d'une augmentation de salaire

Méthodologie : Sont pris en compte les collaborateurs présents au 31/12/N ayant bénéficié d'une augmentation de salaire (individuelle ou collective) au cours de l'année N.

[Périmètre : Pays dans lesquels les effectifs sont supérieurs à 20 collaborateurs]	2025	2024
France	62,8%	61,3%
Allemagne	22,1%	17,9%
Autriche	16,7%	87,5%

4.3.1.5. RESPECT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

Convaincu que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact positif pour les collaborateurs et leur bien-être, le Groupe s'attache au développement de mesures favorisant ces enjeux.

Actions mises en œuvre [DR S1-4]

En France, les actions mises en œuvre s'articulent notamment autour des accords collectifs portant sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail et le télétravail, signés respectivement en 2022, 2023 et 2025 au sein de chacune des deux UES.

Les principaux domaines sur lesquels portent les actions clés du Groupe sont les suivants :

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Outre des dispositions relatives au droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, plusieurs mesures permettent de réaffirmer l'engagement du Groupe sur la prise en compte de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

- **Télétravail**

Ce dispositif est issu d'accords collectifs en France et d'une décision unilatérale de la Direction à l'international.

En France, les modalités des accords signés et en vigueur jusqu'à la fin du mois de novembre 2025 ont permis aux collaborateurs qui le souhaitent et dont le poste était télétravaillable, de bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine complète de 5 jours travaillés. Les nouveaux accords 2025-2028 signés en novembre 2025 conduiront à faire bénéficier les salariés à temps plein de 6 jours de télétravail par mois. Ces accords permettent ainsi de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en intégrant notamment un dispositif dédié pour les populations les plus vulnérables (femmes enceintes, salariés proches aidants, salariés de plus de 55 ans, salariés ayant une RQTH) tout en préservant la cohésion des équipes et la qualité des interactions sociales.

- **Droits à congés familiaux et mesures relatives à la parentalité**

- Dans le Groupe, qui n'exerce ses activités qu'en Europe, tous les collaborateurs peuvent prétendre à un congé pour raisons familiales. Ces congés peuvent être rémunérés ou non rémunérés, réglementés ou accordés par l'entreprise dans le cadre de sa politique sociale, ou encore par le biais des conventions collectives en France. Font partie des congés pour raisons familiales, selon les pays : le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, le congé pour décès dans la famille ou encore, comme en France, le congé de proche aidant, ouvert à tout salarié bénéficiant d'au moins un an d'ancienneté et lui permettant de s'occuper d'un parent ou d'un enfant malade.
- En outre, en France, dans le cadre des NAO 2025 pour l'année 2026, le Groupe a entériné la mise en place d'une harmonisation des journées d'absences pour événements familiaux pour l'ensemble des sociétés des deux UES afin de faire bénéficier, à l'ensemble des collaborateurs, des mêmes droits minimums à absence rémunérés lors de la survenance d'un événement de la vie.
- En France, le Groupe a pris différentes mesures relatives à la parentalité, telles que :
 - Le maintien du salaire des collaborateurs pendant le congé maternité, paternité ou d'adoption ;
 - L'instauration d'une demi-journée d'absence payée le jour de la rentrée scolaire, jusqu'aux 18 ans de l'enfant, et pour la petite enfance.

- En France, le Groupe offre la possibilité à un collaborateur de faire don de jours de congés au profit de collaborateurs dont l'enfant ou le conjoint sont gravement malades.

- **Aménagement du temps de travail : Temps partiel**

Le Groupe accède dans la plupart des cas aux demandes de travail à temps partiel qui sont formulées.

En France, les accords collectifs prévoient par ailleurs des dispositions spécifiques permettant aux salariés d'aménager leur temps de travail en fin de carrière afin d'assurer une transition entre activité et retraite.

Le bien-être moral

Outre les actions de prévention des risques psychosociaux (voir Sous-section 4.3.1.6), le Groupe propose à tous ses collaborateurs travaillant en France une formation sur la gestion du stress, sous forme d'*e-learning*. Des formations dédiées sont également proposées aux collaborateurs à l'international.

Le bien-être physique

Mise en place depuis 2022, l'adhésion du Groupe à *EGYM Wellpass* 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 cofinancées par le Groupe. En 2025, près de 300 collaborateurs (207 en 2024) ont utilisé *Wellpass* au moins une fois dans l'année.

Cibles et indicateurs

Aucune cible n'a été fixée par le Groupe sur les indicateurs présentés ci-après.

Congés familiaux

[Périmètre : France]	2025	2024
Part des salariés ayant droit à des congés familiaux ⁽¹⁾	100%	100%
Part des salariés ayant pris un congé familial au cours de l'exercice	3,0%	3,0%
- Femmes	3,9%	3,9%
- Hommes	2,4%	2,4%
- Autres / Non déclaré	-	-

(1) Congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé aidant

Autres initiatives

Soucieux de favoriser l'engagement de ses collaborateurs, le Groupe s'attache à prendre des initiatives les y encourageant.

Ainsi, en France, le mécénat de compétences permet à tout collaborateur volontaire de consacrer chaque année une journée de son temps de travail à une opération de bénévolat au bénéfice d'une association d'intérêt général humanitaire, social ou environnemental respectant la neutralité religieuse et politique.

En France, mais également à l'international, le Groupe invite ponctuellement ses collaborateurs à participer à des courses qui permettent de les sensibiliser sur différentes causes comme la lutte contre le cancer du sein ou la transition écologique, et qui contribuent à fédérer les équipes et à créer du lien entre les collaborateurs. À titre d'exemples, en France, des collaborateurs ont participé en 2025 aux courses "*Run for planet connectée*" et "*Odyssée*" et, en Belgique, à la course "*Run to Kick - Kids cancer*".

4.3.1.6. OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÉCURISÉ

Le Groupe offre un environnement de travail sécurisé qui a un impact positif sur les conditions de travail de ses collaborateurs. Dans ce cadre, il a mis en place de nombreuses mesures visant à prévenir les risques et à protéger ses salariés.

Actions mises en œuvre [DR S1-4]

Les principaux axes d'intervention du Groupe sont les suivants :

Prévention des risques psychosociaux

En France, le plan d'action relatif à la prévention des risques psychosociaux est défini dans les deux accords collectifs précités qui portent sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail. Ce plan identifie quatre domaines de prévention dont les deux principaux sont le stress et le harcèlement. Les accords signés par le Groupe visent à organiser une politique efficace de prévention de ces risques, notamment par la mise en place :

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

Anonyme et confidentiel, ce dispositif mis en place avec le cabinet *Stimulus Care Services* fait l'objet de campagnes de communication via la Newsletter RH et via des mails adressés aux collaborateurs par la Direction des Ressources Humaines. En 2025, comme en 2024, cette communication a été renforcée en raison de la décision de l'Arcom de ne pas retenir la candidature de NRJ 12 à la réattribution de sa fréquence TNT, puis de la décision de cession de la chaîne CHÉRIE HD qu'elle a entraînée.

- D'actions de sensibilisation

Chaque année, les collaborateurs se voient proposés une formation sur la gestion du stress. Ils ont par ailleurs accès à tout moment à un module dédié à la gestion du stress grâce à une plateforme de formation en ligne.

S'agissant en particulier du risque de harcèlement (Cf. Sous-Section 4.3.1.7.4), différents acteurs (management, DRH, référents internes le cas échéant) sont également formés et sensibilisés à cet enjeu et une procédure garantit le traitement des cas signalés.

Prévention en matière de sécurité au travail

Soucieux de garantir un environnement de travail sain et sécurisé, le Groupe met régulièrement à jour le recensement des risques et définit des actions adaptées aux risques identifiés.

En particulier en France, le Groupe procède chaque année :

- À la mise à jour du Document Unique de Prévention des Risques professionnels ("DUERP") pour ses différents sites : Sites parisiens de Boileau et de Gautier, sites de diffusion de TOWERCAST, sites en régions. Les plans d'actions sont conduits par les

Services Généraux, en coordination avec la Direction des Ressources Humaines sur les sujets de santé et sécurité. Ensemble, ils mettent notamment en place des formations dédiées au bénéfice des collaborateurs les plus exposés à des situations accidentogènes (déplacements en voiture, risques électriques dans les studios, risques dans l'évènementiel, mais aussi risques spécifiques liés à l'activité de diffusion - voir ci-après -).

Au-delà de ces formations dédiées, le Groupe propose des formations sur la gestion des urgences sur les lieux de travail (Sauveteur Secouriste du Travail, prévention incendie, etc), sur la prévention des risques liés aux horaires atypiques (travail de nuit/travail posté), etc.

- À l'élaboration des PAPRIACT ("Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail") qui répertorient l'ensemble des mesures et actions que le Groupe s'engage à réaliser à court terme.
- À l'établissement du bilan des actions menées en matière de santé, de la sécurité et des conditions de travail ("Bilan HSCT").

Ces documents sont présentés chaque année au CSE de chacune des deux UES dans le cadre d'un processus d'information-consultation permettant d'associer la représentation du personnel aux discussions et aux actions sur la prévention en matière de sécurité au travail.

Protection et prévention spécifique pour les collaborateurs intervenant sur les sites de diffusion

Risques liés aux champs électromagnétiques

La société TOWERCAST et sa filiale finlandaise TELEMAST NORDIC OY sont des opérateurs de services exploitant des sites de diffusion de communications électroniques. Elles doivent mettre en place des mesures spécifiques de protection des techniciens intervenant sur leurs sites.

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 gammes de fréquences, les grandeurs physiques décrivant l'exposition à des champs électromagnétiques en milieu de travail pour les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs déclenchant l'action.

Afin de respecter cette réglementation et plus globalement d'adopter des mesures de prévention des salariés intervenant sur les sites (locaux techniques et pylônes), la société TOWERCAST a élaboré une cartographie des risques applicable aux sites 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 et dotation en équipements de protection à utiliser sur certaines zones. 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. Ces contrôles, liés à l'activation de nouvelles prestations et réalisés en priorité dans les sites sur lesquels le nombre de diffusions est élevé, sont consignés dans le DIUO (Dossier d'Intervention Ulérieur sur Ouvrage).

En Finlande, à l'exception de quelques missions ne présentant pas de risques particuliers, les techniciens de la société TELEMAST NORDIC OY n'interviennent pas directement sur les sites de diffusion, les prestations techniques étant sous-traitées auprès d'une société spécialisée dans la maintenance des réseaux critiques (réseaux électriques, télécoms, etc.).

Cibles et indicateurs [DR S1-14]

À ce jour, à l'exception des formations obligatoires qui incluent en particulier le plan de formation des techniciens de l'activité de diffusion en France, aucune cible n'a été fixée par le Groupe. Les indicateurs ci-après font toutefois l'objet d'un suivi.

Nombre de techniciens de l'activité de diffusion ayant bénéficié d'une formation spécifique

Le plan de formation de la société towerCast fixe une cible de 100% des collaborateurs formés, selon un plan pluriannuel :

[Périmètre : France]	2025	2024
Habilitation électrique ⁽¹⁾	40	44
Habilitation "hauteur" ⁽¹⁾	62	25
TOTAL	102	69
Part des collaborateurs formés dans le total prévu dans le plan de formation	100%	100%

(1) Habilitations valables pendant 3 ans

Nombre de missions d'audit sur sites de diffusion et nombre de mesures de champ électromagnétique

[Périmètre : France]	2025	2024
Missions d'audit sur sites (audit de pylônes, audits électriques, audits de sécurité)	804	691
Mesures de champ ⁽¹⁾	210	258

(1) 3 mesures par site : Local technique, pylône et parabole satellite

Habilitation électrique et habilitation "hauteur"

La démarche de prévention et de protection des salariés de TOWERCAST s'appuie également sur un plan de formation continue en termes d'habilitation et de prévention des risques (intervention en hauteur, intervention électrique) qui fait l'objet d'un rapport de suivi trimestriel.

Plan de prévention pour intervention sur les ouvrages

Plus généralement, TOWERCAST établit un plan de prévention qui concerne les opérations de travaux, de maintenance et de contrôles destinés à assurer la pérennité des infrastructures. Ce plan permet de qualifier les risques éventuels liés à la sécurité et à l'environnement et de définir avec les intervenants les moyens de prévention à mettre en œuvre lors de ces opérations.

La société TELEMAST NORDIC OY met également en œuvre un plan de prévention sur ses sites détenus en propre, au travers d'une inspection de ses pylônes réalisée selon un plan pluriannuel de 8 ans par une société de construction de pylônes. Dans le respect de ce plan de prévention, la dernière mission d'audit sur un site a été réalisée en 2023.

Effectifs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et (ou) des normes ou lignes directrices reconnues

[Périmètre : Monde]	2025	2024
Part du total	100%	100%

Accidents et maladies professionnelles

Périmètre : Monde	2025	2024
Nombre de décès résultant d'accidents ou de maladies professionnels (salariés)	Aucun	Aucun

Nombre d'accidents de travail comptabilisables pour les collaborateurs et taux de fréquence

[Périmètre : Monde]	2025		2024	
	Nombre d'accidents ⁽¹⁾	Taux de fréquence ⁽²⁾	Nombre d'accidents ⁽¹⁾	Taux de fréquence ⁽²⁾
France	6	2,72	8	3,61
Allemagne	5	22,63	3	12,63
Autres pays à l'international	Aucun	-	Aucun	-
TOTAL	11	4,53 ⁽³⁾	11	4,48 ⁽³⁾

(1) Hors accidents de trajets domicile-travail, crise cardiaque ou crise d'épilepsie non liés au travail. Hors accidents de travail des stagiaires. Uniquement les accidents survenus dans l'année

(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.

(3) En l'absence de données collectées sur le nombre d'heures travaillées dans l'ensemble des pays, en 2024 comme en 2025, n'ont été prises en compte que les heures travaillées en France et en Allemagne, deux seuls pays dans lesquels un accident de travail est survenu. La prise en compte des heures travaillées sur une base mondiale aurait conduit à minorer le taux de fréquence.

Les causes des accidents du travail sont examinées par la Direction des Ressources Humaines et des mesures sont prises pour éviter qu'ils ne se reproduisent. En France en particulier, un suivi trimestriel de l'ensemble des accidents du travail est réalisé lors des réunions avec la Commission Santé et Sécurité des Conditions de Travail ("CSSCT") de chaque UES.

Nombre de jours perdus en raison d'un accident de travail et taux de gravité ⁽¹⁾

	2025		2024	
	Taux de gravité	Nombre de jours perdus	Taux de gravité	Nombre de jours perdus
France	0,19	409	0,21	466
Allemagne	0,014	3	0,00	-
TOTAL	0,17	412	0,19	466

(1) Nombre de jours calendaires perdus en raison d'accidents de travail et de décès dus à des accidents du travail, à des problèmes de santé liés au travail et à des décès dus à des problèmes de santé pour 1 000 heures travaillées. Le nombre de jours perdus inclut les premier et dernier jour complets d'absence. Calcul effectué en jours calendaires : les jours pendant lesquels la personne concernée n'est pas censée travailler (par exemple, week-ends, jours fériés) sont considérés comme des jours perdus. Sont pris en compte les jours perdus liés à des rechutes.

4.3.1.7. PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

En matière d'égalité des chances et de traitement, le Groupe s'attache au respect du principe d'égalité salariale pour un même métier, à niveau de compétence et d'expérience équivalente. Il est conscient que des cas de violence ou de harcèlement qui surviendraient sur le lieu de travail seraient susceptibles d'engendrer des risques financiers et réputationnels. Le Groupe s'attache par ailleurs à promouvoir la diversité en son sein.

4.3.1.7.1. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Groupe est soucieux de permettre à ses collaborateurs de s'épanouir dans un environnement diversifié, inclusif et égalitaire.

Actions mises en œuvre [DR S1-4]

Au-delà du cadre légal applicable dans chacun des pays dans lesquels il emploie des collaborateurs, les référentiels suivants constituent le cadre général des actions du Groupe :

Charte d'éthique du Groupe

Déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs - à l'exception des quelques collaborateurs intervenant dans les pays nordiques - (Cf. Point 4.4.1.2.3), cette charte stipule en son article 2.2 : "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".

Accords collectifs en France

- Accords collectifs sur l'égalité professionnelle, la Qualité de Vie et des conditions de Travail.

Ces accords, en vigueur au sein des deux UES, portent en particulier sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Leur préambule rappelle toutefois que les accords portent sur les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Ainsi, tout en rappelant les principes de non-discrimination applicables au processus de recrutement, le Groupe manifeste son engagement de

former les managers aux principes applicables en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination. Conformément à ce qui avait été inscrit dans le Plan de développement des compétences pour 2025, une vague de formation a ainsi été initiée. Dans ce cadre, près de 90 managers recruteurs (environ 60%) ont d'ores et déjà été formés.

- Accords collectifs relatifs à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ("GEPP").

Les accords en vigueur au sein des deux UES rappellent l'engagement du Groupe dans le respect des dispositions légales en matière de prohibition de toute forme de discrimination, tant dans le cadre du processus de recrutement qu'au cours de la relation contractuelle.

Les actions clés mises en place par le Groupe pour prévenir, atténuer et le cas échéant corriger les discriminations ainsi que pour favoriser la diversité et l'inclusion en général portent en particulier sur l'égalité femmes-hommes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap, la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

4.3.1.7.2. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES - ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

L'importance que le Groupe accorde au principe d'égalité de genre se traduit au niveau de son engagement social. Les mesures prises par le Groupe visent à assurer une mixité des emplois et à garantir que tous les collaborateurs bénéficient des mêmes opportunités et sont traités équitablement dans un environnement donné.

Actions mises en œuvre

Les principaux axes d'intervention du Groupe sont les suivants :

Le recrutement

Le Groupe s'attache au respect de modes de recrutement égalitaires. Par ailleurs, parce que la mixité des emplois se décide dès l'embauche, le Groupe s'est engagé en France, dans le cadre des accords collectifs, à porter une attention particulière à la mixité, notamment dans le cadre de recrutements de métiers où l'un ou l'autre sexe serait sous-représenté.

Le déroulement de carrière et la promotion professionnelle

- Conscient des enjeux que revêt la formation dans le développement des compétences et l'évolution promotionnelle, le Groupe s'attache à accorder un accès égalitaire à la formation professionnelle.
- En France, le Groupe a lancé en décembre 2022 le programme *Women@NRJGroup* qui vise :
 - À favoriser l'*empowerment* au féminin ;
 - À développer les talents féminins, grâce à la dynamique d'un réseau interne et grâce à des *masterclass* d'échanges (disponibles en *replay* sur

le site du Groupe) organisées avec des femmes au parcours inspirant. En 2025, Karine Dubernet, humoriste, comédienne et auteure, est ainsi venue témoigner de son parcours professionnel ;

- À faciliter 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.
- L'absence d'une collaboratrice pour congé maternité ou d'adoption ne peut par ailleurs pas être prise en compte pour les règles de promotion ou l'accès à un poste de responsabilité.

La rémunération

Lors de l'embauche, le Groupe s'attache à garantir un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, de formation et/ou d'expérience. Il veille ensuite à gérer les évolutions de salaire de l'ensemble des collaborateurs de façon équitable, indépendamment de toute considération liée au sexe.

Les conditions de travail et l'emploi

Le Groupe, en France et à l'international, vise à prévenir les discriminations à l'égard des femmes.

En particulier en France, les accords collectifs ont permis la mise en place de différentes mesures telles que la protection de la maternité (maintien de salaire durant le congé maternité ou d'adoption, entretien professionnel au retour du congé, etc.) et la prise en compte de l'état de santé des femmes enceintes

(diminution du temps de travail destinée à faciliter l'allaitement, autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, dispositif dédié de télétravail, etc.). Ils ont par ailleurs conduit à la mise en place, depuis avril 2024, d'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).

Cibles et indicateurs de diversité et d'égalité de genre

À ce jour, aucune cible n'a été fixée par le Groupe sur les indicateurs présentés ci-dessous. Ces indicateurs, qui permettent de mesurer l'efficacité des politiques et actions mises en œuvre, sont toutefois suivis par la Direction des Ressources Humaines.

La part des femmes dans les effectifs propres par type de contrat ainsi que le nombre d'heures de formation par genre sont présentés respectivement aux Points 4.3.1.3.2 et 4.3.1.4.4.

Part des femmes ayant le statut de Cadre Dirigeant

[Périmètre : France]	2025		2024	
	Nombre	% du Total	Nombre	% du Total
Femmes ayant le statut de "cadre dirigeant" au 31/12/N	7	35%	6	26%

Part des femmes dans l'encadrement supérieur ⁽¹⁾

[Périmètre : Monde]	2025			2024		
	H	F	Part des femmes ⁽²⁾	H	F	Part des femmes ⁽²⁾
Collaborateurs au sein de l'encadrement supérieur	39	24	38,1%	43	21	32,8%

⁽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

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

Nombre et part des femmes ayant le statut de cadre

[Périmètre : Monde]	2025		2024	
	Nombre	% du Total ⁽²⁾	Nombre	% du Total ⁽²⁾
France	391	44,5%	425	45,6%
Allemagne ⁽¹⁾	1	12,5%	1	12,5%
Autriche ⁽¹⁾	-	-	-	-
Belgique ⁽¹⁾	-	-	-	-
Pays nordiques ^{(1) (3)}	1	33,33%	1	33,3%
TOTAL	393	44,2%	427	45,4%

⁽¹⁾ À 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

⁽³⁾ NRJ SWEDEN, NRJ FINLAND, TELEMAT

Écart de rémunération femmes-hommes

Méthodologie :

- Le ratio présenté ci-dessous exprime l'écart entre la rémunération moyenne des collaborateurs hommes et la rémunération moyenne des collaborateurs femmes, exprimé en pourcentage de la rémunération moyenne des collaborateurs hommes.
- Le calcul tient compte de tous les salariés retenus pour le calcul des effectifs propres tels que définis au Point 4.3.1.3.2 (y compris le Directeur Général et les administrateurs ayant le statut de salarié). En raison de la complexité à déterminer ce ratio sur une base mondiale, le calcul est à ce jour limité aux salariés du Groupe en France.
- Le calcul est effectué sur la base d'un niveau de salaire horaire brut. Sont prises en considération l'ensemble des rémunérations versées au cours de l'année (salaire fixe - salaire de base -, salaire variable, primes exceptionnelles, prime de participation légale, avantages en nature). Sont exclues les indemnités de départ (indemnités de licenciement, de départ en retraite, etc.).

[Périmètre : France]	2025	2024
Écart de rémunération (en faveur des hommes)	11,43%	10,86%

Écart de rémunération totale

Méthodologie :

- L'indicateur ci-dessous correspond au ratio de rémunération annuelle totale de la personne la mieux rémunérée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée).
- Le calcul tient compte de tous les salariés retenus pour le calcul des effectifs propres tels que définis au Point 4.3.1.3.2 (y compris le Directeur Général et les administrateurs ayant le statut de salarié). En raison de la complexité à déterminer ce ratio sur une base mondiale, cet indicateur est à ce jour limité aux salariés du Groupe en France.
- Cet indicateur est calculé sur les rémunérations versées au cours de l'exercice N. Sont prises en compte dans les rémunérations le salaire de base, les rémunérations variables (primes, commissions, etc), les primes exceptionnelles, la participation légale, les avantages en nature. La rémunération des salariés présents seulement sur une partie de l'année a été rapportée à une année pleine. Sont exclues les indemnités de départ (indemnités de licenciement, de départ en retraite, etc.).

[Périmètre : France]	2025	2024
Ratio de rémunération annuelle totale	14,79	15,26

4.3.1.7.3. EMPLOI ET INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Actions mises en œuvre

L'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap font partie des enjeux du Groupe en matière de promotion de la diversité et d'égalité des chances pour tous. L'objectif du Groupe de développer une politique handicap active et durable se traduit en particulier par :

Des mesures destinées à favoriser l'insertion

- Les accords collectifs signés en France au sein de chacune des deux UES et portant sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail ont intégré des dispositions spécifiques sur les travailleurs en situation de handicap. Ces accords, différenciés, intègrent par exemple 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 et un plan d'insertion et de formation qui leur soit adapté.
- En particulier en France, le Groupe est en veille active pour participer à des salons de recrutement inclusif et nouer des partenariats avec des associations en vue de l'accueil de stagiaires en situation de handicap. De même, le Groupe s'inscrit dans une démarche proactive pour s'associer à des initiatives prises par les acteurs du handicap et présentées lors d'événements tels que le salon "Inclusiv'Day".

Des mesures visant à maintenir dans l'emploi

En France, les principales actions intègrent :

- La signature des accords collectifs précités, différenciés, qui prévoient par exemple un plan de maintien dans l'emploi, incluant notamment la mise en place des adaptations de postes de travail demandées, et des mesures d'accompagnements spécifiques afin de faciliter les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap ("RQTH"). La prise en compte des travailleurs en situation de handicap a en outre été mise en valeur dans le cadre des accords collectifs signés sur le télétravail et le temps de trajet.

- Un dispositif d'accompagnement et d'information

Le Groupe met à la disposition de ses collaborateurs une ligne dédiée auprès du cabinet de conseil Aviséa. Accessible par numéro vert et par mail, elle permet d'obtenir des informations portant sur les différentes typologies de handicap, les aides de droit commun et les démarches visant à obtenir la RQTH. Le Groupe a parallèlement nommé trois référents "handicap" qui peuvent répondre de manière confidentielle et anonyme à toute question d'un collaborateur.

Des accords de prestations de services avec des établissements du secteur adapté et protégé

Le Groupe a conclu des accords de prestations de services avec des établissements du secteur adapté et protégé. Ces établissements interviennent notamment pour la collecte et le recyclage des papiers, la personnalisation de goodies, la commande de petits déjeuners ou encore, en régions, l'entretien d'espaces verts. En 2025, le chiffre d'affaires réalisé avec le secteur adapté et protégé s'est élevé à 62,2 milliers d'euros (71,2 milliers d'euros en 2024).

Des campagnes de sensibilisation des collaborateurs et la participation aux DuoDays

Chaque année, en particulier en France, des actions de communication et de sensibilisation sont menées à destination des collaborateurs.

En France, le Groupe soutient la Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées ("SEEPH"). Dans ce cadre, en 2025, le Groupe a mis en place une conférence sur le handicap invisible au travail, un challenge solidaire pour faciliter les déplacements des personnes à mobilité réduite et un "café signes" pour sensibiliser les collaborateurs à la Langue des Signes Française. Le Groupe s'engage également chaque année pour la journée européenne du DuoDay qui permet à des personnes en situation de handicap de visiter ses locaux, de découvrir un métier ou d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité. En 2025, 15 Duos ont été créés en France.

Cibles et métriques

À ce jour, aucune cible n'a été fixée par le Groupe.

Collaborateurs en situation de handicap

[Périmètre : Monde]	2025		2024	
	Nombre	% du Total	Nombre	% du Total
France ⁽¹⁾	29		26	
International ⁽²⁾	2		3	
TOTAL	31	2,00%	29	1,79%

(1) Bénéficiaires d'une RQTH

(2) Ne concerne que des collaborateurs salariés en Allemagne. Personnes en situation de handicap au sens du Sozialgesetzbuch IX (Section 2), bénéficiaires du statut accordé par le Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration

4.3.1.7.4. LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Groupe est conscient que des cas de violence ou de harcèlement qui surviendraient sur le lieu de travail seraient susceptibles d'engendrer des risques financiers et réputationnels.

Actions mises en œuvre

En France, notamment dans le cadre de la négociation collective, le Groupe s'est doté d'outils accessibles permettant à chaque collaborateur de signaler tout comportement inapproprié au sein de l'entreprise, tout en garantissant un espace de parole libre et un accompagnement adapté.

- En application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le Groupe s'est doté, depuis 2019, d'un référent "harcèlement sexuel et agissements sexistes" désigné par l'employeur ainsi que d'un référent "harcèlement sexuel et agissements sexistes" désigné par chaque CSE. Ces référents peuvent être contactés à tout moment (ligne directe et/ou message par mail) et, le cas échéant, peuvent déclencher des investigations et prendre les mesures appropriées. Leurs coordonnées, ainsi que celles du Défenseur des Droits, du Médecin du travail et de l'inspecteur du travail sont disponibles sur le site intranet du Groupe.
- Afin d'assurer une parole libre et un accompagnement adapté, le Groupe s'est doté de dispositifs d'alerte et d'écoutes confidentiels.
 - Une ligne d'écoute confidentielle gérée par des psychologues spécialisés, disponible et joignable 24h/24 et 7j/7 (*Stimulus Care Services*) ;
 - Un dispositif d'alerte qui permet un signalement formel des actes contraires aux lois ou aux règles internes, en ce compris les situations de harcèlement moral, sexuel et de violences sexuelles et sexistes, permettant à tous les salariés de signaler tout événement notamment sexiste. À cet égard, une plateforme d'alerte est accessible à tous les collaborateurs (actuels, mais aussi anciens, candidats, intérimaires, prestataires, stagiaires, cocontractants, sous-traitants...) Cf. Point 4.4.1.2.3.

Ces procédures garantissent l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers qui y est mentionné.

- Depuis 2014, une procédure interne pour le traitement des signalements de harcèlement et de violence au travail a été mise en place, puis enrichie dans le cadre du dialogue social. Pour garantir un traitement humain et rigoureux des cas signalés, des procédures d'enquête interne, claires et connues de tous, associant la Direction et la représentation du personnel, ont été instaurées en collaboration avec les partenaires sociaux. Cette procédure est détaillée dans le cadre des accords sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail pour les deux UES et disponible sur le site intranet du Groupe.

À l'international, les filiales belges, allemandes et autrichiennes disposent de leur propre dispositif de recueil et de traitement des signalements ("dispositif d'alerte") qui est adapté à la législation locale. Selon la taille des structures, un référent harcèlement est également désigné.

Cibles et indicateurs

Le Groupe souhaite qu'aucun cas de violence ou de harcèlement ne survienne sur ses lieux de travail.

[Périmètre : Monde]	2025	2024
Nombre total d'incidents de discrimination, y compris de harcèlement, signalés au cours de l'exercice ⁽¹⁾	4	3
Nombre de signalements déposés au cours de l'exercice par l'intermédiaire des canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (y compris les mécanismes de réclamation) ⁽²⁾	Aucune	Aucune
Montant des amendes, pénalités et compensations pour dommages résultant des incidents et des plaintes mentionnés ci-dessus, réglés au cours de l'exercice.	Aucun	Aucun

(1) Pour ceux applicables à la France, incidents ayant donné lieu au déclenchement d'une enquête avec le CSE via un point à l'ordre du jour

(2) Plateforme d'alerte

Aucun incident grave en matière de droits de l'homme affectant les effectifs de l'entreprise n'est survenu en 2025 ni en 2024.

4.3.2 TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR [ESRS S2]

4.3.2.1. STRATÉGIE

4.3.2.1.1. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE (DR LIÉ À ESRS 2 SBM-3)

Pour le Groupe, les travailleurs de la chaîne de valeur sont les personnes employées par les organisations suivantes :

- Ses fournisseurs de rang 1,
- Ses sous-traitants de rang 1 dont font partie les producteurs et prestataires de conseil et d'animation d'émissions de radio et de télévision,
- Les services externalisés, à savoir les travailleurs qui effectuent des tâches de routine dans les locaux du Groupe, aux côtés de ses propres salariés (personnel de restauration d'entreprise, équipes d'entretien et de sécurité, hôtesses d'accueil).

Sont spécifiquement exclus de ce périmètre les travailleurs occasionnels (intérimaires ou intervenants en *free-lance*) qui relèvent de ESRS S1.

La majorité des achats du Groupe est réalisée auprès de fournisseurs et de sous-traitants implantés en France ou en Europe, notamment pour les fournisseurs locaux des filiales étrangères. Ils sont donc situés dans des États ayant ratifié les conventions de l'Organisation Internationale du Travail qui fixe 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 et l'abolition effective du travail des enfants.

Par exception, sur la première partie de l'année 2025, certains achats, notamment de programmes en télévision, ont été réalisés auprès de fournisseurs américains.

En France, pays dans lequel le Groupe réalise les achats et les investissements les plus importants, des relations d'affaires sont nouées avec environ 3 000 fournisseurs.

En 2025, les 10 fournisseurs les plus importants ont été des prestataires de services (y compris de prestations de diffusion et de mesures d'audience) ou de fournitures de biens (y compris d'énergie) ayant leur siège social en France. Ils ont représenté un peu plus de 45% des règlements fournisseurs opérés par le Groupe en France.

D'une manière générale, le Groupe s'attache à agir avec intégrité dans toutes ses opérations et sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Il est également soucieux de promouvoir et de faire respecter les droits de l'Homme. Le Groupe respecte les conventions et les normes fondamentales de travail établies par l'OIT et s'aligne sur les principes directeurs de l'OCDE pour l'ensemble de ses activités. Il s'est en outre doté de référentiels internes permettant de renforcer le respect et l'éthique dans les relations d'affaires. En atteste en particulier sa Charte d'éthique qui promeut la lutte contre les discriminations, l'équité et le respect de la personne (Cf. Point 4.4.1.2.3).

4.3.2.2. GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

4.3.2.2.1. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS IDENTIFIÉS

Le tableau ci-dessous présente l'IRO que le Groupe a identifié et jugé matériel pour les travailleurs de la chaîne de valeur :

Impacts, risques et opportunités (IRO)					
Thème	(Sous-) Thème	Description de l'IRO	Type d'IRO	Position dans la chaîne de valeur	Horizon temporel
Conditions de travail	Emploi sûr, Temps de travail, Salaires adéquats, Dialogue social, Santé et sécurité.	Risque financier et réputationnel en cas de non-respect des réglementations sur les conditions de travail par des prestataires externes du Groupe.	Risque	Amont et Opérations propres	CT, MT

Le Groupe est conscient que la non-conformité de certains prestataires externes aux réglementations et pratiques en matière de conditions de travail de leur employés (santé sécurité, conditions de travail et rémunération notamment) peut générer un risque réputationnel et économique pour lui.

4.3.2.2.2. PROCESSUS D'INTERACTION AU SUJET DES IMPACTS AVEC LES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (DR S2-3)

Le Groupe interagit directement avec les interlocuteurs désignés de ses fournisseurs (Directeurs commerciaux, Responsables techniques, etc.) qui sont généralement considérés comme les premiers relais des travailleurs de la chaîne de valeur, notamment à l'occasion de consultations/appels d'offres, et plus globalement pendant toute la durée de la relation.

Tous les travailleurs de la chaîne de valeur peuvent signaler, en toute confidentialité et sécurité, toute violation des normes éthiques et des droits humains et, de manière générale, tout cas ou suspicion de crime, de délit, de violation des politiques telles que la Charte d'éthique du Groupe, de menace ou de préjudice pour l'intérêt général, via une plateforme externe d'alerte. Cette plateforme est accessible via le site *corporate* du Groupe (Cf. Point 4.4.1.2.3).

4.3.2.2.3. POLITIQUE, ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET CIBLE

Le Groupe n'est pas soumis à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance et il n'a pas mis en œuvre de politique formalisée au sens des normes ESRS. Il a toutefois pour objectifs de promouvoir les valeurs inscrites dans sa Charte d'Éthique et de ne pas subir de sanction liée au non-respect de la réglementation française applicable en matière de lutte contre le travail dissimulé.

Le Groupe a recours à un prestataire externe dont la mission consiste à collecter, vérifier puis suivre la mise à jour de ces documents fournis par les fournisseurs. Par la mise à disposition d'une plateforme collaborative, cette intervention permet au Groupe de vérifier son respect de la législation en amont de toute prise de commande auprès d'un fournisseur.

En France, un responsable de la Direction des achats assure le suivi du respect de la réglementation liée à la lutte contre le travail dissimulé et produit un reporting mensuel sur ce suivi à l'attention de la Directrice Déléguée à la Direction Générale et du Directeur Délégué Finances, Activités internationales et Développement.

Des clauses contractuelles

Le Groupe est soucieux de promouvoir et de faire respecter les droits de l'Homme et a inscrit la lutte contre les discriminations, l'équité et le respect de la personne au cœur même de sa Charte d'éthique.

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 demande à tout fournisseur dont le contrat excède 5 000 euros hors taxes, de produire une attestation de vigilance. Ce document vise à certifier que le fournisseur est à jour de ses déclarations et de ses paiements de cotisations et contributions sociales. En outre, en application du Code du travail, le fournisseur doit remettre au Groupe la liste nominative des salariés étrangers qu'il emploie et qui sont soumis à l'obligation de détenir une autorisation de travail.

En France, les contrats et conventions conclus avec les prestataires de services qui interviennent dans les contenus médias intègrent des clauses matérialisant l'engagement du prestataire de respecter les principes d'éthique, et en particulier la Charte d'Éthique du Groupe qui est jointe au contrat.

Il en était de même pour tous les contrats de pré-achats de programmes en Télévision achetés dans le cadre de l'exploitation des chaînes NRJ 12 et CHÉRIE HD, à l'exception des contrats signés avec les grands studios américains ("majors").

4.3.2.2.4. MESURES DE PERFORMANCE

Aucun signalement concernant la chaîne de valeur n'a été recensé sur la plateforme d'alerte en 2025 et le Groupe n'a fait l'objet d'aucune sanction en matière de non-respect de la lutte contre le travail dissimulé. Il en était de même au titre de l'exercice 2024.

4.3.3 COMMUNAUTÉS TOUCHÉES [ESRS S3]

4.3.3.1. STRATÉGIE

IMPACT, RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIEL ET INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE (DR LIÉ À ESRS 2 SBM-3)

Le Groupe s'attache à rendre ses médias accessibles au plus grand nombre en les déployant sur l'ensemble des réseaux de diffusion. Il s'appuie, en France, sur sa filiale TOWERCAST, 2^d opérateur du marché français de la diffusion qui commercialise des services de diffusion en radio (FM et DAB+) et en télévision (TNT). Le Groupe commercialise également des services de diffusion en Finlande, via sa filiale TELEMAST NORDIC.

L'activité de diffusion est réalisée à partir d'un réseau d'infrastructures réparties sur l'ensemble d'un territoire. Au 31 décembre 2025, les infrastructures techniques de la société TOWERCAST sont installées sur 936 sites français (dont plus de la moitié sont détenus en propre, les autres étant hébergés chez un opérateur tiers) et les infrastructures de la société TELEMAST NORDIC sont réparties sur 58 sites (dont 7 détenus en propre) en Finlande.

Impact, risque et opportunité matériel identifié

Le tableau ci-dessous présente l'IRO que le Groupe a identifié et jugé matériel dans le cadre de la norme ESRS 3 :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Thème	(Sous-) Thème	Description de l'IRO	Type d'IRO	Position dans la chaîne de valeur	Horizon temporel
Spécifique à l'entité	Exposition aux champs électromagnétiques (activité de diffusion)	Impact potentiel de l'exposition aux champs électromagnétiques sur la santé des collaborateurs et des parties prenantes.	Impact négatif	Opérations propres et Aval	CT, MT, LT

4.3.3.2. IMPACT POTENTIEL DE L'EXPOSITION AUX CHAMPS ÉLECTROMAGNÉTIQUES SUR LA SANTÉ DES COLLABORATEURS ET DE LA POPULATION

Une exposition aux champs électromagnétiques, en dehors du cadre réglementaire, pourrait être susceptible d'avoir, à long terme, des effets sur la santé des collaborateurs du Groupe et des populations vivant ou travaillant à proximité des sites de diffusion.

4.3.3.2.1. POLITIQUES

En France, l'environnement réglementaire relatif à l'exposition aux champs électromagnétiques est constitué de trois textes :

- Le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux champs électromagnétiques.
- Le décret n° 2002-775 du 3 mai 2002 relatif aux valeurs limites d'exposition du public aux champs électromagnétiques émis par les équipements utilisés dans les réseaux de télécommunication ou par les installations radioélectriques.
- La loi n° 2015-136 du 9 février 2015, dite loi Abeille, relative à la sobriété, à la transparence, à l'information et à la concertation en matière d'exposition aux ondes électromagnétiques.

En France, le Groupe a mis en place une politique, pilotée par la Direction de la société TOWERCAST, qui vise à s'assurer que le niveau d'exposition aux champs électromagnétiques de la population reste inférieur aux limites fixées par décrets.

S'agissant en particulier de ses collaborateurs, dans le cadre du processus de sécurité global du Groupe, la société met en œuvre une politique d'identification et de prévention des risques ainsi qu'une formation systématique allant jusqu'à la mise à disposition d'équipements de protection ou de mesures spécifiques.

4.3.3.2.2. PROCESSUS D'INTERACTION AU SUJET DES IMPACTS AVEC LA POPULATION ET AVEC LES SALARIES

Population

En France, 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 à l'Agence Nationale des Fréquences ("ANFR") 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, la société TOWERCAST oriente le demandeur vers les organismes habilités et notamment vers l'Agence Nationale des Fréquences, autorité affectataire, qui instruit la demande et réalise les mesures, si nécessaire.

Collaborateurs

Il convient de se référer au processus d'interaction avec les collaborateurs décrit au Point 4.3.1.2.2.

4.3.3.2.3. CIBLE, ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET PROCESSUS DE RÉPARATION

La politique mise en œuvre par le Groupe vise à s'assurer que le niveau d'exposition aux champs électromagnétiques de la population reste inférieur aux limites fixées par décrets.

Si des mesures d'exposition aux ondes électromagnétiques conduisaient à relever des dépassements, un contrôle des installations serait diligenté afin d'identifier les éventuelles modifications techniques susceptibles d'être apportées.

Les actions de prévention mises en place par le Groupe sont présentées ci-dessous.

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 du grand public

- En France, les dispositions réglementaires qui s'appliquent sont celles du décret n° 2002-775 précité 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. Par décision n°25-136 du 18 décembre 2025 du Directeur général de l'ANFR, la valeur du seuil des points dits atypiques a été relevée de 6 volts par mètre (V/m) à 9V/m à compter du 1^{er} janvier 2026.

Protection du grand public et des collaborateurs

Comme indiqué dans la Sous-section 4.3.1.6, la Société réalise ses propres mesures de champs pour qualifier les postes de travail de ses collaborateurs et, plus globalement, pour s'assurer que les limites sont respectées.

4.3.3.2.4. MESURE DE PERFORMANCE

À l'initiative du grand public, des mesures d'exposition sont commanditées à l'Agence Nationale des Fréquences. Les résultats de ces mesures sont rendus publics sur le site www.cartoradio.fr/#/. Seuls les éventuels dépassements sont signalés à la société TOWERCAST.

Au cours de l'exercice 2025, un seul dossier (comme en 2024), dont le niveau global mesuré est en deçà du nouveau seuil défini par l'ANFR, a été porté à la connaissance de TOWERCAST.

4.3.4 CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [ESRS S4]

4.3.4.1. STRATÉGIE

4.3.4.1.1. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE [DR LIÉ À ESRS 2 SBM-3]

Le cœur de métier du Groupe consiste à diffuser des programmes et des contenus en radio, en télévision et sur le digital, afin de réunir l'audience la plus large. En application de la réglementation applicable dans chacun des pays dans lesquels il opère, le Groupe doit obtenir une autorisation d'émettre sur un territoire donné pour exploiter une fréquence. À l'issue de l'attribution, chaque service doit signer une convention, avec l'Arcom en France ou avec ses homologues dans les implantations à l'international, et s'engager à respecter un certain nombre d'obligations et de règles.

En France en particulier, l'Arcom veille au respect de l'expression pluraliste des courants de pensée et d'opinion par les éditeurs de services audiovisuels. Ses responsabilités sociétales la conduisent à associer l'ensemble du secteur audiovisuel à la poursuite d'objectifs de cohésion sociale tels que la représentation de la diversité de la société française, les droits des femmes, la lutte contre les discriminations de toutes natures, la santé publique, le développement durable, l'accessibilité des programmes aux personnes handicapées ou encore la défense de la langue française. En application de ses obligations générales et déontologiques découlant de l'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée et des

conventions qu'il a signées, sur l'ensemble de ses antennes en France, le Groupe est ainsi notamment attentif à la liberté d'expression et d'accès de ses auditeurs téléspectateurs à des informations de qualité, à leur protection, notamment pour ce qui concerne les enfants et les adolescents, mais aussi à leur inclusion sociale au sens large.

En Radio, la diffusion de programmes locaux sur l'ensemble du territoire français participe à l'ancrage local du Groupe et favorise une proximité des antennes avec leur public, ce qui contribue à l'inclusion sociale et à la fidélisation des auditeurs.

Le Groupe doit également protéger les données personnelles de ses auditeurs qui participent aux événements liés à la promotion de ses antennes ou qui gagnent à des jeux organisés par ses antennes.

L'expérience utilisateur des auditeurs et des spectateurs étant basée sur la gratuité, le Groupe se rémunère grâce à la commercialisation d'espaces ou d'écrans de publicité auprès d'annonceurs. Ces derniers sont les clients directs du Groupe, au même titre, notamment, que les clients de son activité de diffusion. Le Groupe dispose en conséquence dans ses systèmes d'information de données les concernant, qu'il se doit de protéger des attaques informatiques.

Impacts, risques et opportunités liés aux consommateurs et utilisateurs finaux

Les impacts, risques et opportunités que le Groupe a identifiés et jugés matériels sont présentés ci-dessous :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Thème	(Sous-) Thème	Description de l'IRO	Type d'IRO	Position dans la chaîne de valeur	Horizon temporel
Utilisateurs finaux des médias du Groupe	Liberté d'expression, accès à une information de qualité, inclusion sociale	Le Groupe est attentif au respect de ses obligations déontologiques et conventionnelles.	Impact positif	Opérations propres et Aval	CT, MT, LT
	Ancrage local	Le Groupe contribue au développement culturel et économique local, par la diffusion de programmes locaux et par ses implantations en régions.	Impact positif	Opérations propres et Aval	CT, MT, LT
Spécifique à l'entité	Cybersécurité, confidentialité des données des clients et auditeurs	Risques financiers et réputationnels liés à la protection des données du Groupe et de ses clients, en cas d'attaque informatique ou de manquement aux obligations RGPD.	Risque	Opérations propres et Aval	CT, MT, LT

4.3.4.1.2. PROCESSUS D'INTERACTION AU SUJET DES IMPACTS AVEC LES CONSOMMATEURS FINAUX [DR S4-2 - DR S4-3]

- Les mesures d'audience (Radio et TV) ou de fréquentation (Digital), réalisées dans chacun des pays dans lesquels le Groupe opère par des sociétés spécialisées telles que Médiamétrie ou l'ACPM (Alliance pour les Chiffres de la Presse et des Médias) en France, permettent de mesurer l'indice de succès des programmes diffusés.
 - En Radio en France, le Groupe attache une importance particulière aux travaux de son "Service des Études et de la Recherche Musicale" qui a pour objectifs de comprendre et d'anticiper les attentes des auditeurs pour y aligner les contenus proposés, via :
 - Des études musicales réalisées directement auprès des auditeurs du Groupe : sondages quotidiens ("Call Out") sur leurs attentes, mais aussi études saisonnières sur le fond de catalogue de chaque antenne, afin de renouveler les titres en rotation et d'en optimiser la diffusion (*Online Music Tests*) ;
 - Des enquêtes annuelles ("Enquêtes stratégiques") réalisées auprès de la population, et notamment des auditeurs du Groupe. Ces études visent à dresser une cartographie des différents contenus éditoriaux et du positionnement des marques du Groupe dans leurs univers de concurrence respectifs et à mesurer la notoriété et l'appréciation des animateurs. Elles permettent de valider et de développer du contenu pertinent et engageant, que ce soit en termes de musiques, d'animations ou d'évènements.
 - En France comme à l'international, les auditeurs et téléspectateurs peuvent adresser des avis ou des réclamations par téléphone, SMS ou par e-mail sur les sites internet de chacune des stations de radio et sur le site NRJPLAY.fr pour la chaîne NRJ HITS. Les réseaux sociaux offrent également la possibilité à l'auditeur et au téléspectateur d'échanger, réagir et partager des messages avec les animateurs et animatrices.
 - Une plateforme externe destinée à recueillir les alertes susceptibles d'être lancées par tout tiers (auditeurs, téléspectateurs, mais également clients directs du Groupe) permet des signalements anonymes. Elle est accessible via le site *corporate* du Groupe via le lien www.groupenrj.signalement.net. Cf. Point 4.4.1.2.3.
 - En complément de ces canaux de communication directs avec le Groupe, toute personne peut saisir l'Arcom (ou son homologue à l'étranger) si une séquence d'un programme ou une publicité lui semble nuire au respect des personnes, ne pas permettre une protection adéquate du public ou enfreindre la réglementation audiovisuelle.
- En France, lorsque l'Arcom, saisie, constate un manquement lié à des obligations législatives, réglementaires ou à des engagements pris dans les conventions signées avec les éditeurs de radio ou de télévision, elle peut intervenir de manière graduée : Lettre de rappel à la réglementation, lettre de mise en garde ou mise en demeure. Toute sanction doit être précédée d'une mise en demeure publique qui a valeur d'avertissement. Les décisions prises par l'Arcom font l'objet d'une publication sur son site internet.
- En radio à l'international, des typologies d'études comparables sont mises en place et adaptées en fonction des besoins spécifiques.

4.3.4.2. RESPECT DES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES ET CONVENTIONNELLES

Auditeurs et téléspectateurs sont directement impactés par les choix de programmation et par les messages diffusés sur les médias du Groupe. À ce titre, le Groupe est attentif au respect de ses obligations déontologiques et conventionnelles qui portent notamment sur le respect de la personne, la lutte contre les discriminations, l'honnêteté de l'information et des programmes et la promotion des valeurs d'intégration et de solidarité.

Préambule : Il est rappelé que la diffusion de la chaîne de télévision NRJ 12 s'est arrêtée à compter du 1^{er} mars 2025 et que le Groupe a cédé la société CHÉRIE HD qui diffusait le programme CHÉRIE 25 le 30 septembre 2025. La description faite ci-après des politiques et actions mises en œuvre en télévision correspond donc à l'organisation qui prévalait jusqu'au 30 septembre 2025.

4.3.4.2.1. LE RESPECT DES ENGAGEMENTS CONVENTIONNELS ET LÉGAUX

POLITIQUES [DR S4-1]

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

Dans l'ensemble des pays dans lesquels il exerce des activités de médias, le Groupe veille au respect de ces engagements.

En France, 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, qui portent en particulier, 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.

Des principes similaires régissent la réglementation de la radio privée dans les pays dans lesquels le Groupe opère.

En télévision, les conventions qui étaient en vigueur pour l'exploitation des chaînes NRJ 12 (dont la diffusion s'est arrêtée le 28 février 2025) et CHÉRIE 25 (cédée le 30 septembre 2025) comprenaient par ailleurs des engagements spécifiques portant sur :

- L'accessibilité des programmes aux personnes sourdes, malentendantes ou malvoyantes,
- La représentation de la diversité 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.

Les Directions opérationnelles des radios et des chaînes de télévision pilotent le suivi de cette réglementation.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE [DR S4-4]

Afin de s'assurer du respect de ses engagements, le Groupe a notamment mis en place les dispositifs suivants :

En télévision en France

Un service est dédié à la conformité des programmes et au respect des obligations réglementaires, et un comité de visionnage interne 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 de visionnage, composé de représentants de la direction des programmes, de la direction juridique et des affaires réglementaires, est saisi, aussi souvent que nécessaire, sur la signalétique à appliquer pour chaque programme, ainsi que sur les horaires et jours de diffusion et sur toute question relative à l'éthique des programmes.

En radio

Les équipes de production (internes et externes, locales et nationales) ainsi que les équipes des émissions de radio sont sensibilisées aux obligations légales, réglementaires et conventionnelles et le Groupe réalise un suivi de la programmation de ses radios.

Un rapport annuel adressé à l'autorité de tutelle

En France et en Belgique, un rapport annuel sur les conditions d'exécution des obligations et engagements est adressé au cours de l'année suivante à l'autorité de tutelle (respectivement l'Arcom en France et le CSA en Belgique).

Si aucun rapport n'est adressé aux autorités de tutelle régionales en Allemagne ("*Landesmedienanstalten*") et à l'autorité de contrôle en Autriche ("*KommAustria*"), ces organismes procèdent régulièrement à des contrôles sur les programmes diffusés.

CIBLE ET INDICATEUR

Le Groupe a pour objectif de ne faire l'objet d'aucune sanction.

[Périmètre : Exploitation directe dans le monde]	2025	2024
Nombre de sanctions ⁽¹⁾ en radio ⁽²⁾ et en télévision	Aucune	Aucune

(1) Pour la France, sanctions infligées par l'Arcom, après mise en demeure

(2) Pour la Belgique, au titre de l'année (N-1) dans l'attente de la validation par le CSA du respect des engagements au titre de l'année N

4.3.4.2.2. LA DIFFUSION D'ŒUVRES EUROPÉENNES ET D'EXPRESSION FRANÇAISE

Politique et actions mises en œuvre en radio

En France, conformément à l'article 28-2-bis de la loi de 1986 et à l'article 3.2 de leur convention respective, les services de radios du Groupe sont tenus de respecter les dispositions relatives à la diffusion de chansons d'expression française. Ils doivent à ce titre respecter les quotas de diffusion de chansons francophones tels que prévus par le texte susvisé.

En Belgique, l'article 4.2.3-1 du décret du 4 février 2021 impose aux services de 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. NRJ Belgique s'est par ailleurs engagée sur la

diffusion de musiques sur des textes en langue française et sur la diffusion d'œuvres musicales émanant de compositeurs, d'artistes-interprètes ou de producteurs musicaux de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Politique et actions mises en œuvre en télévision

En application de la réglementation et des conventions signées par les chaînes de télévision du Groupe, les services 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.

Indicateurs

Les quotas de diffusion présentés ci-dessous sont issus des derniers rapports adressés à l'Arcom (respectivement au CSA en Belgique) qui les a validés et correspondent ainsi à l'année 2024. Disponibles sur le site de l'Arcom pour la France, ils attestent du respect des engagements du Groupe au titre de l'exercice 2024.

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

2024	NRJ 12	CHÉRIE 25	NRJ HITS
EUR ⁽¹⁾	61,4%	69,9%	60,0%
EOF ⁽²⁾	49,9%	54,8%	41,0%

(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)

2024	NRJ 12	CHÉRIE 25
Œuvres cinématographiques européennes	62,7%	60,4%
Œuvres cinématographiques d'expression originale française	40,9%	50,0%

Service de radio NRJ en Belgique	Engagements et obligations	Réalisations 2024 ⁽¹⁾
Part du programme en production propre	100%	100%
Diffusion musicale sur des textes en langue française	30%	29,15% ⁽²⁾
Diffusion musicale d'œuvres de la Communauté française	8%, dont 6% de 6h à 22h	9,79%

(1) Avis 21/2025 - Collège d'autorisation et de contrôle

(2) Eu égard au faible écart par rapport à l'engagement, le collège a considéré que l'engagement était respecté

Les quotas de diffusion de chansons francophones ont également été respectés par chacun des services de radios du Groupe en France.

4.3.4.2.3. LA PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE 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.

Actions mises en œuvre 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.

À l'initiative de l'Arcom, deux campagnes d'information et de sensibilisation du public ont été diffusées en 2025 sur les chaînes du Groupe :

- Une campagne intitulée "Enfants et écrans", diffusée du 4 au 7 juillet sur CHÉRIE 25 et sur NRJ HITS, et destinée à sensibiliser le public aux risques liés à l'exposition des enfants de moins de trois ans aux écrans et à prodiguer des conseils d'usage de ces écrans pour les enfants plus âgés ;
- Une campagne destinée à sensibiliser les téléspectateurs à la protection du jeune public grâce au dispositif de la signalétique jeunesse. NRJ HITS a participé à la diffusion de cette campagne sur une période de 3 semaines, entre le 20 novembre et le 10 décembre 2025.

Actions mises en œuvre en Radio

Les animateurs de toutes les 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.

En France, les antennes de radio nationales ont diffusé en 2025 les spots des campagnes d'information et de sensibilisation du public réalisées à l'initiative de l'Arcom : La campagne "Enfants et écrans" a été diffusée au mois de juillet et la campagne "Signalétique jeunesse" au mois de novembre.

Tout au long de l'année, des interventions ont également eu lieu sur les antennes radio du Groupe sur des sujets liés au harcèlement scolaire et au cyber-harcèlement, en France comme à l'international. À titre d'exemple, en 2025, l'antenne de NRJ a mis en avant le livre "Ma Vérité" écrit par la chanteuse Carla Lazzari, victime de harcèlement. Ces interventions ont permis de relayer le numéro d'appel dédié aux jeunes victimes et aux témoins de harcèlement et de violences numériques.

Soutien financier au programme pédagogique "Media Smart"

Au-delà de ses obligations conventionnelles et des actions menées sur ses antennes, depuis 2022 le Groupe apporte son soutien financier au programme d'éducation aux médias et à la communication "Media Smart" développé par l'Union des Marques. Ce programme vise à aider les jeunes à comprendre les enjeux de la publicité, des contenus en ligne et à devenir des consommateurs plus informés et responsables.

La formation est assurée via des kits pédagogiques qui permettent aux enseignants d'animer des ateliers et d'organiser des discussions sur un thème choisi, comme le *greenwashing* avec "jouez la carte écologique" ou l'influence marketing et commerciale sur les réseaux avec "Follow or not follow" qui vise à aider les enfants à repérer les techniques de persuasion utilisées par les influenceurs.

En 2025, Media Smart a déployé une nouvelle version de sa plateforme pédagogique, disponible sur son site.

4.3.4.2.4. DES ACTIONS FAVORISANT 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, les éditeurs de services de télévision fournissent des efforts notables pour 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

Politique

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.

Indicateurs

Le tableau ci-dessous atteste du respect de leurs engagements par les deux chaînes du Groupe en 2024 :

2024	Obligations	Réalisations
NRJ 12	45%	48% ⁽¹⁾
CHÉRIE 25	54%	57% ⁽¹⁾
NRJ HITS	10%	15%

(1) Les données présentées sont issues du rapport adressé en 2024 à l'Arcom qui a validé les données chiffrées de l'année 2024.

AUDIODESCRIPTION

Politique

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). Pour les chaînes concernées, l'Arcom fixe le volume de programmes à rendre accessibles.

S'agissant des chaînes du Groupe, au titre de l'année 2024, NRJ 12 devait rendre accessibles 10 programmes inédits sur le service et CHÉRIE 25 avait une obligation de 14 programmes.

Indicateurs

En 2024, les deux chaînes ont respecté leurs obligations : NRJ 12 a proposé 21 programmes, dont 18 inédits sur son antenne, pour un total de 55 passages et CHÉRIE 25 a proposé 22 programmes, dont 16 inédits sur le service, pour un volume global de diffusions de 42 passages.

4.3.4.2.5. PROMOTION DE 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 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 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.

Actions mises en œuvre en 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. Cette délibération impose aux éditeurs de télévision 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.

En 2024, l'Arcom a toutefois souhaité engager un processus de refonte des délibérations relatives au respect des droits des femmes et à la représentation de la diversité de la société française, afin notamment d'y associer les services de plateformes en ligne et de médias audiovisuels à la demande (SMAD). Une pause a donc été faite en 2024 concernant la transmission des éléments quantitatifs et qualitatifs.

L'Arcom a cependant publié deux études en 2024 sur le droit des femmes : la première est consacrée au traitement télévisuel des violences sexistes et sexuelles dans les programmes d'information en 2024 et la seconde à la place des femmes dans les médias audiovisuels et numériques durant les Jeux de Paris 2024. NRJ 12 et CHÉRIE 25 ont ainsi informé l'Arcom de la diffusion de nombreux Portraits de sportives, permettant de découvrir un sport et une championne, durant la période des Jeux Olympiques et Paralympiques.

En outre, CHÉRIE 25 a diffusé des messages de sensibilisation à l'occasion de l'opération "Octobre rose" et a proposé des programmes liés aux droits des femmes autour des dates symboliques du 8 mars et du 25 novembre.

- CHÉRIE 25, exploitée par le Groupe jusqu'au 30 septembre 2025, est une chaîne dont la programmation était 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 organisait sa grille de programmation en complétant son offre avec du cinéma et des fictions audiovisuelles mettant en avant les femmes.
- Dans les contrats de commande des programmes produits pour ses antennes NRJ 12 et CHÉRIE 25, le Groupe demandait aux producteurs de veiller notamment au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Une attention toute particulière était 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 étaient par ailleurs sensibilisées à cette question et appelées à se montrer vigilantes sur les propos tenus et sur les séquences qui pourraient porter atteinte à l'image des femmes.

Actions mises en œuvre en 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 2025, sur l'ensemble des antennes du Groupe, des sujets et/ou brèves relatives à l'égalité femmes-hommes ont été diffusés dans les journaux d'information, par exemple à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ou encore de la Journée internationale des femmes en mathématiques. Dans ce cadre, les antennes ont relayé les nombreux événements organisés partout en France et ont par exemple donné la parole à des associations telles que la "Fondation des Femmes".

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.

Actions mises en œuvre en Télévision

Conformément aux dispositions figurant dans la délibération de l'Arcom de novembre 2009 modifiée par celle de 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.

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.

En 2025, plusieurs actions ont été menées par le Groupe. À titre d'exemples :

- À l'occasion de la "Journée mondiale du travail social", CHÉRIE 25 a diffusé un entretien avec une assistante sociale, membre de l'Association nationale des assistants de service social. ;
- Lors de la "Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme", une membre de l'association Turbulences est intervenue sur l'antenne de CHÉRIE 25.
- À l'occasion de "la Journée internationale des langues des signes", CHÉRIE 25 a diffusé un entretien avec une professeure de l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive.

Un relais de ces messages a été effectué sur les réseaux sociaux de CHÉRIE 25.

Tout au long de l'année, l'antenne de CHÉRIE FM a traité de sujets portant sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, la lutte contre les violences conjugales ou plus généralement les droits de la femme.

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. À titre d'exemple, l'antenne de CHÉRIE FM a renouvelé en 2025 son partenariat avec le Trek'in Gazelles, course exclusivement féminine organisée dans le désert marocain, qui allie soutien financier au bénéfice du Secours Populaire et actions de sensibilisation environnementale. Elle a également reconduit son partenariat à l'édition 2025 du rallye Aïcha des Gazelles du Maroc, qui vise à promouvoir et valoriser les femmes dans tous les domaines.

En outre, de nouveau cette année CHÉRIE 25 a participé à l'opération "*Nous sommes la France*" le 14 juillet, en diffusant sur son antenne un message de promotion de la diversité, avec un relais sur ses réseaux sociaux et le site internet de la chaîne.

Actions mises en œuvre en Radio

- Au cours de l'année 2025, les radios du Groupe ont abordé à de nombreuses reprises des sujets/brèves liés au handicap, tant sur les antennes nationales que sur les antennes locales.

À titre d'exemples, un représentant de l'APF France Handicap est intervenu sur l'antenne nationale de NOSTALGIE à l'occasion des 20 ans de la première loi handicap et l'antenne nationale de CHÉRIE FM a donné la parole à Artus qui a créé la fondation "Un P'tit truc en Plus" visant à construire des maisons de vacances pour des personnes en situation de handicap mental. Les antennes ont également permis à des sportifs handicapés de témoigner et ont relayé des événements tels que le Marathon de Paris handisport.

À l'international, des sujets/brèves, des interviews ou la mise en avant d'actions locales sont également fréquemment réalisés sur le sujet du handicap. L'antenne de NRJ BELGIQUE a continué de soutenir l'association *Target Victory* qui s'est donné pour mission d'aider le mieux possible les athlètes de haut niveau en situation de handicap.

Au-delà des messages et interviews diffusés 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 donnent de la visibilité à des associations et font la promotion d'opérations solidaires (Action contre la Faim, Fonds de dotation

Break Poverty, mais aussi opérations organisées par des associations locales agissant en faveur des étudiants ou des familles monoparentales en situation de précarité). Elles soutiennent également des événements tels que, en 2025, la Festi'run du Var au profit de APF Handicap International, la Grande Braderie Solidaire de AIDES ou encore le concert solidaire "Nos Voix Pour Toutes" au profit de la lutte contre les violences faites aux femmes.

4.3.4.2.6. PROMOTION D'UNE ALIMENTATION ET D'UNE ACTIVITÉ PHYSIQUE FAVORABLES À LA SANTÉ

En Télévision

Politique

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 la dernière fois en 2020, la dernière version de la Charte alimentaire est applicable pour 5 ans depuis le 1^{er} février 2020.

Indicateur

2024 ⁽¹⁾	Volume d'heures des émissions conformes à la Charte alimentaire
NRJ 12	18 heures de programmes
CHÉRIE 25	21 heures de programmes

(1) Dernier rapport adressé à l'Arcom et validé

En Radio

En France comme à l'international, en 2025, 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.

L'antenne de CHÉRIE FM a été partenaire de nombreuses courses pédestres (Odyssea, courses organisées dans le cadre d'Octobre rose, etc.). Tout au long de l'année, mais également à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre l'obésité, l'antenne de CHÉRIE FM a présenté des livres pour cuisiner ou garder la forme et a donné la parole à des nutritionnistes.

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

4.3.4.3. CONTRIBUTION DU GROUPE AU DÉVELOPPEMENT CULTUREL ET ÉCONOMIQUE LOCAL

Le Groupe contribue au développement culturel et économique local, par la diffusion de programmes locaux et par ses implantations en région. Il favorise une interaction forte des antennes de radio avec leur public au travers d'événements et de rencontres uniques de proximité nouées grâce au fort ancrage du Groupe sur l'ensemble du territoire français. Cet ancrage et cette proximité contribuent à l'inclusion sociale et à la fidélisation des auditeurs.

4.3.4.3.1. POLITIQUE

NRJ, NOSTALGIE, CHÉRIE FM et RIRE & CHANSONS sont soumises aux dispositions de la loi n° 86-107 du 30 septembre 1986, modifiée et complétée, relative à la liberté de la communication ainsi qu'aux dispositions des textes d'application de la loi précitée qui organisent la régulation du secteur. Dans ce cadre, il est nécessaire d'obtenir une autorisation d'émettre pour exploiter une fréquence FM ou DAB+ sur un territoire donné.

Disposer d'un nombre croissant d'autorisations d'émettre permet au Groupe d'améliorer sa visibilité et d'accroître son audience et les revenus publicitaires associés. Le Groupe étudie donc systématiquement tout appel à candidatures lancé pour la délivrance d'une autorisation d'émettre, et notamment celles relevant de la catégorie C qui permet de diffuser une part de programmes locaux.

En France, le Directeur Délégué des Médias Musicaux s'appuie sur la Direction Institutionnelle du Groupe pour la veille relative aux nouveaux appels à candidature et la gestion des échéances des autorisations d'émettre dont le Groupe est titulaire, ainsi que sur un comité opérationnel associant les équipes de TOWERCAST, les

équipes des régies publicitaires et les équipes financières, pour étudier les opportunités et décider des réponses à apporter aux nouveaux projets et aux dossiers de renouvellement.

À l'international, cette gestion des autorisations d'émettre est sous la responsabilité du Directeur International.

4.3.4.3.2. ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Exploitation d'autorisations d'émettre des programmes locaux en Radio

En France, bien qu'il soit un groupe médias à dimension nationale, 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.

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 des 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 locaux.

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

Au total, les activités de régie commerciale et des antennes de radio locales ont contribué, en 2025, à l'emploi direct d'un peu plus de 580 collaborateurs en régions.

Des actions favorisant une proximité forte des antennes Radio avec leur public et le renforcement de l'ancrage local

Le Groupe s'investit en local pour répondre aux attentes des auditeurs qui recherchent du "live" et de la proximité. Cette proximité se déploie au travers de l'information et des émissions en local, mais aussi par la publicité localisée. Les événements en région, les délocalisations des émissions phares, ou encore les concerts gratuits sont également des moments fédérateurs au plus près des publics.

En 2025, les 4 antennes radio du Groupe ont continué de privilégier la proximité avec leurs auditeurs et le renforcement de leur ancrage local. À titre d'exemples, en France :

- Elles se sont engagées au travers de concerts gratuits organisés en région, que ce soit sous forme de plateaux multi-artistes rassemblant un grand nombre de spectateurs avec les *NRJ Music Tour* (Lyon, Maubeuge, Compiègne, Lille, Trélazé, Toulouse, Haguenau et l'Hippodrome de Paris Longchamp) ou via la rencontre privilégiée d'un artiste en petit comité avec le Concert Super Privé CHÉRIE FM (Kendji à Bordeaux) ou les "showcase CHÉRIE FM" : Organiz' à Grenoble, Amel Bent à Dijon, Jérémy Frérot à Rennes et Jeck & Carla à Monaco ;
- Du 1^{er} au 14 août, le "NRJ Summer Tour" a parcouru la France, de la Méditerranée jusqu'aux plages du Nord, avec 10 dates, offrant aux vacanciers une expérience gratuite et festive ;
- Soucieux de développer sa présence en local, RIRE & CHANSONS a noué de nouveaux partenariats pour des soirées avec des *comedy clubs* en région : le Soler Comedy Club à Perpignan ainsi que le Jamel Comedy Club à Cannes et renouvelé les partenariats initiés en 2023 ou 2024 avec le *T'Choup Comedy Club* à Nice, le *Smile Comedy Club* à Nantes et le *Comedy des Sérénissimes* à Monaco. Ces partenariats permettent de mettre en valeur de nouveaux talents à travers la captation de soirées qui voient plusieurs humoristes se succéder sur scène, puis par la diffusion à l'antenne de certains sketches ;
- NOSTALGIE a continué de promouvoir le thème des années 80 en organisant des soirées NOSTALGIE Génération 80 en région avec la playlist des grands tubes de la période qui font danser toutes les générations. Pour mettre à l'honneur la musique des années 2000, CHÉRIE FM a organisé de nouvelles soirées "CHÉRIE *feel good party*" (à Bordeaux, Angers, Troyes, Rouen, Brest, Avignon, Aix-en-Provence, Toulon, Marseille, Aubagne, La Garde et La Favière) et initié des soirées "CHÉRIE *génération 2000*" à Amiens, Marseille et Nice ;
- La 5^e édition du *NRJ Green Live* a réuni, à Marseille, les DJs Sound Of Legend et Bormin' pour un concert gratuit offert à des auditeurs ayant participé à un ramassage de déchets avec la coopération sur le terrain de l'association "1 Déchet par Jour !" ;
- Enfin, la 27^e édition des *NRJ Music Awards* s'est tenue à Cannes le 31 octobre 2025.

4.3.4.3.3. CIBLE ET INDICATEUR

Le Groupe cherche à maximiser sa couverture géographique dans les territoires dans lesquels il est implanté afin d'atteindre ainsi un public plus large et diversifié et à optimiser la part des autorisations d'émettre détenues qui permettent de diffuser une part de programmes locaux.

Périmètre : France	31/12/2025	31/12/2024
Part des autorisations d'émettre du Groupe comportant une partie de programme local en radio FM	29,2%	29,0%

(1) Hors franchisés

4.3.4.4. DES DISPOSITIFS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DES DONNÉES DU GROUPE ET DE SES CLIENTS

Le Groupe pourrait être exposé à des risques financiers et réputationnels en cas de défaillance dans la protection de ses données et/ou de celles de ses clients, à la suite d'une attaque informatique ou d'un manquement à ses obligations en matière de protection des données.

4.3.4.4.1. RISQUE EN MATIÈRE DE CYBERSÉCURITÉ

Une grande partie des outils de production et de diffusion du Groupe repose sur l'utilisation de composants informatiques "classiques" (PC, serveurs, réseau, etc.). Les infrastructures Médias, mais également les infrastructures liées aux activités *Corporate* (Commerce, Finances, etc.), sont donc potentiellement exposées aux cyberrisques tels que virus, Crypto-locker, etc.

Politique

En France, le Groupe a mis en place une politique cybersécurité pilotée par le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information.

Mesures et contrôles préventifs mis en œuvre

- **La modernisation permanente des infrastructures et installations**

En France, comme à l'international, le Groupe modernise en permanence ses infrastructures en étroite relation avec les partenaires éditeurs de logiciels afin d'élever les moyens de cyberdéfense. Il adapte également de façon continue ses installations de production et de diffusion, avec une implication, très en amont des projets, du Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information, afin que les systèmes présentent "by design" les meilleures défenses possibles face aux cyberrisques.

En particulier en France, des mesures ont été prises pour isoler les réseaux "diffusion" du réseau informatique "corporate" qui est, par nature, exposé à Internet et au trafic e-mail. Une refonte de l'infrastructure de stockage, qui garantit de disposer de sauvegardes de données immuables, a par ailleurs été opérée en 2022.

- **Un dispositif de sécurisation des accès aux systèmes d'information**

Dans l'ensemble des filiales contrôlées par le Groupe, la sécurité des accès aux serveurs et aux postes de travail est renforcée par la mise en œuvre de processus d'authentification complexes et supervisés. La politique de mot de passe utilisé par les collaborateurs est alignée avec les recommandations de l'ANSSI en France⁽¹⁾, les antivirus des postes de travail et des serveurs ont été remplacés par des EDR (*Endpoint Detection and Response*) de dernières générations, et l'authentification à double facteur a été généralisée pour les accès à distance.

(1) Respectivement "Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik" (BSI) en Allemagne et "Bundesministerium für Inneres" (BMI) en Autriche.

- **Des audits réguliers**

En France, les capacités de l'outil de supervision des postes de travail sont régulièrement renforcées pour traiter un volume croissant de journaux d'événements. Des tests d'intrusion sont par ailleurs réalisés à minima tous les deux ans par un prestataire spécialisé afin d'identifier les éventuelles failles et les axes de durcissement possibles des cyberdéfenses du Groupe. En 2025, le Groupe a sélectionné un nouveau prestataire pour assurer le pilotage de son SOC (*Security Operations Center*).

Des audits réguliers sont également réalisés à l'international.

- **La formation et la sensibilisation des collaborateurs**

En France, depuis septembre 2023, le Groupe a mis en place des campagnes continues de sensibilisation au *phishing* ainsi qu'une *Cyber Academy* proposant aux collaborateurs des formations en ligne.

- **La souscription d'une cyberassurance**

L'ensemble des entités françaises et étrangères du Groupe contrôlées au moins à 50% ont souscrit une assurance qui couvre spécifiquement les risques liés à des attaques informatiques.

Mesure de performance

En 2025, malgré son exposition quotidienne aux cyberrisques, le Groupe n'a relevé aucun incident en matière de cybersécurité ayant eu un impact significatif sur son activité ou sur celle de ses clients.

4.3.4.4.2. RISQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le Groupe détient dans ses systèmes d'information des données à caractère personnel, tant sur ses collaborateurs que sur ses tiers, et notamment sur ses auditeurs participant à des événements liés à la promotion de ses antennes Radio ou gagnant à des jeux organisés par ces mêmes antennes, sur les personnes ayant créé un compte sur les sites internet ou les applications mobiles des entités du Groupe et sur les abonnés aux *newsletters* diffusées par ces entités.

Politique

En application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), le Groupe a mis en place en France une politique pilotée par un *Data Protection Officer* ("DPO") certifié, rattaché à la Directrice Déléguée à la Direction Générale.

Mesures de prévention mises en œuvre

En France, pays dans lequel le Règlement Général sur la Protection des Données est applicable depuis mai 2018, les actions mises en œuvre par le Groupe intègrent en particulier :

- Le traitement des demandes d'exercice de droits formulées, l'encadrement juridique des projets impliquant un traitement de données personnelles et la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles (authentification, gestion des habilitations, sécurisation des postes de travail et des serveurs, plan de continuité d'activité, etc.) permettant de sécuriser les données ;
- L'établissement de politiques de conservation de données par métier, permettant de doter les entités du Groupe de directives claires et harmonisées ;
- La mise en place de clauses RGPD dans les contrats de travail, les contrats avec les tiers, les Conditions Générales d'Achat, ainsi que l'instauration d'accords de protection des données avec les sous-traitants au sens du RGPD ;
- La revue et l'adaptation des procédures permettant 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 ses préférences en matière de cookies et de traceurs ;

- 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 de données personnelles ;

Depuis décembre 2025, tous les salariés des entités françaises contrôlées par le Groupe (sauf une, qui emploie un nombre limité de salariés) ont accès, via une *cyber academy*, à des sessions de sensibilisation au RGPD en plusieurs volets pour des publics ciblés: RGPD pour les utilisateurs, pour les administrateurs de base de données, etc.

En 2025, un cabinet spécialisé a par ailleurs réalisé un diagnostic de la conformité au RGPD des procédures de l'ensemble des entités françaises sous contrôle exclusif.

À l'international, bien qu'aucune entité n'en ait l'obligation, les entités allemandes et belges ont désigné des DPO qui sont rattachés à des sociétés de conseil spécialisées dans la protection des données personnelles.

Mesures de performance

Au cours de l'exercice 2025, comme au cours de l'exercice 2024, le Groupe n'a fait l'objet d'aucune sanction pour infraction à la législation sur la protection des données personnelles.

4.4 INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

4.4.1 CONDUITE DES AFFAIRES [ESRS G1]

4.4.1.1. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS IDENTIFIÉS

Les impacts, risques et opportunités liés à la conduite des affaires que le Groupe a identifiés et jugés matériels sont présentés ci-dessous :

Impacts, risques et opportunités (IRO)

Thème	(Sous-) Thème	Description de l'IRO	Type d'IRO	Position dans la chaîne de valeur	Horizon temporel
Conduite des affaires	Culture d'entreprise, protection des lanceurs d'alerte	Le Groupe veille à l'application des règles éthiques et à la protection des lanceurs d'alerte.	Impact positif	Amont, Opérations propres et Aval	CT, MT, LT
Conduite des affaires	Corruption et versement de pots-de-vin	Risques financiers et réputationnels en cas de manquement dans la lutte contre la corruption.	Risque	Amont, Opérations propres et Aval	CT, MT, LT
Spécifique à l'entité	Défense de la propriété intellectuelle	Risques financiers et réputationnels en cas de non-respect des législations applicables à la défense de la propriété intellectuelle.	Risque	Opérations propres et Aval	CT, MT, LT

4.4.1.2. ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

4.4.1.2.1. RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES [G1 LIÉ À ESRS 2 GOV-1]

Le Groupe fonde le développement de ses activités sur un socle de valeurs et de principes éthiques qui doit être reconnu, partagé et ne tolère aucun manquement. Ses mandataires sociaux ainsi que l'ensemble des collaborateurs rattachés à la société NRJ GROUP ou aux filiales françaises et étrangères, directes ou indirectes sur lesquelles le Groupe détient un contrôle exclusif, doivent se conformer à cette exigence en toutes circonstances. La Charte d'éthique du Groupe, adoptée par les organes sociaux de la société NRJ GROUP, matérialise cet engagement.

En application du règlement intérieur du Conseil d'administration de la société NRJ GROUP, les membres indépendants du Conseil assument la fonction de Déontologue pendant la durée de leur mandat ; ils ont à ce titre pour mission de traiter en dernier ressort de toute question portée à leur connaissance en relation avec les conflits d'intérêts susceptibles d'exister entre un collaborateur du Groupe et une entité membre du Groupe.

Dans le cadre de sa mission de suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, il revient au Comité d'audit d'examiner les principaux risques (en ce compris les risques en matière de corruption, de trafic d'influence, de fraude et de conflits d'intérêts) auxquels le Groupe est exposé. Il lui appartient également de s'assurer de l'adéquation et de l'efficacité des dispositifs mis en place par le Groupe en matière de conformité. Dans ce cadre, le Directeur de l'Audit Interne et de la *Compliance* lui rend compte deux fois par an de toute l'activité du département en matière de conformité et porte en particulier à son attention les éventuels incidents survenus.

Le rôle et les responsabilités des organes d'administration ainsi que leurs compétences et expertise ont été présentés dans la Sous-section 4.1.2.1.

4.4.1.2.2. CADRE OPÉRATIONNEL DE LA CONFORMITÉ DANS LE GROUPE

Le Directeur de l'Audit interne et de la *Compliance*, directement rattaché à la Directrice Déléguée à la Direction Générale, a pour mission :

- La conception, le déploiement et le suivi de la mise en œuvre du programme de *Compliance* ainsi que le contrôle de sa bonne application ;
- La promotion de la *Compliance* à destination des administrateurs et de tous les collaborateurs et responsables, par le biais de sessions d'informations et de formations ;

- La tenue et la mise à jour de la cartographie des risques de corruption auxquels est exposé le Groupe ;
- La réalisation d'investigations sur de potentielles violations des règles de conformité, la réception et la gestion des alertes éthiques reçues sur la plateforme dédiée du Groupe.

Il peut solliciter l'appui et/ou la contribution de tous les départements du Groupe et notamment du département Juridique et des Ressources Humaines, ainsi que l'aide de conseils externes.

4.4.1.2.3. POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES [DR G1-1]

Programme de conformité

Le Programme de conformité déployé par le Groupe vise à prévenir, détecter et sanctionner tout manquement aux principes éthiques définis et à garantir la totale confidentialité des alertes professionnelles recueillies. Les engagements pris par le Groupe reposent sur les principaux référentiels internes présentés ci-après.

La Charte d'éthique Groupe

Cadre de référence éthique du Groupe, la Charte d'éthique est en vigueur dans l'ensemble des filiales françaises et étrangères dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle exclusif, à l'exception des filiales des pays nordiques dont les effectifs sont peu importants.

En Belgique, en Allemagne et en Autriche, pays dans lesquels elle est en vigueur depuis 2018, la version applicable en France a été adaptée à la législation locale. Une version actualisée a été communiquée à l'ensemble du personnel des filiales allemandes et de la filiale autrichienne employant des salariés en 2025.

La Charte d'éthique formalise les valeurs auxquelles chaque mandataire social et chaque collaborateur 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.

Elle est communiquée à tout nouvel entrant, qui, en France, signe un document attestant de sa réception et de sa prise de connaissance. Elle est également disponible sur les sites intranet en France, en Allemagne, en Belgique et en Autriche.

Une note sur la prévention des délits et manquements d'initiés

La Note sur la prévention des délits et manquements d'initiés rappelle aux mandataires sociaux et aux collaborateurs de NRJ GROUP et de ses filiales directes et indirectes, en France comme à l'international, 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.

Un dispositif de protection des lanceurs d'alerte

Le Groupe s'est doté en 2018 d'un dispositif d'alerte professionnelle (procédure dite "des lanceurs d'alerte"). Ce dispositif permet à une personne physique de signaler ou divulguer, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, tout cas ou suspicion de crime, de délit, de violation des politiques internes (Charte d'éthique, Code de conduite, règlement intérieur, etc.), de menace ou de préjudice pour l'intérêt général.

- En France, le dispositif de recueil et de traitement des alertes est conforme au décret d'application de la loi n° 2022-401 visant à renforcer la protection des lanceurs d'alertes. En 2023, le Groupe a déployé une plateforme externe destinée à recueillir les alertes susceptibles d'être émises par des collaborateurs, des mandataires sociaux et/ou des tiers. Cette plateforme assure la sécurité et la confidentialité des échanges et permet des signalements anonymes. Elle est accessible via l'intranet pour les collaborateurs, et via le site *Corporate* du Groupe au travers du lien : www.groupenrj.signalement.net.

La plateforme met à la disposition du lanceur d'alerte un manuel utilisateur et elle l'informe des conditions dans lesquelles seront traitées les informations à caractère personnel collectées, via une politique de protection des données.

Au sein du Groupe, plusieurs communications ont été adressées aux collaborateurs lors de la mise en place de la plateforme (Message du Président Directeur Général, information dédiée dans la "Newsletter RH" et dans la "gazette CSE") et la visibilité sur l'intranet de l'accès à la plateforme a été renforcée en 2024. L'ensemble des communications ont rappelé la protection contre des mesures de représailles dont bénéficie un lanceur d'alerte.

Afin de garantir une indépendance et une objectivité dans l'investigation des alertes, les enquêtes relatives aux signalements recevables sont menées par un cabinet d'avocats qui ne traite pas d'autre sujet pour le Groupe. À 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 du nombre et du statut des alertes émises sur la plateforme est communiqué deux fois par an au Comité d'Audit. Par mesure de confidentialité et de protection du lanceur d'alerte, aucune information n'est divulguée sur l'identité du (ou des) lanceur(s) d'alerte et du (ou des) mis en cause.

4.4.1.2.4. POLITIQUE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION [DR G1-3]

Le programme anti-corruption du Groupe vise à prévenir et détecter d'éventuels faits de corruption susceptibles d'exposer le Groupe à un risque réputationnel ou à un risque financier, tout en garantissant la confiance et la sécurité de ses parties prenantes. Il s'inscrit, en France, dans le respect 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".

Programme anti-corruption

Outre la cartographie de l'exposition aux risques de corruption, le programme anti-corruption du Groupe, s'appuie principalement sur les éléments décrits ci-après.

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 qui est applicable en France et dans l'ensemble des filiales étrangères dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle exclusif (à l'exception des filiales des pays nordiques dont les effectifs sont peu importants).

Ce code formalise la volonté du Groupe d'appliquer trois 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 types de comportements à proscrire et les règles à respecter. Tout manquement constaté à ce code expose le collaborateur concerné à des sanctions disciplinaires.

En France, le Code de conduite a été actualisé et enrichi en 2023. Cette version actualisée est également en vigueur en Belgique et, depuis 2025, en Allemagne et en Autriche.

Le Code de conduite, tout comme la Charte d'éthique, est disponible sur les sites intranet des entités françaises. En France, il est distribué à tout entrant qui signe un récépissé attestant de sa réception et de sa prise de connaissance. En Belgique, le Code de conduite est consultable dans une application digitale interne mise à disposition de tout arrivant qui en est informé par courriel. En Allemagne et en Autriche, il est transmis par courriel à tout nouveau collaborateur dans le cadre du processus d'intégration.

- Les filiales étrangères (Belgique, Allemagne et Autriche) disposent quant à elles, depuis 2018, de leur propre dispositif de recueil et de traitement des signalements. Ce dispositif est adapté à la législation locale et traité par des responsables locaux.

Un dispositif de formation à la conduite des affaires

Le dispositif de formation à la conduite des affaires du Groupe est actuellement concentré sur la prévention et la détection de la corruption. Ce dispositif est décrit dans le paragraphe dédié ci-après.

Le programme s'appuie sur une cartographie des risques de corruption actualisée en 2022, qui 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 en particulier d'identifier les populations les plus exposées au risque de corruption pour construire un plan de formation adéquat et d'élaborer un programme de contrôles comptables anti-corruption couvrant les processus et les situations à risques identifiés.

Des politiques Cadeaux

- En France :

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

En 2019, le Groupe a mis en place un processus spécifique, assorti de contrôles dédiés, relatif à l'attribution des invitations et des cadeaux offerts aux clients dans le cadre de l'évènement des *NRJ Music Awards*, organisé en partenariat avec le Groupe TF1.

En 2021, le Groupe a complété le dispositif avec l'entrée en vigueur d'une procédure relative aux cadeaux et invitations offerts en dehors du 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. Mise à jour en 2024, elle est annexée au Code de conduite anti-corruption dont elle est le prolongement.

- À l'international, des politiques Cadeaux adaptées localement sont en vigueur dans toutes les filiales dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle exclusif, à l'exception des filiales nordiques dont les effectifs sont peu importants.

Une formation obligatoire et ciblée

Selon la cartographie des risques de corruption du Groupe, les populations identifiées comme les plus susceptibles d'être exposées aux risques de corruption sont les animateurs, les acheteurs et négociateurs, les commerciaux, les cadres dirigeants, les comptables, les collaborateurs du service jeux et de la Direction des relations institutionnelles ainsi que les collaborateurs des Ressources Humaines chargés du recrutement.

Dans l'ensemble des filiales françaises et étrangères concernées, la première diffusion du Code de conduite anti-corruption s'est accompagnée d'une formation obligatoire au travers d'un module dédié à la compréhension du risque de corruption.

• En France

La formation obligatoire a été délivrée en présentiel à deux reprises (2018 et 2021) aux principaux managers et à compter de 2019, elle a été délivrée sous forme d'un module e-learning aux populations jugées les plus à risque ainsi qu'aux salariés en faisant la demande.

En 2023, une nouvelle vague de formation en deux volets a été déployée dans toutes les entités françaises contrôlées exclusivement par le Groupe :

- Pour les populations jugées les plus exposées :

Une formation en matière d'éthique et de prévention de la corruption, d'une durée de 3 h 30, dispensée en présentiel (ou en distanciel pour les collaborateurs travaillant en région). Cette formation permet

d'appréhender la notion de corruption et de trafic d'influence, de détecter les situations à risques et d'adopter le comportement approprié pour combattre la corruption et s'en prémunir. Elle s'achève par l'étude d'un cas pratique de 30 minutes adapté au public de la session.

- Pour les autres collaborateurs :

Une formation via 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. Ce module aborde les définitions de la corruption et du trafic d'influence, détaille les obligations légales et réglementaires en vigueur, et indique les comportements à adopter afin de prévenir et de combattre efficacement la corruption.

Ce module e-learning a été acquis par le Groupe en 2024 afin de faciliter la sensibilisation des nouveaux collaborateurs et d'assurer les campagnes périodiques de rappel de l'ensemble des collaborateurs.

- Pour les administrateurs :

Une formation à l'éthique et à la lutte contre la corruption des administrateurs a été délivrée en présentiel en avril 2024.

• À l'international

En 2025, le module e-learning a été traduit en allemand et adapté localement en vue d'une formation des filiales allemandes et autrichiennes. Le module de *e-learning* en langue française sera rendu également accessible aux collaborateurs de la filiale belge à moyen terme.

Tableau n°1 - Périmètre France - Formation au cours de l'exercice 2025

Le tableau ci-après présente pour l'exercice 2025, le taux de formation ou de sensibilisation à la prévention de la corruption des collaborateurs ⁽¹⁾ inscrits dans les effectifs des entités françaises au 31 décembre 2025, ainsi que le taux de formation des administrateurs de la Société NRJ GROUP titulaires d'un mandat au 31 décembre 2025.

(1) Effectifs propres tels que définis au Point 4.3.1.3.1

	Administrateurs	Collaborateurs exerçant une fonction à risque ^{(1) (2)}	Autres collaborateurs ⁽²⁾
I. Participants			
Total au 31 décembre 2025	8	542	818
Total des bénéficiaires de la formation	0 ⁽³⁾	263	311
TAUX DE PARTICIPATION	0%	48,5% ⁽⁵⁾	38,0%
II. Format et durée			
Formation en classe	-		
Formation sur ordinateur ⁽⁴⁾	-	1 heure	1 heure

(1) Fonction à risque telle que définie ci-avant

(2) Les administrateurs bénéficiant d'un contrat de travail sont uniquement pris en compte dans la rubrique dédiée aux administrateurs

(3) Les administrateurs ont été formés en 2024 (voir tableau n°2)

(4) 45 minutes d'apprentissage et 15 minutes de contrôle des connaissances.

(5) 77,7% au titre de l'exercice 2024

Tableau n°2 - Périmètre France - Formation délivrée au cours des exercices 2023 à 2025

Le tableau ci-après présente en cumul pour les exercices 2023 à 2025, le taux de formation ou de sensibilisation à la prévention de la corruption des collaborateurs ⁽¹⁾ inscrits dans les effectifs des entités françaises au 31 décembre 2025, ainsi que le taux de formation des administrateurs de la Société NRJ GROUP titulaires d'un mandat au 31 décembre 2025.

	Administrateurs	Collaborateurs exerçant une fonction à risque ^{(1) (2)}	Autres collaborateurs ⁽²⁾
Total au 31 décembre 2025	8	542	818
Total des bénéficiaires de la formation ⁽³⁾	8	479	713
TAUX DE PARTICIPATION	100%	88,4%	87,2%

(1) Fonction à risque telle que définie ci-avant

(2) Les administrateurs bénéficiant d'un contrat de travail sont uniquement pris en compte dans la rubrique dédiée aux administrateurs

(3) Collaborateurs et administrateurs formés (formation en classe) et / ou sensibilisés (formation sur ordinateur) au moins une fois depuis 2023

Un dispositif d'alerte

Comme décrit ci-avant, le Groupe a mis en place une procédure d'alerte professionnelle.

Un dispositif d'évaluation des tiers

En 2019, afin de se conformer à l'article 17 de la "Loi Sapin 2", le Groupe a mis en place, pour ses entités françaises, 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 objectif de permettre au Groupe de prendre une décision quant à l'entrée en relation d'affaires avec un tiers ou quant 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 (nature de l'activité du tiers) et quantitatifs (seuil de montant d'achats / de ventes).

À moyen terme ce dispositif sera progressivement étendu aux filiales internationales, en fonction du critère de matérialité des opérations réalisées.

Des contrôles comptables

En application de l'article 17 de la "Loi Sapin 2", en 2024 le Groupe a formalisé, complété et déployé dans ses entités françaises des procédures de contrôles comptables destinées à "s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence". Cette action s'est traduite par la mise en place d'un "Programme de contrôles comptables anti-corruption" comprenant des contrôles de premier et de deuxième niveau, ainsi que des contrôles indépendants de troisième niveau, adaptés aux risques identifiés dans la cartographie des risques du Groupe. Ce programme a été élaboré à partir des lignes directrices du guide pratique "Contrôles comptables anti-corruption" publié par l'Agence Française Anticorruption en avril 2022.

Une procédure de contrôles internes comptables anti-corruption a été formalisée pour documenter l'objet et le périmètre des contrôles, les rôles et responsabilités, les critères de seuil ou de matérialité ainsi que les modalités de gestion des anomalies. Les résultats des campagnes de contrôles comptables réalisées sont présentés au Comité d'audit.

Pour les filiales internationales, des contrôles comptables anti-corruption de troisième niveau seront menés à moyen terme par rotation, par la Direction de l'Audit Interne et *Compliance*.

Autres mesures déployées par le Groupe

En France, la prévention d'éventuels faits de corruption s'est également accompagnée, dès 2019, de mesures telles que l'intégration de clauses anti-corruption dans les Conditions Générales d'Achat et dans les conditions générales de Vente. En 2022, une clause anti-corruption ainsi qu'une clause relative aux conflits d'intérêts ont par ailleurs été intégrées dans tous les modèles de contrats appropriés.

4.4.1.2.5. CIBLES ET MESURES DE PERFORMANCE

Le Groupe a pour objectif de ne pas être impliqué dans un cas d'infraction dans lequel un acteur de sa chaîne de valeur serait mis en cause et de ne faire l'objet d'aucune condamnation pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption.

Mesure de performance en matière de lutte contre la corruption [DR G1-4]

Au cours des exercices 2024 et 2025, le Groupe n'a fait l'objet d'aucune condamnation pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption et n'a donc réglé aucune amende à ce titre.

Il n'y a par ailleurs aucun cas dans lesquels des acteurs intervenant dans la chaîne de valeur du Groupe auraient été impliqués dans un cas avéré de corruption ou de versements de pots de vins, et pour lesquels le Groupe ou l'un de ses collaborateurs aurait été directement impliqué, tant au cours de l'exercice 2025 qu'au cours de l'exercice 2024.

4.4.1.3. RESPECT DES LÉGISLATIONS APPLICABLES A LA DÉFENSE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le Groupe serait susceptible d'être exposé à des risques financiers et réputationnels en cas de non-respect des législations applicables à la défense de la propriété intellectuelle.

4.4.1.3.1. ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET CIBLE

Le Groupe a pour objectif de ne faire l'objet d'aucune réclamation.

Droit à l'image et respect de la vie privée

Dans le cadre du respect de la réglementation, le Groupe s'assure de l'obtention de l'autorisation des personnes dont les attributs de la personnalité font l'objet d'une diffusion sur les supports qu'elle édite.

Ces autorisations sont obtenues :

- soit directement auprès des personnes concernées (ou des personnes détentrices de l'autorité nécessaire dans le cas de personnes mineures), par le biais de tous supports appropriés recueillant leur consentement exprès,
- soit, lorsque ces attributs de la personnalité figurent dans des contenus fournis par des tiers, par des garanties assurant à la société que lesdits tiers détiennent les autorisations de ces personnes.

Droit de propriété intellectuelle

Le Groupe s'assure qu'il détient l'ensemble des droits de propriété intellectuels nécessaires à l'exploitation des supports qu'il édite par la signature de tous documents destinés à encadrer ces exploitations et, dans les cas où de tels droits lui sont cédés ou licenciés par des tiers, obtient toutes garanties y afférentes.

Le Groupe conclut par ailleurs avec les organismes de gestion collective de droits d'auteur et de droits voisin, tous contrats d'autorisation d'exploitation des répertoires de droits nécessaires à l'exploitation de ses activités et à la rémunération des titulaires de droits représentés par ces organismes.

4.4.1.3.2. MESURES DE PERFORMANCE

Au cours de l'exercice 2025, comme en 2024, le Groupe n'a été confronté à aucun litige significatif en matière de défense de droit à l'image et de propriété intellectuelle.

4.5 ANNEXES

4.5.1 EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRS COUVERTES PAR LA DÉCLARATION DE DURABILITÉ DU GROUPE (DR IRO 2)

ESRS	TYPE D'EXIGENCE DE PUBLICATION	EXIGENCE DE PUBLICATION	SECTION	
ESRS 2	Base d'établissement des déclarations	BP-1 – Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	4.1.1.1	
		BP-2 – Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	4.1.1.2	
	Gouvernance	GOV-1 – Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.1.2.1	
		GOV-2 – Informations transmises aux organes d'administration, de direction et questions de durabilité traitées par ces organes	4.1.2.2	
		GOV-3 – Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	4.1.2.3	
		GOV-4 – Déclaration sur la diligence raisonnable	4.1.2.4	
		GOV-5 – Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	4.1.2.5	
	Stratégie	SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	4.1.3.1	
		SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes	4.1.3.2	
		SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	4.1.3.3	
	Gestion des impacts, risques et opportunités	4.1 - Publication d'informations sur la procédure d'évaluation de l'importance		
		IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	4.1.4.1	
		IRO-2 – Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	4.1.5 4.5.1	
		4.2 - Exigence de publication minimum sur les politiques et les actions		
		Exigence de publication minimum – Politiques MDR-P – Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité matérielles	Voir dans chaque section	
		Exigence de publication minimum – Actions MDR-A – Actions et ressources relatives aux questions de durabilité matérielles	Voir dans chaque section	
	Métriques et cibles	Exigence de publication minimum – Métriques MDR-M – Métriques relatives aux questions de durabilité matérielles	Voir dans chaque section	
		Exigence de publication minimum – Cibles MDR-T – Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles	Voir dans chaque section	
	ESRS E1	Gouvernance	Exigence de publication liée à ESRS 2 GOV-3 – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	4.1.2.3
Stratégie		E1-1 – Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	4.2.1.1	
		Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.2.1.1	
Gestion des impacts, risques et opportunités		Exigence de publication liée à ESRS 2 IRO-1 – Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique	4.2.1.2	
		E1-2 – Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	4.2.1.2	
		E1-3 – Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	4.2.1.2	

ESRS	TYPE D'EXIGENCE DE PUBLICATION	EXIGENCE DE PUBLICATION	SECTION	
	Métriques et cibles	E1-4 – Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	4.2.1.3	
		E1-5 – Consommation d'énergie et mix énergétique	4.2.1.3	
		E1-6 – Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	4.2.1.3	
ESRS S1	Stratégie	Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties intéressées	4.1.3.2	
		Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.1.1	
	Gestion des impacts, risques et opportunités	S1-1 – Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	4.3.1.2.1	
		S1-2 – Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	4.3.1.2.2	
		S1-3 – Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	4.3.1.2	
		S1-4 – Actions concernant les impacts matériels, approches visant à atténuer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	4.3.1.2	
		Métriques et cibles	S1-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	4.3.1.2
			S1-6 – Caractéristiques des salariés de l'entreprise	4.3.1.3
	S1-9 – Métriques de diversité		4.3.1.3	
	S1-11 – Protection sociale		4.3.1.4.5	
	S1-13 – Métriques de la formation et du développement des compétences		4.3.1.4.4	
	S1-14 – Métriques de santé et de sécurité		4.3.1.6	
	S1-15 – Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée		4.3.1.5	
	S1-16 – Métriques de rémunération: écart de rémunération et rémunération totale	4.3.1.7		
	S1-17 – Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme	4.3.1.7.4		
	ESRS S2	Stratégie	Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes	4.1.3.2
			Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.2.1
Gestion des impacts, risques et opportunités		S2-1 – Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	4.3.2.2.3	
		S2-2 – Processus d'interaction au sujet des impacts avec les travailleurs de la chaîne de valeur	4.3.2.2.2	
		S2-3 – Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	4.3.2.2	
		S2-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	4.3.2.2	
Métriques et cibles		S2-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	4.3.2.2	

ESRS	TYPE D'EXIGENCE DE PUBLICATION	EXIGENCE DE PUBLICATION	SECTION	
ESRS S3	Stratégie	Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes	4.1.3.2	
		Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.3.1	
	Gestion des impacts, risques et opportunités	S3-1 – Politiques relatives aux communautés affectées	4.3.3.2.2	
		S3-2 – Processus de dialogue au sujet des impacts avec les communautés affectées	4.3.3.2.2	
		S3-3 – Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations	4.3.3.2.3	
		S3-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions	4.3.3.2.3	
Métriques et cibles	S3-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	4.3.3.2.4		
ESRS S4	Stratégie	Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes	4.1.3.2	
		Exigence de publication liée à ESRS 2 SBM-3 – Impacts, risques et opportunités matériels et interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.3.4.1.2	
	Gestion des impacts, risques et opportunités	S4-1 – Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	4.3.4.2 4.2.4.3 4.3.4.4	
		S4-2 – Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et utilisateurs finaux	4.3.4.1.2 4.3.4.3 4.3.4.4	
		S4-3 – Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	4.3.4.1	
		S4-4 – Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	4.3.4	
		Métriques et cibles	S4-5 – Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	4.3.4.2 4.2.4.3 4.3.4.4
	ESRS G1	Stratégie	Exigence de publication liée à ESRS 2 GOV-1 – Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.4.1.2.1
		Gestion des impacts, risques et opportunités	Exigence de publication liée à ESRS 2 IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	4.4.1.2
G1-1 – Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires			4.4.1.2.3	
Métriques et cibles		G1-3 – Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	4.4.1.2.4	
	G1-4 – Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	4.4.1.2.5		

4.5.2 LISTE DES POINTS DE DONNÉES DANS LES NORMES TRANSVERSES ET THÉMATIQUES DÉCOULANT D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS DE L'UNION EUROPÉENNE

Le tableau ci-dessous est établi en application de la norme ESRS 2 - Appendice B.

Exigence de publication et point de donnée correspondant	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence Règlement sur les indices de référence	Référence Loi européenne sur le climat	Section
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		4.1.2.1.1
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		4.1.2.1.1
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable paragraphe 30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I				4.1.2.4
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles paragraphe 40, point d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission : Tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental - Tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II.		Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du Règlement (UE) 2021/1119	4.2.1.1.2
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence "accord de Paris" paragraphe 16, point g)		Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1: Portefeuille bancaire - Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3: Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		Ne concerne pas NRJ GROUP

Exigence de publication et point de donnée correspondant	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence Règlement sur les indices de référence	Référence Loi européenne sur le climat	Section
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat) paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				4.2.1.3.2
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphes 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E1-6 Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.2.1.3.3
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.2.1.3.3
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat paragraphe 66				Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif paragraphe 66, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique.			Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique des sûretés			Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69				Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission	Ne concerne pas NRJ GROUP

4 ÉTAT DE DURABILITÉ

Annexes

Exigence de publication et point de donnée correspondant	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence Règlement sur les indices de référence	Référence Loi européenne sur le climat	Section
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E3-1 Ressources aquatiques et marines, paragraphe 9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E3-1 Politique en la matière - parag. 13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers paragraphe 14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée paragraphe 28, point c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les activités propres paragraphe 29	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS 2- IRO 1 - E4 paragraphe 16, point a) i	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS 2- IRO 1 - E4 paragraphe 16, point b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS 2- IRO 1 - E4 paragraphe 16, point c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/ agricoles durables para. 24, point b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/ mers paragraphe 24, point c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation par. 24, point d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E5-5 Déchets non recyclés paragraphe 37, point d)	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs paragraphe 39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I				Ne concerne pas NRJ GROUP
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				4.3.1.2
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				4.3.1.2
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				4.3.1.2

Exigence de publication et point de donnée correspondant	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence Règlement sur les indices de référence	Référence Loi européenne sur le climat	Section
ESRS S1-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		4.3.1.2
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				4.3.1.2
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				4.3.1.6
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				4.3.1.7
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		4.3.1.6
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies parag. 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				4.3.1.6
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		4.3.1.7.2
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général parag. 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				4.3.1.7.2
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				4.3.1.7
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe. 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.3.1.7
ESRS 2 - SBM3 -S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, tableau 3, annexe				4.3.2.1
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				4.3.2.1
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur par. 18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				4.3.2.2
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816,		4.3.2.2

4 ÉTAT DE DURABILITÉ

Annexes

Exigence de publication et point de donnée correspondant	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence Règlement sur les indices de référence	Référence Loi européenne sur le climat	Section
et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 19			article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		
ESRS S2-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		4.3.2.2
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				4.3.2.2
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Ne concerne pas NRJ Group
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT et/ou des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Ne concerne pas NRJ Group
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Ne concerne pas NRJ Group
ESRS S4-1 Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finals paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				4.3.4.1
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		4.3.4.1
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				4.3.4.1
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				4.4.1.2.3
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				4.4.1.2.3
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		4.4.1.2.4
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				4.4.1.2.3

4.6 RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

À l'Assemblée générale de la société NRJ GROUP,

Le présent rapport est émis en notre qualité de Commissaire aux comptes de NRJ GROUP. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et présentées dans le chapitre 4 "État de durabilité" du document d'enregistrement universel (ci-après "l'État de durabilité").

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L.233-28-4 du Code de commerce, NRJ GROUP est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du groupe.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L.821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par NRJ GROUP pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du Code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans l'État de durabilité avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit "*Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852*".

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par NRJ GROUP dans le rapport sur la gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de NRJ GROUP, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par NRJ GROUP en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport sur la gestion du groupe.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) n° 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du groupe.

Par ailleurs, les informations comparatives relatives à l'exercice 2023 n'ont pas fait l'objet d'un rapport de certification des informations en matière de durabilité au sens de l'article L.821-54 du Code de commerce.

CONFORMITÉ AUX EXIGENCES DÉCOULANT DES NORMES ESRS DU PROCESSUS MIS EN ŒUVRE PAR NRJ GROUP POUR DÉTERMINER LES INFORMATIONS PUBLIÉES, QUI INCLUENT L'OBLIGATION DE CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE PRÉVUE AU SIXIÈME ALINÉA DE L'ARTICLE L.2312-17 DU CODE DU TRAVAIL

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par NRJ GROUP incluant l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du Code du travail lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans l'État de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par NRJ GROUP avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par NRJ GROUP pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à la manière dont l'entité a mis à jour son analyse de double matérialité sont mentionnées à la section 4.1.4.1 "Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [DR IRO-1]" de l'État de durabilité.

Nous avons, par entretien avec la direction et/ou les personnes que nous avons jugé appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance :

- de l'identification et évaluation des facteurs internes et externes ayant conduit aux modifications apportées à l'analyse de double matérialité et / ou aux impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité. Ceux-ci incluent notamment les évolutions de la nature de ses activités, un benchmark sectoriel et des échanges avec le CSE de l'UES Boileau sur les enjeux de durabilité ;
- des changements apportés, par rapport à l'exercice précédent, à la liste des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités ("IRO"), réels ou potentiels identifiés par l'entité, et au processus d'évaluation de la matérialité d'impact et financière mis en œuvre par l'entité pour déterminer les informations matérielles publiées (y compris la fixation de seuils).

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont par ailleurs consisté notamment à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par l'entité au regard de notre connaissance de l'entité ;
- apprécier la pertinence des changements réalisés par l'entité sur l'appréciation des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés au regard :
 - de notre connaissance de l'entité ;
 - des analyses de risques menées par les entités du groupe ;
 - des analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugé pertinentes ;
- apprécier, pour les changements affectant les impacts, risques et opportunités réels et potentiels, la conformité du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité (y compris la fixation des seuils) au regard des critères définis par ESRS 1 ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans la section 4.1.4.1 "Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [DR IRO-1]" de l'État de durabilité.

CONFORMITÉ DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ INCLUSES DANS L'ÉTAT DE DURABILITÉ AVEC LES EXIGENCES DE L'ARTICLE L.233-28-4 DU CODE DE COMMERCE, Y COMPRIS AVEC LES ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS:

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans l'État de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par NRJ GROUP relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans l'État de durabilité, avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans l'État de durabilité avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

- Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1 à E5)

Les informations publiées au titre des émissions de gaz à effet de serre sont mentionnées dans la note 4.2.1.3.3 "Émissions brutes de GES des périmètres 1,2,3 et émissions totales de GES [E1-6]".

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations :

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2 ;

- concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
 - la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
 - le processus de collecte d'informations ;
- nous avons apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- nous nous sommes entretenus avec la direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur le bilan d'émissions de gaz à effet de serre ;
- pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- en ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
 - par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
 - nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ou s'il y a eu des changements depuis la période précédente, et si ces changements sont appropriés ;
- nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

RESPECT DES EXIGENCES DE PUBLICATION DES INFORMATIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par NRJ GROUP pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 31 mars 2026

L'un des Commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Julien LAUGEL

Auréliе CASTELLINO