

# 7

## ÉTAT DE DURABILITÉ

<b>7.1</b>	<b>INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>	<b>284</b>
7.1.1	Base de préparation des états de durabilité	284
7.1.2	Gouvernance de la durabilité	285
7.1.3	Organisation du Groupe M6	289
7.1.4	Présentation de l'analyse de double matérialité du Groupe	294
<b>7.2</b>	<b>ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL</b>	<b>302</b>
7.2.1	Taxonomie verte européenne (Article 8 du règlement (UE) 2020/852)	302
7.2.2	Changement climatique (E1) - Préambule	310
7.2.3	Détermination de l'exposition aux risques climatiques	311
7.2.4	Politiques	316
7.2.5	Actions	317
7.2.6	Indicateurs et objectifs	320
<b>7.3</b>	<b>ENGAGEMENT SOCIAL AUPRÈS DE SES SALARIÉS (S1)</b>	<b>325</b>
7.3.1	Préambule	325
7.3.2	Description des effectifs du Groupe	326
7.3.3	Politique sociale du Groupe M6	328
7.3.4	Egalité des chances, la promotion de la diversité et de la mixité au sein du Groupe	332
7.3.5	Santé et sécurité, conditions de travail, qualité de vie et bien-être au travail	339
7.3.6	Le développement des compétences des collaborateurs	341
<b>7.4</b>	<b>ENGAGEMENT SOCIAL AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S2)</b>	<b>343</b>
7.4.1	Préambule	343
7.4.2	Politiques et actions mises en oeuvre	344
7.4.3	Objectifs	345
<b>7.5</b>	<b>SÉCURITÉ DES DONNÉES DES UTILISATEURS (S4)</b>	<b>346</b>
7.5.1	Préambule	346
7.5.2	Politiques mises en place pour répondre à l'enjeu	347
7.5.3	Actions mises en oeuvre dans le cadre de ces politiques	349
7.5.4	Objectifs	350
<b>7.6</b>	<b>CONTENU ET INFLUENCE DES PROGRAMMES SUR LES PUBLICS</b>	<b>351</b>
7.6.1	Préambule	351
7.6.2	Politiques et engagements	353
7.6.3	Actions	354
7.6.4	Indicateurs et objectifs	356
<b>7.7</b>	<b>PUBLICITÉ RESPONSABLE</b>	<b>357</b>
7.7.1	Préambule	357
7.7.2	Politiques et engagements	358
7.7.3	Actions	360
7.7.4	Indicateurs et objectifs	363
<b>7.8</b>	<b>GOVERNANCE ET CONDUITE DES AFFAIRES (G1)</b>	<b>364</b>
7.8.1	Préambule	364
7.8.2	éthique des affaires, lutte contre la corruption et respect des réglementations et obligations conventionnelles	365
7.8.3	Relations équilibrées avec les fournisseurs et sous-traitants du Groupe	369
7.8.4	éthique journalistique	370
<b>7.9</b>	<b>TABLE DE CONCORDANCE</b>	<b>371</b>
<b>7.10</b>	<b>POINTS DE DONNÉES DÉRIVÉS D'AUTRES TEXTES LEGISLATIFS DE L'UE</b>	<b>372</b>
<b>7.11</b>	<b>RAPPORT DE CERTIFICATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE TAXONOMIE</b>	<b>376</b>

## 7.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

Les informations ont été établies dans un contexte de première application caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts des activités du Groupe M6 sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise.

### 7.1.1 Base de préparation des états de durabilité

#### 7.1.1.1 BASE GÉNÉRALE POUR LA PRÉPARATION DES ÉTATS DE DURABILITÉ

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication BP-1.

L'état de durabilité du Groupe M6 a été établi sur une base consolidée.

Le périmètre de reporting des informations de durabilité est le même que le périmètre de consolidation des états financiers, en excluant :

- Le périmètre des activités de la Boîte aux Enfants composé de 6 entités juridiques : La Boîte aux Enfants SAS, Acrochats SAS, Baleo SAS, Kidea Services SAS, Ludikland SAS et Parc de Lomme SAS. Une mention est indiquée pour certains indicateurs dans lesquels cette activité est incluse.

- Stéphane Plaza France, filiale détenue à 51 %. Une mention est indiquée pour certains indicateurs dans lesquels Stéphane Plaza France est inclus.

La mesure d'évaluation des impacts, risques et opportunités s'est faite sur la base de l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe M6 conformément à l'ESRS 1, section 5.1. L'étude de durabilité couvre, au-delà des activités propres du groupe, les activités amont et aval.

#### 7.1.1.2 PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication BP-2.

##### A. ESTIMATIONS CONCERNANT LA CHAÎNE DE VALEUR

Les mesures comprenant des données sur la chaîne de valeur amont et/ou aval sont celles concernant le calcul du bilan carbone du Groupe. Il s'agit de la seule mesure quantitative intégrant des recours à des données basées sur des études sectorielles ou autres approximations pour la chaîne de valeur.

##### Concernant la chaîne de valeur en amont

##### Calcul de l'empreinte carbone des productions de programmes :

En l'absence de données d'activités (sources directes), le calcul de l'empreinte carbone des programmes est réalisé grâce à des données sectorielles de l'étude EcoProd pour les tournages en France, avec des facteurs d'émissions associés, et le référentiel Albert pour les tournages hors France ; le référentiel EcoProd utilisé est celui de l'année 2024 et Albert, 2022.

##### Concernant la chaîne de valeur en aval

##### Calcul de l'empreinte carbone de la diffusion et de la lecture des contenus :

Le Groupe a utilisé pour les calculs relatifs à :

- la distribution TV linéaire (Satellite, IPTV et TNT) : des moyennes sectorielles issues de l'étude LoCat - The Low Carbon TV delivery Project "Quantitative study of the GHG emissions of delivering TV content" ;
- la lecture de la TV traditionnelle et de la distribution, et la lecture de la radio digitale et des contenus en streaming : le référentiel du SRI (Syndicat des régies internet) ;

- la publicité digitale : l'étude du SNPTV (Syndicat National de la Publicité Télévisée).

Les bases de préparation de ces mesures s'inscrivent dans le cadre du calcul bilan du carbone effectué pour le Groupe M6, avec l'identification du périmètre organisationnel de la collecte et l'identification des sources d'émissions.

Les données utilisées dans les mesures des empreintes carbone proviennent d'études de structures collectives, de syndicats et d'associations sectorielles françaises reconnues pour leur expertise dans le secteur des médias et de l'audiovisuel. Ces études se basent ainsi sur des pratiques des métiers en France au plus proche des activités du Groupe M6, à l'exception de l'étude Albert dont le périmètre est européen.

Afin d'améliorer la précision de ces mesures, le Groupe prend en compte l'évolution et les mises à jour des référentiels utilisés à chaque calcul du bilan carbone, réalisé annuellement, s'assurant ainsi de considérer les dernières versions de ces études.

#### 7.1.1.3 SOURCES D'INCERTITUDE QUANT AUX ESTIMATIONS ET AUX RÉSULTATS

Les données relatives aux émissions carbone, décrites dans le paragraphe 7.2.6.1.B Émissions brutes de GES des scopes 1,2,3 et émissions totales de GES du présent document, peuvent être soumises à des incertitudes.

## A. INCORPORATION D'INFORMATIONS AU MOYEN DE RENVOIS

Exigence de publication faisant l'objet d'un renvoi	Information incorporée au moyen de renvois	Section du rapport de gestion où trouver l'information
ESRS 2 GOV-1 paragraphe 21c	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sélection des membres du Conseil de surveillance</li> <li>Evaluation annuelle du fonctionnement du Conseil</li> <li>Diversité des membres du Conseil</li> <li>Compétences des membres du Conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Section 3.1.3.1.D</li> <li>Section 3.1.4.</li> <li>Section 3.1.1.2.A</li> <li>Section 3.1.1.2.B</li> </ul>
ESRS 2 GOV-1 paragraphe 23a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expertise en matière de durabilité des membres du Conseil de surveillance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sections 3.1.1.2.B et 3.1.3.3</li> </ul>
ESRS 2 GOV-3 paragraphe 29a et 29b	<ul style="list-style-type: none"> <li>Description des montants versés au cours de 2024 ou attribués au titre de 2024 aux membres du Directoire</li> <li>Description de la part variable des rémunérations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Section 3.3.1</li> <li>Section 3.3.2.2C</li> </ul>
ESRS 2 SBM-1 paragraphe 40a ii	<ul style="list-style-type: none"> <li>Description du marché de la télévision</li> <li>Description du marché de la radio</li> <li>Description du marché de la production et des droits audiovisuels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Section 1.2.1.2</li> <li>Section 1.2.2.2</li> <li>Section 1.2.3.2</li> </ul>
ESRS 2 SBM-1 paragraphe 40b	<ul style="list-style-type: none"> <li>Description des informations sectorielles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Section 6.2 Note 5 des annexes consolidées</li> </ul>
ESRS 2 SBM-1 paragraphe 40e	<ul style="list-style-type: none"> <li>Description des objectifs liés aux enjeux de publicité responsable</li> <li>Description des objectifs liés aux enjeux de contenu et influence des programmes</li> <li>Description des objectifs liés aux enjeux de gouvernance</li> <li>Description des objectifs liés aux enjeux sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Section 7.7.4</li> <li>Section 7.6.4</li> <li>Section 7.8.4</li> <li>Sections 7.3.4.4 / 7.3.5.5 / 7.3.6.3/ 7.4.3/ 7.5.4</li> </ul>
ESRS 2 SBM-1 paragraphe 42b	<ul style="list-style-type: none"> <li>Description des activités du Groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Section 1.2</li> </ul>
E1.GOV-3 paragraphe 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Description de la part variable des rémunérations des membres du Directoire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Section 3.3.2.2 C</li> </ul>
G1.GOV-1 paragraphe 5a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance dans la conduite des affaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sections 3.1.2 / 3.1.3 / 3.2.2 / 3.4.2</li> </ul>
G1.GOV-1 paragraphe 5b	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expertises des organes d'administration, de direction et de surveillance dans les questions relatives à la conduite des affaires</li> <li>Evaluation annuelle du fonctionnement du conseil de surveillance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sections 3.1.2.B / 3.1.1.4 / 3.2.1 / 3.4.2</li> <li>Section 3.1.4</li> </ul>
G1-2 paragraphe 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risques liés aux délais de paiement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annexe 6.5.3.11</li> </ul>
G1-6 paragraphe 33b	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risques liés aux délais de paiement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annexe 6.5.3.11</li> </ul>

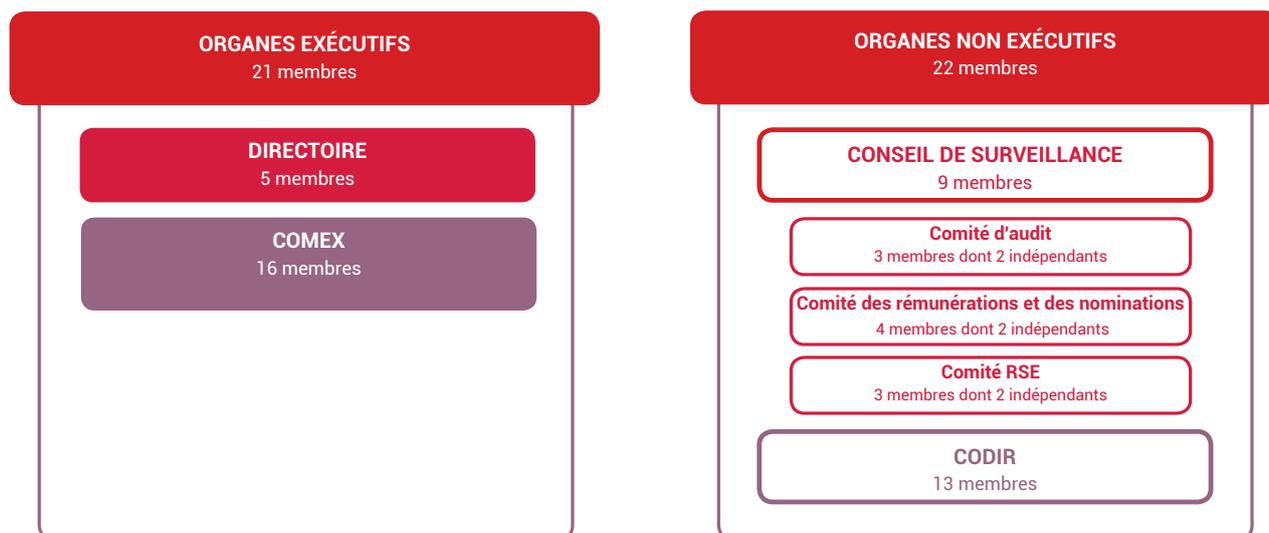
## 7.1.2 Gouvernance de la durabilité

### 7.1.2.1 STRUCTURE DE GOUVERNANCE RELATIVE AUX SUJETS ESG

#### A. LE RÔLE ET LA COMPOSITION DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication GOV-1 et GOV-2.

Organisation de la gouvernance au 31 décembre 2024 :



### Organes exécutifs

#### Directoire

La gouvernance du Groupe M6 est assurée par le Directoire, qui détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Les membres du Directoire sont nommés par le Conseil de surveillance. Ce dernier confère à l'un des membres du Directoire la qualité de Président. Le Directoire, dans le cadre des orientations qu'il donne à l'activité, s'assure, depuis l'identification des impacts, risques et opportunités, que ces derniers sont bien pris en compte dans la mise en œuvre de sa stratégie globale.

#### COMEX

Le Directoire est assisté dans sa mission par le Comité exécutif (COMEX), chargé de mettre en œuvre les grandes décisions opérationnelles et stratégiques du Directoire. Les membres du COMEX sont désignés par le Directoire. Ils dépendent du Directoire par lien hiérarchique direct.

Afin de superviser les enjeux de durabilité qui concernent le Groupe M6, les membres du Directoire se reposent sur le Comité RSE qui les informe régulièrement des enjeux de durabilité ainsi que des dernières évolutions réglementaires.

### Organes non exécutifs

#### Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance, qui exerce un contrôle permanent sur la gestion de Métropole Télévision et de ses filiales, est composé de 9 membres non exécutifs incluant un membre représentant les salariés. Ses membres sont nommés par l'Assemblée Générale des actionnaires. Le Conseil de surveillance nomme les membres des comités spécialisés qui sont :

- Comité d'audit ;
- Comité des nominations et des rémunérations ;
- Comité RSE.

Le Comité d'audit examine régulièrement les risques et opportunités tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence et fait un rapport régulier de sa mission au Conseil de surveillance.

#### Comité de direction

Le Comité de direction (CODIR) est composé des principaux cadres responsables des activités opérationnelles et des services fonctionnels.

### **B. ORGANISATION DES COMITÉS SPÉCIALISÉS DANS LA SUPERVISION DES SUJETS DE DURABILITÉ**

#### Comité d'audit

Le Comité d'audit, composé de 3 membres dont 2 membres indépendants, est rattaché au Conseil de surveillance. Comme indiqué dans le règlement intérieur du Conseil de surveillance, il est chargé :

- d'évaluer avec les responsables du contrôle interne, les systèmes de contrôle interne de la Société et de ses filiales ;

- d'examiner avec eux les plans d'intervention et d'actions à mettre en place par le contrôle interne, les conclusions de ces interventions et actions ainsi que les recommandations et suites qui leur sont données ;
- de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable, financière et de durabilité, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance.

Afin de prendre en compte les responsabilités additionnelles du Comité d'audit induites par la CSRD, le Groupe M6 a modifié le règlement intérieur du Conseil de surveillance en février 2024. Les missions du Comité d'audit ont ainsi été étendues et incluent dorénavant :

- l'examen du reporting de durabilité ;
- le contrôle de la pertinence et de la permanence des principes et des règles utilisés pour l'établissement du reporting de durabilité ;
- le suivi du processus d'élaboration de l'information extra-financière ;
- l'examen le périmètre des sociétés incluses dans ce reporting.

La responsabilité du contrôle des risques est confiée au Directeur Général Finance et Support, assisté par la Direction de l'audit et du contrôle des risques qui exerce la coordination des missions de contrôle dans le respect du plan d'action décidé par le Directoire.

#### Comité RSE

Le Comité RSE s'assure de la supervision et de l'examen régulier :

- des engagements et des objectifs du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale ;
- de la stratégie du Groupe et de la pertinence des engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale ;
- des actions phares du Groupe en matière de RSE de l'exercice en cours et de l'établissement d'un plan d'action RSE pour l'exercice à venir ;
- des principaux risques, opportunités et impacts en matière sociale, environnementale et de gouvernance et de leur suivi
- des grands axes de la communication aux actionnaires et aux autres parties prenantes en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Le Comité RSE fait un rapport de sa mission au Conseil de surveillance. A partir de 2025, le Comité RSE s'assurera spécifiquement d'examiner les Impacts, Risques et Opportunités (IRO, dont la définition est présentée en partie 9.8 du présent document) et de s'assurer de leur prise en compte par le Groupe.

Le Groupe M6 s'appuie sur ses processus habituels en matière de gouvernance pour contrôler, gérer et surveiller ses IRO et n'a pas encore mis en place de contrôles et de procédures spécifiques.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (section 3.1.3.3).

→ Description et fonctionnement du Comité RSE

### C. EXPERTISE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

#### En interne

Les travaux menés dans le cadre de l'établissement de la trajectoire carbone 2030 ont permis aux membres du COMEX d'acquérir des compétences RSE sur les enjeux spécifiques au Groupe. De plus, pour contrôler la prise en compte des enjeux RSE du Groupe, les organes de gouvernance du Groupe peuvent s'appuyer sur les compétences et l'expertise des membres du Conseil de surveillance et du Comité RSE ainsi que de la Direction de l'Engagement.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (section 3.1.1.2.B.).

→ *Expertise en matière de durabilité des membres du Conseil de surveillance*

Le Groupe M6 a su développer en interne des compétences RSE propres à ses activités, notamment au sein :

- de la Direction de l'Engagement pour les sujets relatifs à l'environnement,
- des équipes programmes et du Secrétariat général, du fait de leur engagement à respecter les principes éthiques et de déontologie (convention signée entre le Groupe et l'ARCOM, Autorité de Régulation de la Communication Audiovisuelle et Numérique - fusion de l'Hadopi et du CSA) relatifs aux IRO "Contenu et influence des programmes sur les publics" et "Publicité responsable".

En outre, le Groupe s'attache à respecter le cadre juridique français et européen et possède en interne de solides compétences permettant de couvrir les enjeux relatifs à la confidentialité des données, à l'éthique des affaires, à la lutte contre la corruption et au respect des réglementations et obligations conventionnelles, mais aussi aux relations équilibrées avec les fournisseurs et sous-traitants du Groupe. Enfin, le Groupe possède un département Ressources humaines informé de tous les IRO relatifs à son personnel.

#### Au sein des organes de surveillance

Le Comité des rémunérations et des nominations a la charge d'examiner toute candidature concernant la nomination ou le remplacement de tout membre du Directoire. Il s'assure que les compétences sont variées et en lien avec les activités du Groupe mais aussi en adéquation avec les orientations stratégiques à long terme incluant les sujets de durabilité. Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF, la Société est en effet dotée d'une procédure de sélection des nouveaux membres du Conseil de surveillance décrite en 3.1.3.1.D du présent rapport de gestion.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (section 3.1.3.1.D).

→ *Comité des rémunérations et des nominations / Sélection des membres du Conseil de surveillance.*

Par ailleurs, une évaluation des compétences des membres du Conseil a été menée en 2022 et a été mise à jour au cours de l'exercice 2024. Celle-ci a permis d'élaborer une matrice des compétences sectorielles, exécutives et fonctionnelles.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (section 3.1.1.2.A et 3.1.1.2.B.).

→ *Diversité du Conseil et Matrice des compétences du Conseil.*

### D. INDICATEURS DE DIVERSITÉ DES ORGANES DE GOUVERNANCE

Au 31 décembre 2024, les indicateurs de diversité sont les suivants :

Diversité au sein du Groupe M6		2024
<b>Femmes</b>		
Femmes au sein des instances dirigeantes <sup>1</sup>		<b>9 membres sur 29</b>
% de femmes au sein des instances dirigeantes <sup>1</sup>		<b>31 %</b>
% de femmes au sein du Conseil de surveillance		<b>38 %<sup>2</sup></b>
Femmes au sein du Conseil de surveillance		<b>4 membres sur 9</b>
% moyen de femmes au sein des Comités du Conseil <sup>1</sup>		<b>39 %</b>
<b>Diversité géographique au sein du Conseil de surveillance</b>		
% de membres de nationalité étrangère		<b>50 %<sup>2</sup></b>
Nombre de membres de nationalité étrangère		<b>5 membres sur 9</b>
<b>Indépendance au sein du Conseil de surveillance</b>		
% de membres indépendants		<b>38 %<sup>2</sup></b>

1 COMEX et CODIR

2 Hors le membre représentant les salariés

### 7.1.2.2 INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE DE L'ENTREPRISE ET ENJEUX DE DURABILITÉ TRAITÉS PAR CES ORGANES

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication GOV-2.

La méthodologie mise en place pour effectuer l'analyse de double matérialité ainsi que le résultat de celle-ci et notamment des enjeux, impacts, risques et opportunités matériels du Groupe M6 et de leur hiérarchisation (via une matrice), ainsi que des ESRS auxquels le Groupe est soumis a été présentée en 2024 auprès des Comités RSE et d'Audit. Le processus de collecte des informations en matière de durabilité a également été présenté au Comité d'audit. Depuis 2024, les missions du Comité d'audit ont en effet été étendues (cf. paragraphe précédent 7.1.2.1).

En 2024, les IRO relatifs aux enjeux identifiés pour la DPEF (cf. encadré suivant) ont été surveillés et suivi annuellement par les organes de gouvernance du Groupe. Dès 2025, les IRO matériels identifiés dans le cadre de la CSRD seront pris en considération dans la stratégie de l'entreprise et dans les décisions des organes de gouvernance. Ils feront également l'objet d'un suivi.

#### Enjeux RSE prioritaires identifiés en 2021 et suivis par le Groupe

- Atténuation du changement climatique et adaptation par le Groupe et sa chaîne de valeur ;
- Développement des compétences des collaborateurs ;
- Santé et sécurité, conditions de travail, qualité de vie et bien-être au travail ;
- Egalité des chances : promotion de la diversité et de la mixité au sein du Groupe ;
- Confidentialité et sécurité des données ;
- Contenu et influence des programmes sur les publics ;
- Publicité responsable ;
- Ethique des affaires, lutte contre la corruption et respect des réglementations et obligations conventionnelles ;
- Ethique journalistique ;
- Relations équilibrées avec les fournisseurs et sous-traitants du Groupe.

### 7.1.2.3 INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES D'INCITATION

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication GOV-3.

Le Groupe M6 a mis en place, pour les membres de ses organes d'administration, de direction et de surveillance, des mécanismes d'incitation liés à des enjeux de durabilité.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Chapitre 3 Gouvernement d'entreprise / Partie 3.3.1).

→ Description des montants versés au cours de 2024 ou attribués au titre de 2024 aux membres du Directoire

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Chapitre 3 / Partie 3.3.2 Politique de rémunération 2025 des membres du Directoire / 3.3.2.2 C.).

→ Description de la part variable des rémunérations

Ces 4 critères de rémunérations sont des indicateurs de performance RSE suivis et intégrés dans la politique RSE. Chaque critère RSE représente 2,5 % du total de la rémunération variable des membres du Directoire.

Le Comité des rémunérations et des nominations propose au Conseil de surveillance des recommandations concernant la rémunération des membres du Directoire dans toutes ses composantes.

### 7.1.2.4 GESTION DES RISQUES ET DU CONTRÔLE INTERNE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

#### A. DÉCLARATION SUR LA VIGILANCE RAISONNABLE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication GOV-4.

ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA VIGILANCE RAISONNABLE	PARAGRAPHS DANS L'ÉTAT DE DURABILITÉ
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	7.1.2.1 / 7.1.2.2 / 7.1.2.3 / 7.1.4.2 / 7.8.1.2
b) Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	7.1.2.1 / 7.1.2.2 / 7.1.4.1 / 7.1.4.3 / 7.2.4 / 7.3.3 / 7.3.3.4 / 7.3.4.1 / 7.3.5.1 / 7.3.6.1 / 7.4.2.1 / 7.4.2.2 / 7.5.2 / 7.6.2 / 7.7.2 / 7.8.2 / 7.2.2.3 / 7.2.3 / 7.3.1 / 7.4.1 / 7.5.1 / 7.6.1 / 7.7.1 / 7.8.2.1 / 7.8.3.1 / 7.8.4.1
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	7.2.5 / 7.3.3.2 / 7.3.4.2 / 7.3.5.2 / 7.3.6.2 / 7.4.2.3 / 7.4.2.4 / 7.5.3 / 7.6.3 / 7.7.3
d) Agir pour remédier à ces impacts négatifs	7.3.4.4 / 7.3.5.5 / 7.3.6.3 / 7.4.3 / 7.5.4 / 7.6.4 / 7.7.4 /
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	

## B. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES CONCERNANT L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication GOV-5.

Dans le cadre de l'établissement de la DPEF, le Groupe M6 avait mis en place des contrôles portant sur la validation des données extra-financières. En 2025, le Groupe structurera son système de gestion des risques et de contrôle interne lié au processus d'information en matière de durabilité.

L'évaluation globale de l'efficacité du contrôle interne et de la gestion des risques qui est effectuée chaque année et présentée au Comité d'audit puis restituée au Conseil de surveillance (auquel assiste le Directoire) sera menée sur les risques portant sur le reporting de durabilité à partir de 2025.

### 7.1.3 Organisation du Groupe M6

#### 7.1.3.1 ACTIVITÉS DU GROUPE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication SBM-1.

##### A. PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS DU GROUPE

Les informations demandées sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion Parties 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4 du Document d'Enregistrement Universel).

→ Description des grands groupes de services proposés

Les principaux marchés sur lesquels le Groupe intervient sont ceux de la télévision, de la radio et de la production et des droits audiovisuels.

##### - Marché de la télévision :

Les informations demandées sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Paragraphe 1.2.1.2 du Document d'Enregistrement Universel).

##### - Marché de la radio :

Les informations demandées sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Paragraphe 1.2.2.2 du Document d'Enregistrement Universel).

##### - Marché de la production et des droits audiovisuels :

Les informations demandées sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Paragraphe 1.2.3.2 du Document d'Enregistrement Universel).

→ Description des marchés

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du présent rapport (paragraphe 7.3.2).

→ Nombre de salariés par zone géographique

La ventilation du chiffre d'affaires total par grands secteurs relevant des ESRS se trouve dans les états financiers.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Chapitre 6, partie 6.2 Annexe aux comptes consolidés, note 5 "Informations sectorielles").

→ Description des informations sectorielles

##### B. OBJECTIFS DU GROUPE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Les objectifs en matière de durabilité du Groupe M6 peuvent être déclinés en quatre grandes catégories :

##### - Objectifs en lien avec les annonceurs :

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Paragraphe 7.7).

→ Description des objectifs liés aux enjeux de publicité responsable

##### - Objectifs en lien avec les téléspectateurs et auditeurs :

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Paragraphe 7.6).

→ Description des objectifs liés aux enjeux de contenu et influence des programmes

##### - Objectifs en lien avec les fournisseurs et organismes de régulation :

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (paragraphe 7.8).

→ Description des objectifs liés aux enjeux de gouvernance

##### - Objectifs en lien avec les salariés et travailleurs de la chaîne de valeur

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (paragraphe 7.3 et 7.4).

→ Description des objectifs liés aux enjeux sociaux

Il en est de même pour l'évaluation de ses produits et/ou services importants actuels, des marchés et groupes de clients importants, au regard de ses objectifs en matière de durabilité, ainsi que des éléments de sa stratégie qui se rattachent à des enjeux de durabilité ou qui les influencent.

#### 7.1.3.2 MODÈLE D'AFFAIRES

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication SBM-1.

Le modèle d'affaires du Groupe M6 (au sens du Décret n°2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises) présente de manière synthétique les éléments de cette chaîne de valeur, sources de revenus et de croissance pour le Groupe.

Il intègre à la fois la performance financière et la performance extra-financière, et a pour but de donner une vision de la stratégie de moyen-long terme et de la performance globale de Groupe M6. Les tendances de marché, le positionnement du groupe ainsi que sa stratégie sont détaillés dans le rapport intégré ainsi que dans la partie 1 du présent document. Le modèle d'affaires présente également les chiffres clés extra-financiers de l'année 2024.

### RESSOURCES

#### HUMAIN

- 1 757 collaborateurs permanents et 437 intermittents du spectacle<sup>1</sup>
- 53 % de femmes dans l'effectif et 45 % de femmes managers

#### INTELLECTUEL

- Portefeuilles de marques fortes et attractives, dont M6, chaîne préférée des Français<sup>2</sup>, et RTL, 1<sup>er</sup> radio privée de France<sup>3</sup>
- Large catalogue de droits sur des contenus de qualité, tant en télévision, en digital qu'en cinéma
- 4 animateurs dans le Top 10 des personnalités TV préférées des Français<sup>4</sup>

#### FINANCIER

- 1 261,2 M€ de capitaux propres
- 256,5 M€ de trésorerie nette

#### INDUSTRIEL

- 28 750 m<sup>2</sup> de bâtiments, dont 17 400 m<sup>2</sup> détenus à Neuilly
- 2 studios TV
- 8 studios radio

#### SOCIÉTAL

- 62 % de femmes à la présentation de l'info TV et 45 % à l'info radio
- 100 % de programmes accessibles<sup>5</sup> aux personnes en situation de handicap
- Fondation du Groupe M6, seule fondation dédiée au sujet carcéral
- Mission Handicap : 3,8% collaborateurs en situation de handicap, vs 3,3% en 2023

#### ENVIRONNEMENTAL

- 796 sujets de journaux télévisés consacrés à la thématique environnementale (+36 % vs 2023).
- 43 journalistes formés à la couverture des enjeux climatiques et environnementaux

1 ETP

2 Ifop / Baromètre d'image des chaînes de télévision / Sondage réalisé online via la sollicitation du panel Bilendi, du 26 mars au 5 avril 2024 auprès d'un échantillon représentatif de 2 200 Français âgés de 15 ans et plus.

3 Médiamétrie EARS National, année 2024 vs année 2023, L&V, 5h-24h.

4 OpinionWay TV Mag – 26 décembre 2024.

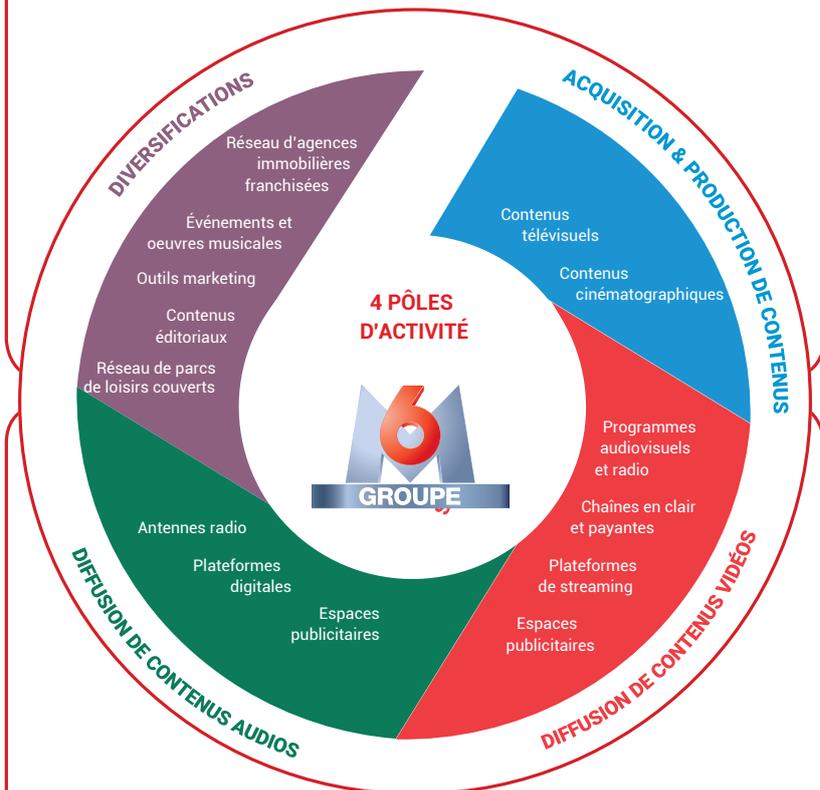
5 Programmes avec sous-titrage à destination des personnes sourdes ou malentendantes, et en audiodescription à destination des personnes aveugles ou malvoyantes (chaînes M6, W9).

### ENJEUX

Investir dans les contenus

Accélérer le développement dans le numérique

Accompagner le développement de nos diversifications et trouver de nouveaux relais de croissance



### TENDANCES DU MARCHÉ

Transformation des usages des médias (développement de l'AVoD, SVoD, podcasts)

Attentes annonceurs : efficacité des campagnes publicitaires, RSE

Attentes des téléspectateurs/ spectateurs/ auditeurs : contenu attractif, contenu disponible partout à tout moment de la journée

Pour présenter son modèle d'affaires, le Groupe a utilisé comme référence la grille d'analyse de l'Integrated Reporting de l'International Integrated Reporting Council (IIRC) :

- Conformément aux possibilités offertes par le cadre de référence du reporting intégré, M6 présente les ressources utilisées sous 3 formes :
  - **Les ressources humaines et intellectuelles.** Au sein de la chaîne de valeur, les collaborateurs occupent une place privilégiée. La formation et le développement des compétences sont ainsi des ressources essentielles pour le Groupe M6, qui s'appuie également sur le savoir-faire des équipes, la propriété intellectuelle de formats et de marques, ainsi que sur un large catalogue de droits audiovisuels ;

- **Les ressources financières et industrielles**, que sont les capitaux apportés par les actionnaires ainsi que les bénéfices générés au fil des années et réinvestis dans le développement du Groupe M6. Le Groupe M6 utilise également des bâtiments, des studios, des entrepôts ou encore des équipements afin de créer la valeur ;
- **Les ressources environnementales**, qui sont les ressources naturelles utilisées (électricité, papier, etc.) ;
- **Les ressources sociétales**, qui sont les engagements du Groupe M6 envers la société, les liens entre les marques du Groupe et les téléspectateurs et les auditeurs.
- À chacun des cycles d'activité du Groupe (repris des 4 segments de l'information financière) correspondent des valeurs créées par le Groupe M6 (contenus audiovisuels, chaînes, etc.), qui constituent la base de la performance financière et extra-financière.
- Enfin, des parties prenantes du Groupe sont à l'origine des ressources mises à disposition de la société, et bénéficient des valeurs créées.

## Notre proposition de valeur pour nos PARTIES PRENANTES



### COLLABORATEURS

Offrir un environnement de travail épanouissant

- 93,4 % de fidélisation des collaborateurs, avec 12,3 ans d'ancienneté moyenne
- 19 % de mobilité interne<sup>1</sup>
- 89 % de taux de formation<sup>2</sup>



### TÉLÉSPECTATEURS ET AUDITEURS

Offrir un environnement de travail épanouissant

- 23 M de téléspectateurs
- Plus de 8 M d'auditeurs au quotidien
- 22 M d'utilisateurs actifs/mois sur M6+
- 5 878 spots pro bono<sup>3</sup> en TV et radio



### PRODUCTEURS

Contribuer à la création audiovisuelle française et européenne

- 518,7 M€ de coût de programmes TV



### ANNONCEURS

Proposer une offre personnalisée afin de générer efficacité et performance

- 2<sup>e</sup> régie publicitaire de France
- 96 % de la population française touchée<sup>4</sup>



### POUVOIRS PUBLICS ET RÉGULATEURS DE MARCHÉ

Entretenir des relations conformes à la législation

- Signataire du contrat Média Climat
- 115,2 M€ d'impôts et taxes



### DISTRIBUTEURS

Proposer une offre audiovisuelle puissante et attractive

- Offre de contenus enrichis de fonctionnalités innovantes pour les abonnés



### ACTIONNAIRES

Partager la valeur créée et communiquer de manière transparente

- 157,2 M€ de dividende versé en 2024 au titre de 2023
- 1 420,9 M€ de capitalisation boursière au 31 décembre 2024

1 Part des opportunités de CDI pourvues via la mobilité interne.  
2 Part des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation d'une durée de ≥ 4h au cours de l'année de référence.  
3 Dons d'espaces gratuits.  
4 Médiamétrie – étude cross médias vague 2024.

## Nos parties prenantes, élément fondamental de la stratégie de durabilité



Les parties prenantes du Groupe M6 sont multiples et peuvent être classées selon la typologie ci-dessous :

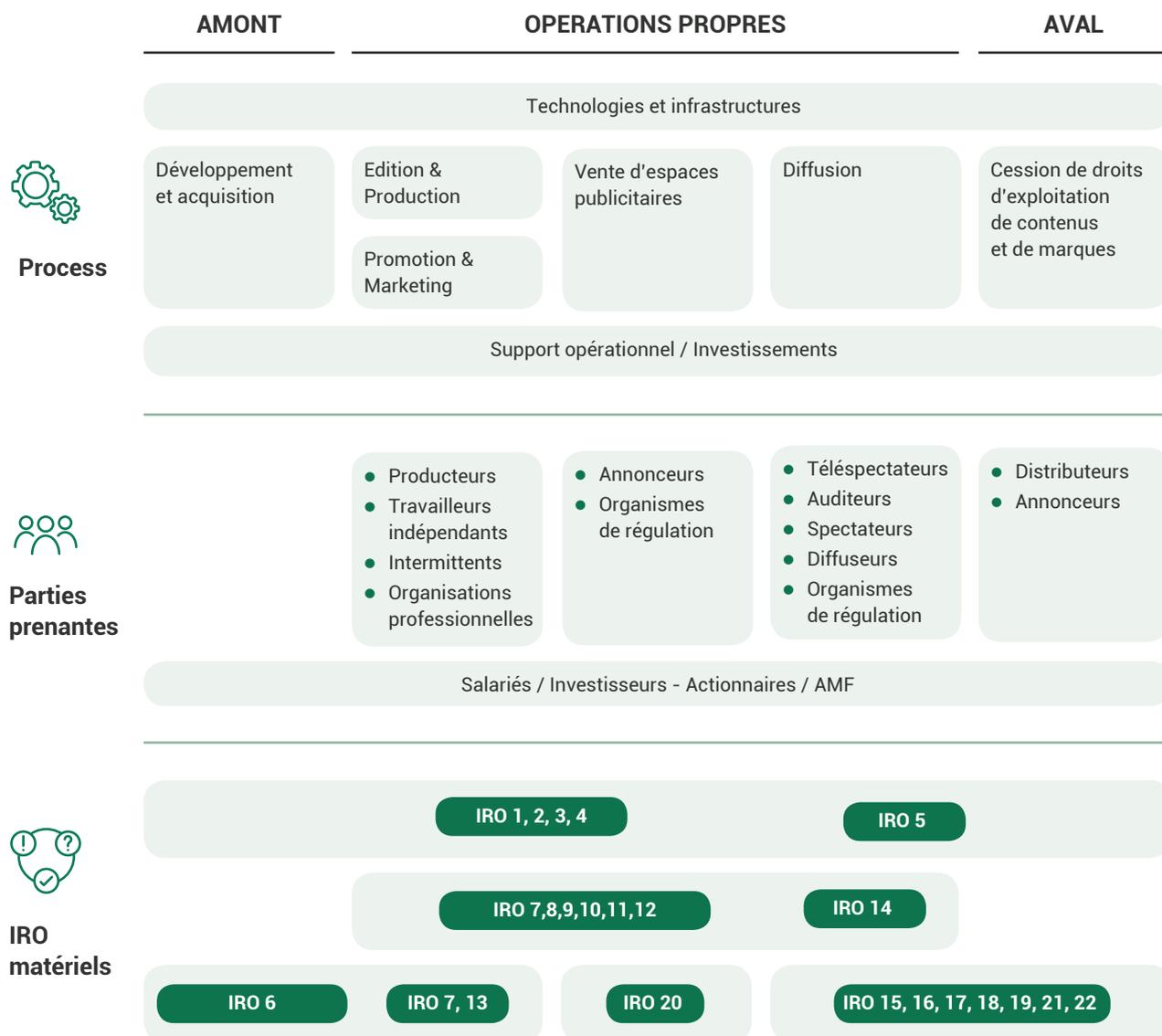
- **Les collaborateurs** sont le capital humain de l'entreprise. Ils représentent les forces de production, mais également les synergies créatives qui permettent d'innover. Ils sont aussi les vecteurs des valeurs et des engagements du Groupe M6 ;
- **Les téléspectateurs et auditeurs**, à qui sont destinés les chaînes et les programmes ;
- **Les producteurs**, qui approvisionnent le Groupe, notamment en contenus audiovisuels. De plus, le Groupe M6 joue un rôle primordial dans la création d'œuvres audiovisuelles et cinématographiques françaises et européennes. En effet, il consacre une part importante de son chiffre d'affaires publicitaire à de nombreuses coproductions, et réserve une part de ses investissements à des producteurs ;
- **Les annonceurs**, qui bénéficient des écrans publicitaires mis à leur disposition ;
- **Les pouvoirs publics**, aux premiers rangs desquels l'État et l'ARCOM (Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique - fusion de l'Hadopi et du CSA) ;
- **Les distributeurs**, qui proposent au sein de leurs offres de distribution les chaînes et services du Groupe M6 ;
- **Les actionnaires**, dont les capitaux investis permettent au Groupe M6 de fonctionner, qui votent en Assemblée Générale et reçoivent des dividendes.

### 7.1.3.3 CHAÎNE DE VALEUR

#### A. CHAÎNE DE VALEUR

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication SBM-1.

La liste des IRO ainsi que leur description est disponible en partie 7.1.4.2 du présent document.



La définition des IRO est détaillée au paragraphe 7.1.3.5 du présent rapport.

## **B. DESCRIPTION DE LA CHAÎNE DE VALEUR**

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication SBM-1

Les intrants et l'approche suivie pour les obtenir, les développer et les sécuriser sont décrits au paragraphe 7.1.3.2 du présent rapport.

La valeur générée par les activités du Groupe M6, notamment les bénéfices actuels et attendus pour les clients, les investisseurs et les autres parties prenantes, est décrite dans les états financiers.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (chapitre 1 partie 1.2.).

### → Description des activités du Groupe

L'activité principale du Groupe M6 est l'édition et la diffusion télévisée et radiophonique. Cette activité est opérée via un portefeuille de chaînes, stations et services qui comporte une offre linéaire (en direct) avec des chaînes en clair et des chaînes payantes ainsi que 3 stations de radios et une offre non linéaire ou de streaming gratuit, principalement financée par la publicité.

Pour opérer cette diffusion, les chaînes et radios du Groupe sont titulaires d'autorisations d'émettre par voie hertzienne terrestre émises par une autorité de régulation, l'ARCOM. Elles ont chacune conclu une convention avec l'ARCOM et sont soumises à des obligations réglementaires et conventionnelles.

### **Vidéo et audio**

Au sein de ce pôle vidéo, la chaîne de valeur en amont est composée des producteurs de contenus. Ces producteurs sont pour certains des parties prenantes internes : SND et M6 films pour les longs métrages, Studio 89 (télé-réalité, divertissement, fiction) et C Productions (magazines d'information). Leurs salariés, les travailleurs indépendants ainsi que les intermittents sont les principales parties prenantes de ces activités.

Le Groupe M6 achète également, en externe, des droits de diffusions à des producteurs pour les diffuser à l'antenne. Dans le cadre de ses obligations conventionnelles, le Groupe est amené à travailler avec un certain nombre d'organisations professionnelles.

Dans un second temps, la diffusion de ces programmes est effectuée principalement par des diffuseurs :

- IPTV (ADSL, fibre) via les box des opérateurs télécoms ;
- TNT/ satellite : la diffusion est assurée par le Groupe M6 pour certaines de ses chaînes et par des prestataires externes.

Le financement des chaînes gratuites et de la plateforme de streaming M6+ est assuré par la publicité. Celle-ci est diffusée par des annonceurs, clients de M6 Publicité (régie du Groupe).

Les programmes sont suivis en aval par des téléspectateurs/ utilisateurs. Il s'agit d'un service gratuit pour les chaînes en clair ou via des abonnements payés aux opérateurs télécoms (SFR, Bouygues Telecom, etc.).

Les programmes diffusés sont contrôlés en aval par l'ARCOM. Les publicités diffusées sont contrôlées en amont par l'ARPP (Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité).

La radio est diffusée en direct. Les parties prenantes sont donc les animateurs et les journalistes, ainsi que les salariés du Groupe M6. Elle est financée par la publicité et le même processus s'applique. La diffusion s'effectue par fréquence FM ou en DAB.

### **Production et droits audiovisuels**

Le pôle Production et droits audiovisuels positionne le Groupe sur les marchés de la production et de la distribution de droits audiovisuels tout au long de leur cycle d'exploitation, principalement auprès du grand public (spectateurs) (cinéma, ventes de vidéos physiques et dématérialisées) puis des professionnels (distribution du portefeuille de droits auprès des télévisions en clair et payantes nationales et distribution internationale), selon le cycle défini par la chronologie des médias. Les parties prenantes de l'activité de production sont les mêmes que celles listées précédemment, y compris les intermittents.

### 7.1.4 Présentation de l'analyse de double matérialité du Groupe

#### 7.1.4.1 INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication SBM-2*

Dans le cadre de la réalisation de son analyse de double matérialité, le Groupe M6 a fait le choix de ne pas consulter spécifiquement de parties prenantes externes. En effet, la réalisation en 2021 d'une analyse de matérialité, menée à l'échelle du Groupe, et reposant entre autres sur la consultation élargie de plusieurs dizaines de parties prenantes internes et externes a été jugée à la fois suffisamment récente et rigoureuse pour servir de socle de départ à l'analyse.

Pour rappel, cette consultation s'était organisée de la façon suivante :

- ◆ **en interne** : via une enquête en ligne auprès de tous les collaborateurs du Groupe et près de 30 entretiens qualitatifs auprès des instances de direction (Comex, Codir, Directoire), ainsi qu'un groupe de travail d'une douzaine de collaborateurs organisé pour réfléchir aux modalités de déclinaison des enjeux identifiés comme prioritaires ;
- ◆ **en externe** : via plus de 20 entretiens qualitatifs auprès des partenaires d'affaires (actionnaires, investisseurs et administrateurs, annonceurs, distributeurs, producteurs), des partenaires institutionnels (pouvoirs publics et régulateurs de marchés) et des influenceurs sociaux (représentants de la société civile ayant une vision pertinente de l'activité d'un groupe de média), complétés par un panel représentatif des téléspectateurs et auditeurs réguliers des antennes du Groupe M6 mené par Harris Interactive.

Elle avait servi de point de départ à la matrice de matérialité du Groupe M6 et à son plan d'action RSE. À l'issue de ce processus, 14 enjeux prioritaires avaient été identifiés.

Au cours de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, une revue de cohérence a donc été menée afin de s'assurer que les enjeux les plus importants pour les parties prenantes identifiés en 2021 étaient bien reflétés dans l'analyse de double matérialité. En revanche, cette consultation n'ayant pas été menée sous un angle « double matérialité », l'objectif recherché n'était pas un alignement ; cette dernière a été utilisée comme une ressource permettant d'étayer et de challenger les résultats de la double matérialité du Groupe.

Le Groupe M6 n'a pas modifié sa stratégie ni son modèle économique au regard des intérêts, des points de vue et des droits des personnes au sein de son propre personnel, des travailleurs de sa chaîne de valeur ou de ses utilisateurs finaux.

Le Groupe M6 n'a pas encore mis en place de processus d'information sur les points de vue et intérêts des parties prenantes affectées en ce qui concerne les impacts de l'entreprise en matière de durabilité auprès des organes d'administration, de direction et de surveillance.

#### 7.1.4.2 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication SBM-3*

##### A. DESCRIPTION DES IMPACTS MATÉRIELS

Les impacts matériels du Groupe M6 liés aux enjeux d'atténuation du changement climatique et d'adaptation par le Groupe et sa chaîne de valeur sont liés au modèle économique du Groupe. Les contrats-climat signés avec l'ARCOM constituent les politiques du Groupe visant à réduire les IRO relatifs à ces enjeux environnementaux, ainsi que la trajectoire carbone à venir.

L'horizon de temps des impacts identifiés est indiquée dans le tableau ci-dessous.

Le schéma de la chaîne de valeur du Groupe M6, présenté au paragraphe 7.1.3.3 précédent, présente le lien entre les impacts matériels du Groupe M6 et ses activités et/ou ses relations d'affaires, les impacts rattachés aux enjeux positionnés sur ses opérations propres étant liés à ses activités, ainsi que ceux rattachés à l'amont ou à l'aval étant dus à ses relations d'affaires. La nature des activités ou des relations d'affaires en question est décrite au paragraphe 7.1.3.1. Les activités du Groupe ainsi que celles de sa chaîne de valeur sont principalement situées en France.

Les effets financiers des risques et opportunités matériels du Groupe M6 ne sont pas significatifs, ni sur sa situation et performance financière ni sur ses flux de trésorerie en 2024, et ne nécessitent pas d'ajustement important au cours de la prochaine période de reporting annuelle. Par ailleurs, le modèle économique du Groupe n'a pas été modifié à la suite de l'identification des impacts, risques et opportunités matériels.

Une analyse de résilience a été réalisée pour les enjeux climatiques et est décrite en partie 7.2.2.4 du présent rapport. Afin de renforcer la résilience de sa stratégie et de son modèle économique en ce qui concerne sa capacité à faire face aux impacts et aux risques matériels et à saisir les opportunités matérielles, le Groupe M6 s'appuie également sur des processus de contrôle. Tous les risques liés aux enjeux sociaux, y compris aux enjeux spécifiques et de gouvernance sont ainsi couverts par des processus de contrôle interne ou font l'objet d'un contrôle externe.

Parmi les IRO matériels identifiés pour le Groupe M6, ceux relevant des enjeux "Contenu et influence des programmes sur les publics" et "Publicité responsable" sont spécifiques à l'entreprise.

À la suite de l'analyse de double matérialité réalisée, les impacts, risques et opportunités suivants ont été identifiés. Les IRO ont été répartis sur la chaîne de valeur représentée au paragraphe 7.1.3.3 du présent rapport.

**B. SYNTHÈSE DES ENJEUX DE DURABILITÉ ET DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS ASSOCIÉS**

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	N° et libellé de l'IRO	Description
<b>E1 - Changement climatique</b>					
Atténuation du changement climatique et adaptation par le Groupe M6 et sa chaîne de valeur	In	CT	Am, OP, Av	1. Impact négatif sur l'environnement lié aux émissions de GES produites dans le cadre des activités du Groupe (production) et de sa chaîne de valeur (stockage, diffusion, consommation) contribuant à l'aggravation du changement climatique	Impact sur l'environnement (aggravation du changement climatique) et toutes les parties prenantes qui subiront les effets de ce changement climatique
	R	LT	Am, OP, Av	2. Coûts additionnels liés aux investissements nécessaires à la décarbonation des activités du Groupe, notamment sur l'écoproduction, et de celles de sa chaîne de valeur	Coûts potentiels liés à la décarbonation du Groupe
	R	LT	Am, OP, Av	3. Risque d'augmentation des coûts associés à la compensation carbone dans le cadre du développement du streaming impactant négativement l'empreinte carbone du Groupe	Risque dans le cas où le Groupe ne serait pas en mesure de décarboner suffisamment ses activités et devoir compenser ses émissions par l'achat de crédits carbone
Gestion des ressources énergétiques au sein de l'entreprise et de sa chaîne de valeur	In	CT	Am, OP, Av	4. Impacts négatifs sur l'environnement liés à la consommation d'énergie dans le cadre des activités du Groupe et sur sa chaîne de valeur	Impact sur l'environnement (aggravation du changement climatique) et toutes les parties prenantes qui subiront les effets de ce changement climatique
<b>S1 - Effectifs de l'entreprise</b>					
Santé et sécurité, conditions de travail, qualité de vie et bien-être au travail	In	CT	OP	8. Impact négatif sur la santé mentale et/ou physique des collaborateurs en cas de conditions de travail dégradées	Impact sur leur santé mentale (stress, burn out, dépression, etc.) mais également physique (accidents, maladies professionnelles, etc.)
	In	CT	OP	9. Impact négatif relatif aux contrats de travail de courte durée au sein du secteur des médias	Impact du fait du caractère précaire de leurs conditions de travail
	In	CT	OP	7. Impact négatif sur la santé / sécurité des lanceurs d'alerte ou autres sources via leur mise en danger à cause d'une protection insuffisante de leur anonymat	Impact négatif sur la santé (harcèlement etc) des lanceurs d'alerte dont l'anonymat n'aurait pas été préservé
Égalité des chances : promotion de la diversité et de la mixité au sein du Groupe	In	CT	OP	10. Impact négatif sur les droits humains des collaborateurs en cas de pratiques discriminatoires ou de harcèlement au travail	Détérioration de la santé mentale (stress, anxiété, dépression, burnout) et physique, une perte de confiance, une démotivation, une diminution de la concentration et de la qualité de travail, un isolement, etc
	Ip	CT	OP	11. Impact positif sur les droits humains des collaborateurs bénéficiant de politiques d'intégration et d'inclusion	Amélioration du bien-être des collaborateurs et leur satisfaction au travail, renforcement leur motivation et leur engagement, générer une meilleure cohésion d'équipe, réduction des conflits, etc.
Le développement des compétences des collaborateurs	Ip	CT	OP	12. Impact positif sur l'employabilité du salarié régulièrement formé	Acquisition de nouvelles connaissances et compétences, amélioration de sa performance et sa productivité, induisant une évolution professionnelle
<b>S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur</b>					
Conditions de travail et égalité de traitement des travailleurs de la chaîne de valeur	In	CT	Am, OP	13. Impact négatif sur les travailleurs de la chaîne de valeur permis notamment par un contrôle défaillant par le Groupe des pratiques de ses fournisseurs et sous-traitants en matière de droits humains	Risques physiques et psychologiques, discrimination et un manque de représentation et de droits syndicaux
	In	CT	Am, OP	7. Impact négatif sur la santé / sécurité des lanceurs d'alerte ou d'autres sources via leur mise en danger à cause d'une protection insuffisante de leur anonymat	Impact négatif sur la santé/ sécurité (harcèlement, licenciement etc) des lanceurs d'alerte dont l'anonymat n'aurait pas été préservé
<b>S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux</b>					
Confidentialité des données	R	CT	OP	14. Risque de sanction, litige et amende en cas de manquement aux réglementations en matière de protection des données et de la vie privée	Risque réglementaire : de lourdes sanctions financières peuvent être appliquées en cas de non conformité au RGPD

# 7 ÉTAT DE DURABILITÉ

## Informations générales

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	N° et libellé de l'IRO	Description
<b>G1 - Conduite des affaires</b>					
Ethique des affaires, lutte contre la corruption et respect des obligations réglementaires et obligations conventionnelles	R	CT	Am,OP, Av	5. Risque de sanctions en cas de non-respect des réglementations en matière d'éthique des affaires, de corruption (Sapin II), de protection des lanceurs d'alerte et de non respect de ses obligations conventionnelles	La loi Sapin II prévoit des sanctions financières en cas de non-respect de ses mesures
Relations équilibrées avec les fournisseurs et sous-traitants du Groupe	In	CT	Am	6. Impacts négatifs pour les fournisseurs dépendants du Groupe pour la poursuite de leur activité ou que le Groupe pourrait mettre en danger du fait du non-respect de la loi LME	Mise en difficulté financière des fournisseurs notamment de petite taille
Ethique journalistique	In	CT	Am, OP	7. Impact négatif sur la santé / sécurité des lanceurs d'alerte ou d'autres sources via leur mise en danger à cause d'une protection insuffisante de leur anonymat	Danger pour leur sécurité en cas de représailles éventuelles
<b>Enjeu spécifique - Contenus et programmes</b>					
Contenu et influence des programmes sur les publics	R	MT	OP, Av	15. Risque de baisse d'attractivité / de boycott de la chaîne auprès des annonceurs en raison de contenus diffusés jugés non-alignés avec les enjeux ESG actuels	Risque réputationnel
	In	CT	OP, Av	16. Impact négatif sur les téléspectateurs du fait d'un manque d'inclusion dans les contenus	Renforcement des stéréotypes et des discriminations, exclusion sociale, invisibilisation des minorités
	In	CT	OP, Av	17. Impact négatif sur l'environnement via la diffusion de programmes illustrant des modes de vie non-durables	Incitation des téléspectateurs à la consommation excessive (de masse, modèles de consommation énergivores), favorise des comportements non-durables auprès de ces derniers (modèles alimentaires non-durables, voyages à forte empreinte carbone),
	Ip	CT	OP, Av	18. Impact positif sur la société grâce à la sensibilisation des publics aux enjeux sociaux et environnementaux et la promotion aux modes de vie durables	Réduction des inégalités sociales, encouragement des comportements écologiques, évolution des pratiques de consommation (économie circulaire) stimuler l'innovation dans des technologies durables et la recherche,
	Ip	CT	OP, Av	19. Impact positif du fait de l'accès gratuit à l'information et au divertissement	Renforcement de l'éducation aux médias en favorisant l'esprit critique.
<b>Enjeu spécifique - Publicité responsable</b>					
Publicité responsable	R	LT	OP	20. Risque d'interdiction de la promotion de secteurs jugés non-alignés avec des enjeux environnementaux et sociétaux	Risque réglementaire
	In	CT	OP,Av	21. Impact négatif sur l'environnement via la promotion de produits ou de modes de vie non-durables	Incitation des téléspectateurs à la consommation excessive (de masse, modèles de consommation énergivores), en favorisant des comportements non-durables auprès de ces derniers (modèles alimentaires non-durables, voyages à forte empreinte carbone), etc.
	Ip	CT	OP,Av	22. Impact positif sur la société grâce à la publicité répondant aux enjeux sociaux et environnementaux	Contribue à réduire les inégalités sociales, encourage les comportements écologiques, fait évoluer les pratiques de consommation, (économie circulaire), stimule l'innovation dans des technologies durables et la recherche, etc.

<sup>1</sup>Typologie d'IRO : R=risque / O=Opportunité / In = Impact négatif / Ip=Impact positif

<sup>2</sup>Horizon de temps : CT = Court terme (1 an) / MT = Moyen terme (2 à 5 ans) / LT= Long terme (plus de 5 ans)

<sup>3</sup> Am=Chaîne de valeur en amont, OP=Opérations propres, Av=Chaîne de valeur aval

### 7.1.4.3 MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication IRO-1.

#### A. BASES DE LA CONSTRUCTION DE L'ANALYSE

##### Les enjeux de la DPEF constituent la base de l'analyse...

La première étape de l'analyse a consisté en l'élaboration d'une liste d'enjeux de durabilité pertinents pour le Groupe M6 au regard de ses activités. Ce travail a d'abord été réalisé à partir de la revue de la liste des enjeux de durabilité déjà identifiés et évalués dans le cadre de la DPEF sur un aspect de matérialité d'impact, l'évaluation de l'impact financier n'étant alors pas requise. Une équipe projet, pilotée par la Direction Financière et incluant la Direction de l'Engagement, la Direction Financière et la Direction des Ressources Humaines été mise en place en 2024. En premier lieu, l'équipe projet, ayant déterminé que les enjeux de durabilité déjà identifiés étaient toujours pertinents pour le Groupe, a décidé de les conserver et d'en regrouper certains au sein d'un seul et même enjeu plus général. Ensuite, ils ont été reliés à un ESRS précis (certains enjeux sectoriels sont spécifiques et non attribuables à un ESRS standard).

##### ...et ont été complétés par de nouveaux enjeux...

Dans un second temps, et afin de s'assurer de l'exhaustivité de l'analyse, chaque sous-sujet de chaque ESRS a été analysé par l'équipe projet, cette étape ayant permis de détecter de nouveaux enjeux. Cette réflexion a été menée sur le périmètre des activités propres du Groupe M6 mais également sur celui relevant de sa chaîne de valeur, en amont et en aval. Elle a été établie à partir de questions types établies sur la base du texte de la directive CSRD et des spécificités du secteur des médias. Le fruit de cette réflexion a ensuite été débattu au sein de l'équipe projet.

**Cette étape a permis de faire ressortir 14 enjeux, dont deux enjeux spécifiques** permettant de tenir compte des métiers du Groupe. Le Groupe s'est notamment appuyé sur sa connaissance très fine de son activité et de son secteur en consultant ses experts internes (régie publicitaire, études, juridique, Secrétariat général, Ressources humaines, etc.).

##### ...auxquels ont été rattachés des IRO

Pour chacun des enjeux listés précédemment, des impacts (positifs ou négatifs) et des risques et opportunités (IRO) ont ensuite été identifiés. Ce travail s'est appuyé à la fois sur une connaissance fine des spécificités du Groupe mais aussi sur des éléments de benchmarks sectoriels.

Chacun de ces IRO a été coté selon les critères précisés ci-après.

#### B. DÉTERMINATION DE LA MANIÈRE D'ÉVALUER LES IRO

##### Préambule

Le processus de cotation ne s'est pas concentré sur des activités, des relations d'affaires, des zones géographiques ou d'autres facteurs spécifiques qui entraînent un risque accru d'impacts négatifs.

#### Critères d'évaluation de la matérialité d'impact

La matérialité des impacts positifs et négatifs a été évaluée sur la base des critères imposés dans les textes réglementaires :

- *gravité* ;
- *étendue des impacts* (dans le cas des impacts sur l'environnement, l'étendue des impacts peut être comprise comme un périmètre géographique ou l'étendue des dommages environnementaux. Dans le cas d'impacts sur les personnes, elle peut être comprise comme le nombre de personnes affectées) ;
- *irrémediabilité* (le caractère irrémediable, si et dans quelle mesure les impacts négatifs peuvent être réparés) – non applicable pour les impacts positifs ;
- *probabilité d'occurrence*.

Des échelles de notation standard ont été définies par l'équipe projet pour les impacts relatifs à l'environnement, aux droits humains, santé et sécurité au travail, ainsi que pour la probabilité d'occurrence et sont présentés ci-après.

Pour l'évaluation de la sévérité des impacts, la note proposée correspond au maximum des trois sous-critères : gravité, étendue et irrémediabilité. La note de chaque impact positif ou négatif est obtenue en multipliant la sévérité et la probabilité, et est ensuite ramenée à une note sur 4.

Dans le cas d'un impact négatif sur les droits humains, la gravité de l'impact prime sur sa probabilité lors de son évaluation tel que stipulé dans la CSRD.

#### Critères d'évaluation de la matérialité financière

La matérialité financière a été évaluée sur la base des deux critères imposés dans les textes réglementaires, à savoir :

- *gravité financière* ;
- *probabilité d'occurrence* du risque ou de l'opportunité identifié.

Pour les catégories de gravité financière suivantes, des échelles de notation standardisées ont été établies par l'équipe projet sur la base des éléments suivants :

- business model ;
- continuité des activités ;
- contraintes réglementaires ;
- réputation ;
- attentes des parties prenantes.

Concernant le critère de gravité « financière », l'équipe projet a, en accord avec le Directeur Général Finance et Supports, déterminé spécifiquement l'indicateur ainsi que les graduations de l'échelle de ce dernier. L'indicateur choisi pour refléter ce critère est l'EBITA. La graduation de l'échelle de 1 à 4 a été déterminée sur la base d'un pourcentage de l'EBITA 2023.

La note de chaque risque et opportunité résulte de la multiplication des critères d'impact financier et de probabilité d'occurrence, ramenée ensuite à une note sur 4.

### Echelle de notation de la probabilité d'occurrence pour la matérialité d'impact et la matérialité financière

Probabilité	
Cotation	Description
4 - Très élevée	Certaine
3 - Elevée	Probable
2 - Moyenne	Possible
1 - Faible	Improbable

Horizon	
Cotation	Description
3 - Long terme	5 ans et plus
2 - Moyen terme	Entre 1 et 5 ans
1 - Court terme	Moins d'1 an

### Echelle de notation de la gravité financière

Cotation	Description
4 - Critique	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Financier</b> : grave impact</li> <li>● <b>Business model</b> : refonte totale du Business model ;</li> <li>● <b>Continuité des activités</b> : impacts à long terme ;</li> <li>● <b>Règlementaire</b> : interruption importante et prolongée des services ;</li> <li>● <b>Réputation</b> : couverture négative de grande ampleur par les médias/boycott ;</li> <li>● <b>Attente des parties prenantes</b> : départs massifs d'investisseurs/clients/salariés, conflits ouverts dans la relation.</li> </ul>
3 - Elevé	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Financier</b> : impact élevé ;</li> <li>● <b>Business model</b> : impacts sur le Business model à moyen terme ;</li> <li>● <b>Continuité des activités</b> : impacts à moyen terme ;</li> <li>● <b>Règlementaire</b> : amende et interruption des services ;</li> <li>● <b>Réputation</b> : couverture négative limitée dans le temps par les médias nationaux ;</li> <li>● <b>Attente des parties prenantes</b> : départs d'investisseurs/clients/salariés, détérioration à moyen-terme de la confiance.</li> </ul>
2 - Modéré	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Financier</b> : impact modéré ;</li> <li>● <b>Business model</b> : impacts sur le Business model à court terme ;</li> <li>● <b>Continuité des activités</b> : impacts à court terme ;</li> <li>● <b>Règlementaire</b> : amende mais absence d'interruption des services ;</li> <li>● <b>Réputation</b> : couverture négative de grande ampleur dans les médias locaux/spécialisés du secteur ;</li> <li>● <b>Attente des parties prenantes</b> : départs de quelques investisseurs/clients/salariés, détérioration à court-terme de la confiance.</li> </ul>
1 - Faible	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Financier</b> : impact faible ;</li> <li>● <b>Business model</b> : impacts mineurs sur le Business model ;</li> <li>● <b>Continuité des activités</b> : impacts mineurs ;</li> <li>● <b>Règlementaire</b> : absence d'amende et d'interruption des services ;</li> <li>● <b>Réputation</b> : série d'articles négatifs dans la presse locale/spécialisée du secteur ;</li> <li>● <b>Attente des parties prenantes</b> : départs à la marge et difficultés de rétention d'investisseurs/clients/salariés, impacts localisés sur la relation.</li> </ul>

## Echelle de notation de la matérialité d'impact

Gravité	
<b>4 - Critique</b>	Préjudice mortel / critique
<b>3 - Élevée</b>	Préjudice très grave
<b>2 - Modéré</b>	Préjudice grave
<b>1 - Minime</b>	Préjudice mineur

Étendue	
<b>4 - Global/total</b>	Impact international / Part très importante des effectifs/travailleurs dans la chaîne de valeur et utilisateurs.
<b>3 - Très répandu</b>	Impact national / Part importante des effectifs/travailleurs dans la chaîne de valeur et utilisateurs.
<b>2 - Moyen</b>	Impact régional / Part peu importante des effectifs/travailleurs dans la chaîne de valeur et utilisateurs.
<b>1 - Limité</b>	Impact très localisé / Part non significative des effectifs/travailleurs dans la chaîne de valeur et utilisateurs.

Remédiabilité	
<b>4 - Irréversible</b>	Les impacts sont définitifs.
<b>3 - Très difficile à corriger</b>	Les impacts nécessitent des ressources importantes
<b>2 - Facile à corriger</b>	Les impacts nécessitent peu de ressources pour pouvoir y remédier.
<b>1 - Très facile à corriger</b>	Les impacts sont non-significatifs sans frais ni ressources significatifs à engager.

### Processus de cotation des IRO

La cotation a été réalisée par l'équipe projet, avec les contributions des experts internes des métiers spécifiques au Groupe M6. Des ateliers dédiés ont été organisés à cette fin sur plusieurs semaines et des échanges complémentaires ont eu lieu pour certains IRO. Ces ateliers ont notamment porté sur la consultation

- des Directeurs en charge des sujets RH pour les IRO sociaux ;
- du Directeur audit interne & contrôle des risques pour les IRO en lien avec l'ESRS G1 - Conduite des affaires et notamment l'anticorruption ;
- du Délégué à la protection des données pour l'enjeu relatif à la confidentialité et à la sécurité des données ;
- de la Directrice en charge de la conformité des programmes pour les IRO relatifs à l'enjeu Contenu et influence des programmes sur les publics ;
- de la Directrice des études au sein de la régie pour l'enjeu relatif à la publicité responsable.

Lorsqu'elles étaient disponibles, des données internes ou sectorielles ont été utilisées pour la cotation de la matérialité d'impact. A défaut, la cotation a été effectuée

- sur la base de l'historique du secteur s'il existait ou,
- sur la base de scénarii établis au sein de l'équipe projet.

L'évaluation de la probabilité d'occurrence des impacts a été établie sur la base de la connaissance du secteur.

Pour les risques ou opportunités évalués sur la base du critère d'impact sur l'EBITA, le chiffrage de l'impact a été établi en interrogeant les différentes fonctions concernées :

- Direction de l'Engagement ;
- Direction Financière ;
- Direction des Services Généraux ;
- Régie publicitaire.

Le chiffrage a également pris en compte différents textes réglementaires pour l'estimation des éventuelles sanctions financières. L'estimation de chaque risque ou opportunité a ensuite été rapportée à l'EBITA consolidé de référence (exercice 2023) pour obtenir sa cotation finale.

Si les risques et opportunités ont été évalués sur la base de l'un des cinq autres critères (business model, réputation etc.), l'évaluation a été établie :

- sur la base de l'historique du secteur s'il existait ou,
- sur la base de scénarii débattus au sein de l'équipe projet ainsi qu'avec le cabinet de conseil.

### Seuil de matérialité

Le seuil de matérialité désigne la note à partir de laquelle un IRO et par conséquent un enjeu est considéré comme matériel.

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, le seuil de matérialité a été fixé comme strictement supérieur à 2,2 par l'équipe projet.

Tous ces éléments méthodologiques ont été partagés lors de la présentation globale de l'analyse de matérialité faite au Comité RSE du Conseil de surveillance.

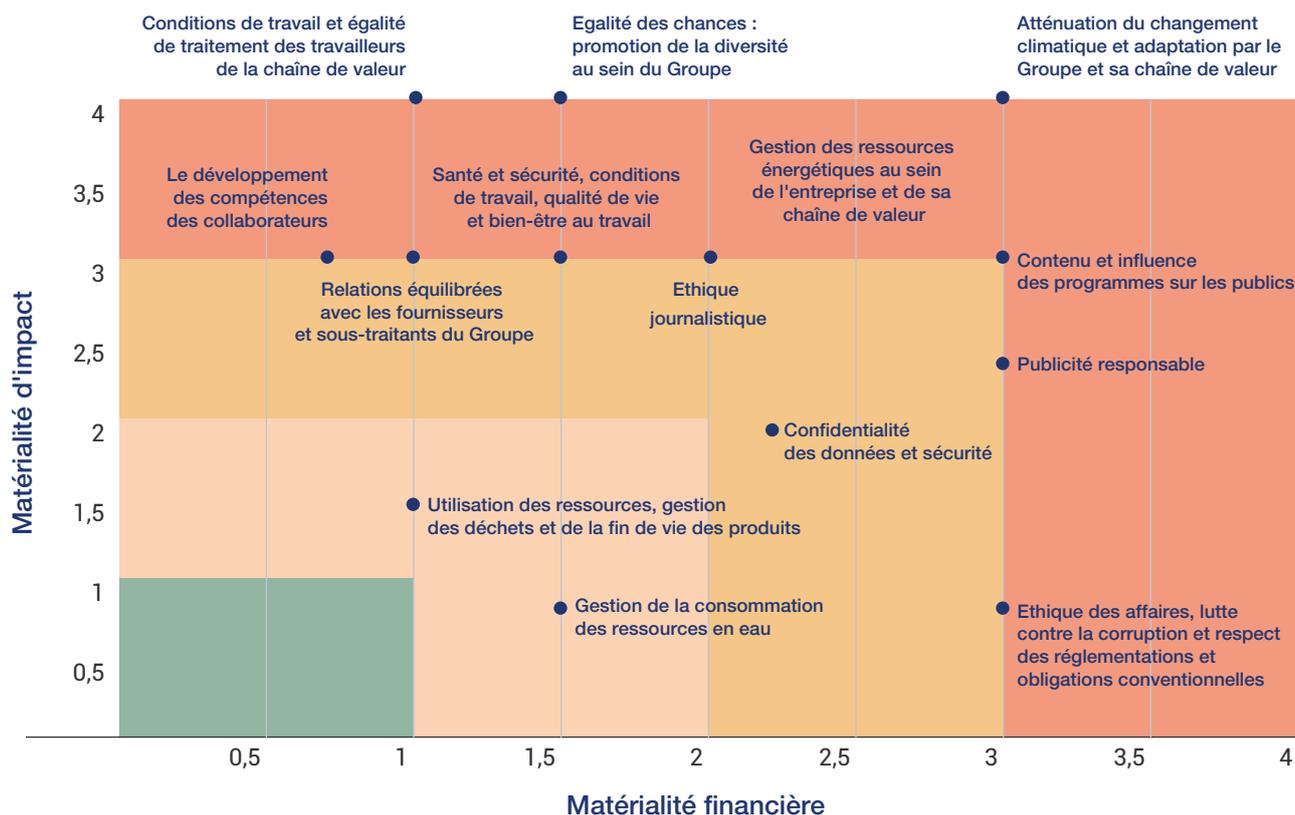
Une fois la cotation établie, les 14 enjeux initiaux ont été réduits à 12.

### C. MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

La matrice de double matérialité ci-dessous classe les enjeux matériels du Groupe M6 sur la base des IRO ayant la matérialité d'impact et la matérialité financière la plus élevée. Elle indique également le seuil de cotation défini.

Le processus utilisé pour identifier, évaluer et surveiller les risques et opportunités qui ont ou pourraient avoir des effets financiers est décrit ci-avant. Lors de l'analyse des IRO, des dépendances vis-à-vis des annonceurs, des téléspectateurs et auditeurs, et des salariés du Groupe M6 ont été identifiées.

**Matrice de Double Matérialité Groupe M6**



#### D. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

L'analyse ayant été effectuée courant 2024, il n'existe à date pas de processus en place concernant la manière de prioriser les risques en matière de durabilité par rapport aux autres types de risques. Il n'existe donc pas à ce jour de processus décisionnel ou de procédure de contrôle interne connexes.

Le processus d'identification, d'évaluation et de gestion des impacts et des risques est intégré dans le processus global de gestion des risques de l'entreprise par le biais de ses processus de contrôle, tels que décrits au paragraphe 7.1.4.2. Il en est de même pour le processus d'identification, d'évaluation et de gestion des opportunités.

Aucune ressource spécifique n'a été utilisée dans le cadre du processus d'identification, d'évaluation et de gestion des impacts et des risques.

Qu'ils s'agissent de ses opérations propres ou de celles de sa chaîne de valeur, le Groupe M6 n'a pas identifié ni évalué d'impacts réels et potentiels :

- liés à la pollution ;

- liés aux ressources hydriques et marines ;
- liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire, notamment en ce qui concerne les flux de ressources entrants, les flux de ressources sortants et les déchets.

Il n'a donc pas procédé à des consultations sur ces sujets, en particulier auprès des communautés affectées.

En ce qui concerne la biodiversité et les écosystèmes, le Groupe n'a ni identifié et ni évalué de dépendances à l'égard de ceux-ci et des services écosystémiques qui existent, au niveau de ses propres sites et de sa chaîne de valeur en amont et en aval. Il ne dispose pas de sites se trouvant au sein ou à proximité de zones sensibles sur le plan de la biodiversité.

Le Groupe n'a pas non plus identifié ni évalué de risques de transition, de risques physiques et d'opportunités liés à la biodiversité et aux écosystèmes. Il n'a pas tenu compte de risques systémiques ni mené de consultations auprès des communautés affectées concernant les évaluations de la durabilité des ressources biologiques et écosystèmes communs.

#### 7.1.4.4 EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRS COUVERTES PAR L'ÉTAT DE DURABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication IRO-2

- La liste des points de données prévus dans les normes transversales et thématiques qui sont requis par d'autres actes législatifs de l'Union se trouve en section 7.8 du présent document.
- La liste des exigences de publication auxquelles le Groupe M6 s'est conformé en préparant l'état de durabilité, selon les résultats de l'évaluation de la matérialité, se présente sous la forme d'une table des matières, consultable au début du présent rapport.

Pour ce rapport, le Groupe M6 a fait usage des dispositions transitoires permettant de limiter les informations publiées durant les premières années d'application des normes.

Un enjeu durabilité est considéré comme matériel s'il est matériel du point de vue de l'impact, du point de vue financier ou bien des deux. Suivant les règles propres à l'agrégation des IRO matériels, un enjeu durabilité a ainsi été qualifié de matériel dès lors qu'il était rattaché à au moins un IRO matériel.

Le Groupe M6 a ainsi rattaché chaque enjeu à l'ESRS lui correspondant puis a, pour chaque ESRS, examiné chaque point de donnée avec chacun des experts métiers en interne (Direction des Ressources humaines, Direction Juridique, Régie publicitaire, Direction Financière, Secrétariat Général, Direction de l'Engagement). Le Groupe n'a pas appliqué de seuils dans l'application des points de données. Lorsqu'il a conclu qu'il n'était pas concerné par un point de donnée, il en a justifié les raisons.

## 7.2 ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

### 7.2.1 Taxonomie verte européenne (Article 8 du règlement (UE) 2020/852)

#### A. PRÉSENTATION

La Commission européenne déploie une ambition forte autour du développement durable et du reporting non financier. Est ainsi entré en application en 2021 le règlement 2020/852 "Taxonomie verte", qui a pour but de :

- Réorienter massivement les flux de capitaux du secteur financier en direction des besoins de long terme, comme l'innovation et les infrastructures, et accélérer la transition vers une économie neutre en carbone ;
- Normaliser le langage utilisé par les investisseurs et entreprises afin de définir ce qui est "vert" et les métriques permettant de mesurer et valoriser la contribution d'une entreprise à la transition bas-carbone.

La première étape de l'application de ce nouveau règlement européen consiste à déterminer l'éligibilité de ses activités à la Taxonomie verte. Ainsi, une activité économique est éligible si elle fait partie de la liste d'activités des Actes Délégués du règlement Taxonomie.

Les activités éligibles deviennent alignées, c'est-à-dire durables dès lors qu'elles satisfont à trois exigences :

A. Elles contribuent substantiellement à un ou plusieurs des 6 objectifs environnementaux listés ci-dessous :

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

B. Elles ne causent pas de préjudice à aucun autre objectif environnemental ("DNSH - Does Not Significant Harm").

C. Elles respectent les garanties minimales sociales définies par le droit international.

Ainsi, le Groupe doit publier la part éligible et alignée des indicateurs financiers suivants :

- chiffre d'affaires net consolidé,
- dépenses d'investissement (CAPEX),
- dépenses d'exploitation (OPEX).

#### B. MÉTHODOLOGIE

##### Périmètre

Les données financières sont issues des comptes consolidés au 31 décembre 2024. Le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissements et les dépenses d'exploitation peuvent donc être réconciliés avec les États financiers consolidés (voir respectivement le compte de résultat au chapitre 6.1 « Comptes consolidés » et les notes 12 « Immobilisations incorporelles » et 14 « Immobilisations corporelles » du chapitre 6.2 « Annexe aux comptes consolidés annuels »).

Les sociétés dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle conjoint ou une influence notable sont exclues du calcul des ratios définis par l'acte délégué dit « Article 8 » du règlement Taxonomie (Règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission du 6 juillet 2021).

##### Éligibilité des activités du Groupe M6

Les activités suivantes du Groupe M6 sont éligibles à la Taxonomie pour leur contribution à l'objectif environnemental n°2 "Adaptation au changement climatique" :

- au titre de l'activité 8.3 "*Programming and broadcasting*" définie dans les Actes Délégués du règlement Taxonomie : **pôle Vidéo (ex-Télévision)** (à l'exception de M6 Publicité, M6 Créations et Ctzar) et **pôle Audio (ex-Radio)** ;
- au titre de l'activité 13.1 "*Creative, arts and entertainment activities*" définie dans les Actes Délégués du règlement Taxonomie : **M6 Interactions** (pôle Diversifications), pour sa ligne de produits "événements et spectacles" ;
- au titre de l'activité 13.3 "*Motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing*" définie dans les Actes Délégués du règlement Taxonomie : **pôle Production et droits audiovisuels**, et **M6 Interactions** (pôle Diversifications) pour ses lignes de produits "musique enregistrée" et "éditions musicales" ;

Pour être éligible, ces activités doivent faire l'objet d'une évaluation des risques climatiques actuels et futurs". Le Groupe a mené en 2024 une évaluation de la vulnérabilité de ses activités aux risques climatiques actuels et futurs. Cette évaluation lui a permis de confirmer que l'exposition aux risques climatiques physiques n'est pas significative pour ses activités.

Les activités des filiales suivantes ne sont pas éligibles à la Taxonomie, telle que définie par les Actes Délégués du règlement européen :

- M6 Publicité (pôle Vidéo) ;
- M6 Créations (pôle Vidéo) ;
- Ctzar (pôle Vidéo), cédée le 6 juillet 2023 ;
- M6 Digital Services (pôle Diversifications), cédée le 30 septembre 2023 ;
- Stéphane Plaza Immobilier ;
- Les activités de la Boîte aux Enfants (6 entités juridiques), acquises le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Concernant le traitement particulier des recettes publicitaires, il est considéré qu'elles constituent une source de financement pour les activités de diffusion Vidéo et Audio et non une activité à part entière. En effet, les écrans publicitaires des chaînes et stations du Groupe n'auraient aucune valeur sans les contenus qui y sont diffusés.

### Alignement des activités du Groupe M6

#### Contribution substantielle

Les activités du Groupe sont mentionnées dans l'Annexe II du texte paru le 4 juin 2021 détaillant les activités éligibles à la contribution de l'objectif « Adaptation au changement climatique » (catégories 8.3. Programmation et diffusion, 13.1. Activités créatives, artistiques et de spectacle; 13.3. Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale).

Lorsqu'une activité économique relevant de ces catégories satisfait au critère de la contribution substantielle, démontrant qu'elle fournit notamment un service, une information ou une pratique visant à "contribuer aux efforts d'adaptation d'autres populations" elle constitue une activité alignée habilitante au sens de l'article 11 paragraphe 1.b) du règlement (UE) 2020/852.

De par ses activités et notamment la diversité de ses programmes proposés ainsi que l'étendue de son public, le Groupe est capable de sensibiliser ainsi que d'informer son audience sur les aspects et enjeux du changement climatique.

Conscient de l'importance de cet atout pour contribuer aux efforts d'adaptation au changement climatique de la population, le Groupe M6 dans le cadre des travaux parlementaires autour du projet de loi Climat & Résilience, a fédéré les acteurs de l'audiovisuel autour des enjeux environnementaux. La loi 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, particulièrement en matière de communications commerciales.

Le Groupe M6 a souscrit le 30 juin 2022 un premier contrat-climat, renouvelé en juin 2023 qui renforce le rôle incontournable des médias dans la promotion des comportements vertueux. Dans le cadre d'une démarche volontaire inédite de l'ensemble du secteur audiovisuel et sous l'égide de l'ARCOM, ce contrat climat (disponible sur le site officiel <https://www.publicite-responsable.ecologie.gouv.fr/les-contrats-climat/>) formalise les engagements du Groupe M6, et traduit son rôle d'acteur responsable dans la transition écologique. Il s'engage ainsi à plusieurs égards :

#### Dans ses contenus

- Par la création et l'exposition de contenus relatifs à des thématiques liées à l'environnement, à sa protection et à la lutte contre le dérèglement climatique ;
- La diffusion dans les programmes de solutions écoresponsables : les antennes du Groupe souhaitent accompagner les téléspectateurs dans leur quotidien au service de nouveaux modes de consommation, au service de réduction d'économie d'énergie également, etc. ;
- Une place de choix des experts environnementaux dans les émissions : c'est par exemple flagrant lors des annonces du Gouvernement qui ont été largement décryptées, expliquées par les journalistes du Groupe et par des experts du secteur de l'énergie.

#### Pour ses communications commerciales

- La possibilité de proposer des espaces à tarif préférentiel pour les campagnes du Gouvernement ou des autorités. M6 Publicité a prévu une disposition dans ses CGV ;
- Renforcer la promotion de produits et services à impact plus limité sur l'environnement et encourager des modes de vies plus respectueux de l'environnement ;
- Participer et soutenir les initiatives de l'ARPP (Autorité de régulation professionnelle de la publicité), particulièrement la mise en oeuvre stricte de sa Recommandation Développement Durable ; M6 Publicité est membre du CA de l'ARPP et participe à ce titre, à l'élaboration et à la révision des recommandations, au sein des clubs interprofessionnels (TV, Digital et Radio) ;
- Accélérer la réflexion commune afin de créer des méthodologies partagées de calcul de l'impact carbone des communications commerciales. (Elaboration de méthodologies de calculs au sein des instances professionnelles TV, Radio et digitale).

Le dernier volet portant sur les actions de sensibilisations internes du Groupe est décrit en 7.3.4.3.

Le Groupe travaille chaque année à l'établissement des restitutions auprès de l'ARCOM pour témoigner de ces engagements : éditoriaux, au sein de sa régie publicitaire, actions de formation...).

**Le Groupe M6 a donc considéré qu'il contribuait de façon substantielle à un objectif environnemental défini par le Règlement Taxonomie : Adaptation au changement climatique.**

Les activités du Groupe ne font pas parties des activités mentionnées dans le Règlement Délégué 2023/2486 de la Commission traitant des quatre nouveaux objectifs publiés par la Commission Européenne en 2022. Elles ne sont donc pas éligibles aux quatre nouveaux critères que sont : la transition vers une économie circulaire, prévenir et contrôler la pollution, protéger et restaurer la biodiversité et les écosystèmes, et favoriser un usage durable et protéger l'eau ainsi que les ressources marines.

### Critères DNSH consistant à "ne pas causer de préjudice important" en vue de l'adaptation au changement climatique

L'Annexe II du Règlement délégué de la Commission paru le 4 juin 2021) établit que les activités du Groupe M6, à savoir 8.3. Programmation et diffusion, 13.1. Activités créatives, artistiques et de spectacle et 13.3. Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale ne sont pas susceptibles de porter préjudice aux cinq autres objectifs identifiés par la Commission Européenne.

### Respect des garanties minimales

Par ailleurs, le Groupe M6 répond aux différents critères de garanties minimales sur l'exercice 2024 qui sont notamment couverts par :

- Son code d'Ethique et de Déontologie disponible sur son site internet (<https://www.groupeM6.fr/fr/investisseurs/statuts-et-code-dethique/>) ;
- La mise en place des dispositifs attendus dans le cadre de la loi SAPIN II pour la lutte contre la corruption ;
- Le respect des réglementations applicables en terme de fiscalité ;
- Le respect des législations en vigueur dans le cadre du droit de la concurrence. Les collaborateurs peuvent se référer à la Charte relative au respect des règles de concurrence disponible dans le réseau social et collaboratif du Groupe ou consulter la Direction juridique pour toute question relative à la lutte anti-trust et à la concurrence. En 2024, ni le Groupe ni un de ses dirigeants n'a reçu de condamnation judiciaire matérielle concernant la violation des droits de l'homme, la corruption, le non-respect de l'éthique des affaires, ou de la réglementation applicable en matière fiscale.

## C. ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE ET AU GAZ FOSSILE

Activités liées à l'énergie nucléaire		
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	Non
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	Non
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	Non
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	Non
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	Non
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	Non

## D. CHIFFRE D'AFFAIRES NET CONSOLIDÉ

### Éligibilité

Sur la base des éléments précisés ci-avant, l'éligibilité à la Taxonomie verte du chiffre d'affaires net consolidé du Groupe M6 se répartit comme suit pour l'exercice 2024 :

Activités économiques	Codes	2024		2023	
		Chiffre d'affaires (en Meuros)	Part du chiffre d'affaires (en %)	Chiffre d'affaires (en Meuros)	Part du chiffre d'affaires (en %)
<b>A. Activités éligibles à la Taxonomie</b>		<b>1 268,2</b>	<b>96,7 %</b>	<b>1 262,2</b>	<b>95,9 %</b>
Programming and broadcasting	CCA 8.3				
Creative, arts and entertainment activities	CCA 13.1				
Motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities	CCA 13.3				
<b>B. Activités non éligibles à la Taxonomie</b>		<b>43,0</b>	<b>3,3 %</b>	<b>53,4</b>	<b>4,1 %</b>
<b>TOTAL chiffre d'affaires net consolidé du Groupe M6 (A + B)</b>		<b>1 311,2</b>	<b>100 %</b>	<b>1 315,6</b>	<b>100 %</b>

Concernant le traitement particulier des recettes publicitaires, il est considéré qu'elles constituent une source de financement pour les activités de diffusion Vidéo et Audio et non une activité à part entière. En effet, les écrans publicitaires des chaînes et stations du Groupe n'auraient aucune valeur sans les contenus qui y sont diffusés.

### Alignement

L'alignement à la Taxonomie verte du chiffre d'affaires net consolidé du Groupe M6 se répartit comme suit pour l'exercice 2024 :

Activités économiques	Codes	2024		2023	
		Chiffre d'affaires (en Meuros)	Part du chiffre d'affaires (en %)	Chiffre d'affaires (en Meuros)	Part du chiffre d'affaires (en %)
<b>A. Activités alignées</b>		<b>100,5</b>	<b>7,7 %</b>	<b>90,6</b>	<b>6,9 %</b>
Programming and broadcasting	CCA 8.3				
Creative, arts and entertainment activities	CCA 13.1				
Motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities	CCA 13.3				
<b>B. Activités non alignées</b>		<b>1 210,7</b>	<b>92,3 %</b>	<b>1 225,0</b>	<b>93,1 %</b>
<b>TOTAL chiffre d'affaires net consolidé du Groupe M6 (A + B)</b>		<b>1 311,2</b>	<b>100 %</b>	<b>1 315,6</b>	<b>100 %</b>

Pour déterminer le chiffre d'affaires aligné des activités de diffusion (Vidéo et Audio) le Groupe a appliqué aux recettes de chaque antenne la part de la durée des programmes traitant intégralement ou partiellement des thématiques liées à l'environnement, à sa protection et à la lutte contre le dérèglement climatique, rapportée à la durée de l'ensemble des programmes diffusés<sup>1</sup>. Pour cela, le Groupe s'est appuyé sur les inventaires de programmes "verts" réalisés pour l'ARCOM dans le cadre du reporting mis en place pour le Contrat Climat (convention signée entre les médias audiovisuels et l'ARCOM).

Pour déterminer les revenus alignés des activités du pôle Production et droits audiovisuels, le Groupe a identifié les recettes des films et autres titres "verts", c'est-à-dire traitant intégralement ou partiellement des thématiques liées à l'environnement, à sa protection et à la lutte contre le dérèglement climatique. Il en résulte que le chiffre d'affaires aligné du Groupe M6 est estimé à 7,7 % du chiffre d'affaires total consolidé.

Activités économiques	Code <sup>1</sup>	CA (m€)	Part du CA Année 2024 %	Critères de contribution substantielle										DNSH - Does Not Significantly Harm	Garanties minimales	Part du CA alignée - Année 2023 %	Activité habilitante (H)	Catégorie activité transitoire (T)	
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire						Pollution
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
<b>A.1. ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)</b>																			
Activités de programmation et de diffusion	CCA 8.3	99,9	7,6%	N/EL	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	6,2%	H	
Activités de production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes télévisés, d'enregistrement sonore et d'édition musicale	CCA 13.3	0,6	0,1%	N/EL	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,7%	H	
<b>Chiffre d'affaires des activités alignées (A.1)</b>		<b>100,5</b>	<b>7,7%</b>	<b>0%</b>	<b>7,7%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>6,9%</b>		
Dont habitantes		100,5	7,7%	0%	7,7%	0%	0%	0%	0%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	6,9%	H	
Dont transitoires		0,0	0,0%							OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		T
<b>A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON-ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)</b>																			
Activités de programmation et de diffusion	CCA 8.3	1 077,1	82,1%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									84,0%	
Activités de production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes télévisés, d'enregistrement sonore et d'édition musicale	CCA 13.3	90,6	6,9%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									5,0%	
<b>Chiffre d'affaires des activités éligibles non alignées (A.2)</b>		<b>1 167,7</b>	<b>89%</b>	<b>0%</b>	<b>89%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>									<b>89,0%</b>	
<b>Total A (A.1. + A.2.)</b>	<b>NA</b>	<b>1 268,2</b>	<b>96,7%</b>	<b>0%</b>	<b>96,7%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>									<b>95,9%</b>	
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
<b>Chiffre d'affaires des activités non éligibles (B)</b>	<b>NA</b>	<b>43,0</b>	<b>3,3%</b>																
<b>TOTAL A + B</b>																			
<b>Total A + B</b>	<b>NA</b>	<b>1 311,2</b>	<b>100%</b>																

<sup>1</sup> Le code est composé de l'abréviation correspondant à l'objectif auquel l'activité peut contribuer de manière substantielle, ainsi que du numéro de section attribué à l'activité dans l'annexe relative à cet objectif, à savoir: - CCM pour Atténuation du changement climatique; - CCA pour Adaptation au changement climatique; - WTR pour Ressources aquatiques et marines; - CE pour Économie circulaire; - PPC pour Prévention et réduction de la pollution; - BIO pour Biodiversité et Écosystèmes. // N/EL= Non éligible et EL=éligible pour l'objectif visé. OUI=Activité éligible à la taxonomie et alignée sur la taxonomie en ce qui concerne l'objectif environnemental visé.

<sup>1</sup> entre 6 h et 1 h pour les chaînes TV et entre 4 h 30 et minuit pour les stations Radio, afin de tenir compte des créneaux effectivement investis par les annonceurs

Exercice 2024	Part du chiffre d'affaires / chiffre d'affaires total	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Eligible à la taxonomie par objectif
CCM Atténuation au changement climatique	7,7%	96,7%
CCA Adaptation au changement climatique		
WTR Ressources aquatiques et marine		
CE Economie circulaire		
PPC Prévention et réduction de la pollution		
BIO Biodiversité et écosystèmes		

### E. DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (CAPEX)

Dans le cadre de la Taxonomie, les dépenses d'investissement (CAPEX "Taxonomie") sont définies comme les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles et les acquisitions lors des regroupements d'entreprises au cours de l'exercice. Elles s'élèvent à 103,8 M€ en 2024, soit la somme de 89,5 M€, correspondant aux acquisitions d'immobilisations incorporelles (cf note 12 de l'annexe aux comptes consolidés), et de 14,3 M€, correspondant aux acquisitions d'immobilisations corporelles (cf note 14 de l'annexe aux comptes consolidés).

#### Éligibilité

Les CAPEX "Taxonomie" éligibles correspondent aux dépenses d'investissement définies ci-avant et :

1. relatives aux actifs ou processus qui sont associés aux activités économiques du Groupe éligibles à la taxonomie. Les acquisitions de droits audiovisuels des pôles Vidéo et Production et Droits audiovisuels sont en ce sens éligibles ;
2. faisant partie d'un plan visant à étendre les activités économiques alignées sur la Taxonomie ou à permettre aux activités économiques éligibles à la Taxonomie de le devenir dans un délai de 5 ans ;
3. liées à l'achat de la production d'activités économiques éligibles à la Taxonomie (autres que celles du Groupe), et aux mesures individuelles permettant aux activités cibles de devenir bas carbone ou d'entraîner des réductions de gaz à effet de serre. Les CAPEX du Groupe relatifs aux travaux de rénovation des bâtiments, à l'installation de panneaux solaires, aux infrastructures informatiques et à l'acquisition de véhicules électriques ou hybrides sont ainsi éligibles à la Taxonomie.

4. liés à l'achat de la production d'activités économiques éligibles à la Taxonomie (autres que celles du Groupe), et aux mesures individuelles permettant aux activités cibles la transition vers une économie circulaire. Les CAPEX du Groupe relatifs à l'achat de matériel informatique sont éligibles à cet catégorie.

L'éligibilité à la Taxonomie verte des CAPEX du Groupe M6 se répartit comme suit :

	2024		2023	
			en Meuros	en %
<b>A. CAPEX éligibles à la Taxonomie</b>	<b>79,3</b>	<b>76,4 %</b>	<b>66,6</b>	<b>71 %</b>
1. associés aux activités éligibles du Groupe	79,2	76,3 %	66,5	71 %
3. associés à l'achat de produits issus d'activités éligibles autres que celles du Groupe	0,1	0,1 %	0,1	0 %
<b>B. CAPEX non éligibles à la Taxonomie</b>	<b>24,5</b>	<b>23,6 %</b>	<b>26,8</b>	<b>29 %</b>
<b>TOTAL CAPEX (A + B)</b>	<b>103,8</b>	<b>100 %</b>	<b>93,4</b>	<b>100 %</b>

#### Alignement

L'alignement à la Taxonomie verte des CAPEX du Groupe M6 se répartit comme suit :

	2024		2023	
			en Meuros	en %
<b>A. CAPEX alignés</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7 %</b>	<b>5,2</b>	<b>5,6 %</b>
1. associés aux activités éligibles du Groupe	0,6	0,6 %	5,2	5,6 %
3. associés à l'achat de produits issus d'activités éligibles autres que celles du Groupe	0,1	0,1 %		
<b>B. CAPEX non alignés</b>	<b>103,1</b>	<b>99,3 %</b>	<b>88,2</b>	<b>94,4 %</b>
<b>TOTAL CAPEX (A + B)</b>	<b>103,8</b>	<b>100 %</b>	<b>93,4</b>	<b>100</b>

Activités économiques	Code <sup>1</sup>	CAPEX (M€)	Part des CAPEX année N %	Critères de contribution substantielle						DNSH - Does Not Significantly Harm						Garanties minimales	Part des CAPEX alignée - Année N-1	Activité habitante (H)	Catégorie Activité transitoire (T)
				Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
<b>A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
<b>A.1. ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)</b>																			
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0,1	0,1%	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%	H	
Activités de production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes télévisés, d'enregistrement sonore et d'édition musicale	CCA 13.3	0,6	0,6%	N/EL	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	5,6%	H	
Production d'électricité par des panneaux solaires	CCM 4.21	0,0	0,0%	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1%		
<b>CAPEX des activités alignées (A.1.)</b>		<b>0,7</b>	<b>0,7%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>OUI</b>	<b>5,6%</b>		
Dont habitantes		0,7	0,7%	0,1%	0,6%	0%	0%	0%	0%	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	5,6%	H	
Dont transitoires		0,0	0,0%							OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0%		T
<b>A.2. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON-ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE)</b>																			
Activités de production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes télévisés, d'enregistrement sonore et d'édition musicale	CCA 13.3	78,6	75,7%	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								65,6%		
<b>CAPEX des activités éligibles non alignées (A.2)</b>		<b>78,6</b>	<b>75,7%</b>	<b>0%</b>	<b>75,7%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>								<b>65,6%</b>	<b>NA / NA</b>	
<b>Total A (A.1. + A.2.)</b>		<b>79,3</b>	<b>76,4%</b>	<b>0%</b>	<b>76,3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>								<b>71,2%</b>	<b>NA / NA</b>	
<b>B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE</b>																			
<b>CAPEX des activités non éligibles (B)</b>		<b>24,5</b>	<b>23,6%</b>																
<b>TOTAL A + B</b>																			
<b>Total A + B</b>		<b>103,8</b>	<b>100%</b>																

<sup>1</sup> Le code est composé de l'abréviation correspondant à l'objectif auquel l'activité peut contribuer de manière substantielle, ainsi que du numéro de section attribué à l'activité dans l'annexe relative à cet objectif, à savoir: - CCM pour Atténuation du changement climatique; - CCA pour Adaptation au changement climatique - WTR pour Ressources aquatiques et marines - CE pour Économie circulaire - PPC pour Prévention et réduction de la pollution - BIO pour Biodiversité et Écosystèmes // N/EL= Non éligible et EL=éligible pour l'objectif visé. OUI=Activité éligible à la taxonomie et alignée sur la taxonomie en ce qui concerne l'objectif environnemental visé.

Pour chaque catégorie de CAPEX éligibles (79,3 M€ au total), les équipes financières et opérationnelles ont mené une étude afin de déterminer si leur nature pouvait répondre à un des critères de contribution substantielle. Ainsi, pour les acquisitions de droits d'œuvres audiovisuelles, qui représentent 0,6% des CAPEX alignés du Groupe, elles ont identifié les œuvres dont le sujet traite intégralement ou partiellement des thématiques liées à l'environnement, à sa protection et à la lutte contre le dérèglement climatique. Le montant d'acquisition des œuvres répondant à ces critères a

été classé à 100% dans la catégorie "Adaptation au changement climatique". L'autre partie des CAPEX alignés (0,1%) concerne principalement l'installation d'équipements permettant la mesure et le contrôle de la performance énergétique des bâtiments. Cette thématique est alignée du fait de sa nature, avec pour critère l'atténuation du changement climatique. Elle est habitante car elle satisfait les critères d'examen technique présentés dans le Règlement Délégué 2021/2139.

		Part des CAPEX dans le total des CAPEX	
Exercice 2024		Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	Atténuation au changement climatique	0,1 %	0,2 %
CCA	Adaptation au changement climatique	0,6 %	76,2 %
WTR	Ressources aquatiques et marine	0 %	0 %
CE	Economie circulaire	0 %	0 %
PPC	Prévention et réduction de la pollution	0 %	0 %
BIO	Biodiversité et écosystèmes	0 %	0 %

### F. DÉPENSES D'EXPLOITATION (OPEX)

Dans le cadre de la Taxonomie, les dépenses d'exploitation (OPEX "Taxonomie") sont définies de façon restrictive comme les coûts directs non capitalisés liés :

- à la recherche et au développement,
- aux mesures de rénovation des bâtiments,
- aux locations à court terme,
- à l'entretien et aux réparations,
- à toutes les autres dépenses directes liées à l'entretien quotidien des immobilisations corporelles par l'entreprise ou par un tiers sous-traitant qui sont nécessaires pour assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs.

Les OPEX "Taxonomie" éligibles correspondent aux dépenses définies ci-avant et :

1. relatives aux actifs ou aux processus qui sont associés aux activités économiques éligibles,
2. faisant partie d'un plan visant à étendre les activités économiques alignées sur la Taxonomie ou à permettre aux activités économiques éligibles à la Taxonomie de le devenir dans un délai de 5 ans,
3. liées à l'achat de la production d'activités économiques éligibles à la Taxonomie, et aux mesures individuelles permettant aux activités cibles de devenir bas carbone ou d'entraîner des réductions de gaz à effet de serre.

En 2024, les OPEX "Taxonomie" ne représentent que 4,7 % (3,7 % en 2023) des charges d'exploitation totales du Groupe M6. Au sein de ces OPEX "Taxonomie", la proportion des dépenses éligibles est inférieure à 1 %. Celles des charges alignées est donc non-significative, nous l'avons donc considérée comme nulle.



## 7.2.2 Changement climatique (E1) - Préambule

### 7.2.2.1 GOUVERNANCE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1.GOV-3.

Les enjeux Durabilité sont pris en compte dans la part variable de la rémunération des membres du Directoire et des cadres bénéficiant d'une part variable (y compris membres du Comité exécutif). Les indicateurs extra-financiers sont au nombre de quatre, le 4<sup>ème</sup> ciblant plus particulièrement les considérations liées au climat.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (section 3.3.2.2.C.).

→ Politique de rémunération 2025 des membres du Directoire / Part variable des rémunérations

Pour l'ensemble du collège du Directoire, la part de la rémunération se référant au 4<sup>ème</sup> critère représente 25 % de la part de la rémunération variable liée aux indicateurs RSE. Les considérations climatiques prises en compte dans cette rémunération sont donc principalement liées à la réduction de la consommation énergétique du Groupe et en conséquence à la réduction de ses émissions de GES (gaz à effet de serre).

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Chapitre 3/ Partie 3.3.2 Politique de rémunération 2025 des membres du Directoire / 3.3.2.2 C.).

→ Description de la part variable des rémunérations

### 7.2.2.2 PLAN DE TRANSITION POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1-1.

Le plan de transition pour l'atténuation du changement climatique est en cours de finalisation et sera disponible au cours de l'année 2025.

Ce plan de transition bas carbone est le fruit d'un travail mené tout au long de l'année 2024 avec le cabinet BL Evolution, spécialisé en transition écologique, et intègre l'ensemble des activités du Groupe qui sont la distribution, la production, les activités de fonctionnement, ainsi que le digital. Les cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les leviers de décarbonation, ainsi que les autres éléments attendus y seront précisés.

Le Groupe M6 n'a pas évalué ses émissions potentielles verrouillées.

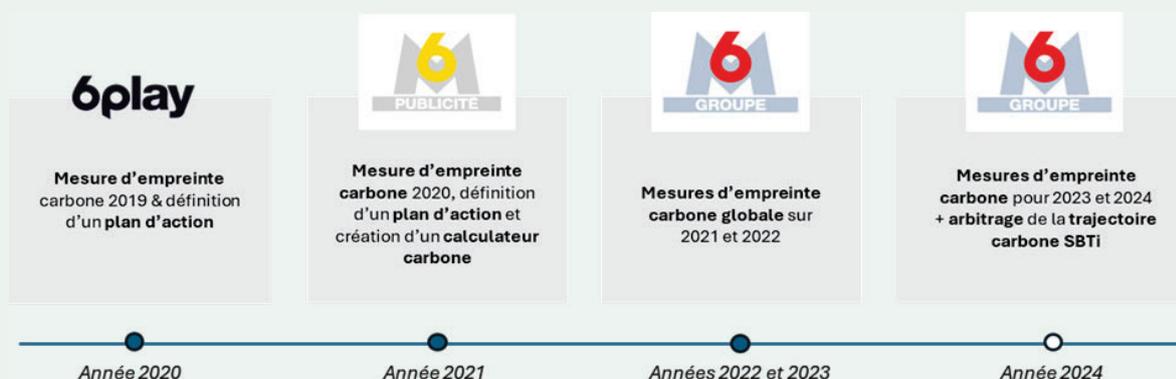
En tant que Groupe média, le Groupe M6 n'est pas une entreprise exclue des indices de références des accords de Paris, ne faisant pas partie des entreprises exclues listées dans le règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission.

L'alignement des activités économiques du Groupe M6 sur les dispositions du règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission a vocation à évoluer en fonction du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique qui sera finalisé courant 2025. Il est donc difficile d'identifier à date dans quelles mesures l'alignement va évoluer. Le Groupe communiquera sur ce point dans le rapport durabilité 2025, lorsque le plan de transition sera disponible.

#### A l'origine : M6 Publicité et 6play à l'avant-garde de la décarbonation du secteur

- Premières initiatives de décarbonation du Groupe : mesure d'empreinte des activités publicitaires et de la plateforme de replay (6Play) ;
- Mise en place de plans d'actions concrets et pragmatiques pour réduire leur empreinte ;
- Développement d'un outil de calcul permettant d'automatiser la mesure d'empreinte carbone des campagnes publicitaires.

En 2022, le Groupe M6, à travers la Direction de l'Engagement, a souhaité accélérer ses travaux et a instauré une mesure annuelle de son empreinte carbone globale, englobant l'ensemble de ses métiers.



### 7.2.2.3 RAPPEL DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1.SBM-3 et E1.IRO-1.

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier des impacts, risques et opportunités relatifs aux effectifs de l'entreprise comme décrit dans le paragraphe 7.1.4 du présent rapport.

Les impacts, risques et opportunités traités dans cette partie sont listés ci-après :

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	N°IRO et description
<b>E1 - Changement climatique</b>				
Atténuation du changement climatique et adaptation par le Groupe M6 et sa chaîne de valeur	In	CT	Am, OP, Av	1. Impact négatif sur l'environnement lié aux émissions de GES produites dans le cadre des activités du Groupe (production) et de sa chaîne de valeur (stockage, diffusion, consommation) contribuant à l'aggravation du changement climatique
	R	LT	Am, OP, Av	2. Coûts additionnels liés aux investissements nécessaires à la décarbonation des activités du Groupe, notamment sur l'écoproduction, et de celles de sa chaîne de valeur
	R	LT	Am, OP, Av	3. Risque d'augmentation des coûts associés à la compensation carbone dans le cadre du développement du streaming impactant négativement l'empreinte carbone du Groupe
Gestion des ressources énergétiques au sein de l'entreprise et de sa chaîne de valeur	In	CT	Am, OP, Av	4. Impacts négatifs sur l'environnement liés à la consommation d'énergie dans le cadre des activités du Groupe et sur sa chaîne de valeur

<sup>1</sup>Typologie d'IRO : R=risque / O=Opportunité / In = Impact négatif / Ip=Impact positif // <sup>2</sup> Horizon de temps : CT = Court terme (1 an) / MT = Moyen terme (2 à 5 ans) / LT= Long terme (plus de 5 ans) // <sup>3</sup> Am=Chaîne de valeur en amont, OP=Opérations propres, Av=Chaîne de valeur aval.

Les impacts et risques liés au climat ont pour origine les émissions de GES produites dans le cadre de ses activités et de sa chaîne de valeur. Conscient de cet impact, le Groupe réalise depuis 2021 un bilan carbone lui permettant d'identifier les principaux postes et sources d'émissions de GES : consommations liées aux activités de bureau, activités de distribution et de production de contenu, ainsi que la lecture des programmes par les utilisateurs.

## 7.2.3 Détermination de l'exposition aux risques climatiques

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1.SBM-3 et E1.IRO-1.

En 2024, le Groupe a mené, avec la collaboration du cabinet BL Evolution, une analyse des risques climatiques associés à son activité. Celle-ci porte sur ses activités propres et sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Elle a pour objectif de déterminer les principaux risques climatiques et de transition auquel le Groupe est exposé afin de pouvoir mettre en oeuvre une stratégie d'adaptation à ces changements.

### 7.2.3.1 BASE DE CONSTRUCTION DE L'ANALYSE

#### A. PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'analyse de résilience détaillée ci-après, le Groupe M6 a déterminé différents risques physiques et de transition en lien avec le changement climatique. Leur définition s'appuie sur le cadre de la TCFD (*Task Force on Climate Related Financial Disclosures*), dont la classification est reprise par le Règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission du 4 juin 2021.

Cette analyse n'a pas fait émerger de risque physique matériel.

Deux risques de transition sont cependant ressortis comme matériels :

- le **risque d'augmentation des coûts associés à la compensation carbone**, dans le cadre du développement du streaming, impactant négativement l'empreinte carbone du Groupe ;
- le **risque de coûts additionnels liés aux investissements nécessaires à la décarbonation** des activités du Groupe, (notamment via l'éco-production) et des activités de sa chaîne de valeur.

#### B. PÉRIMÈTRE DE L'ANALYSE

L'analyse de résilience du Groupe M6 porte sur l'ensemble des activités et de la chaîne de valeur du Groupe, exceptées les activités de La Boîte aux Enfants composées de 6 entités juridiques (cf. Partie 7.1.1.1), qui ont été acquises par le Groupe M6 en juillet 2024.

#### Activités propres

Elle s'est concentrée sur les sites du Groupe M6, plus particulièrement les quatre bâtiments situés à Neuilly-sur-Seine, regroupant la majorité des installations techniques nécessaires aux activités du Groupe M6. Celui de Marseille, le plus proche d'une côte, a également été intégré.

### Chaîne de valeur

En outre, dans la chaîne de valeur aval, dont le Groupe est le plus dépendant pour exercer ses activités, l'analyse a pris en compte les distributeurs, qui comprennent les fournisseurs d'accès internet, de technologie ainsi que les diffuseurs. Ces acteurs de la chaîne de valeur ont ainsi été interrogés dans le cadre de cet exercice via l'envoi de questionnaires. Ces derniers ont été synthétisés afin d'évaluer pour chaque fournisseur si :

- une analyse des risques avait été réalisée ;
- des risques climatiques avaient été identifiés ;
- un plan d'adaptation existait.

Cette synthèse a permis de statuer sur le niveau de maturité de chaque fournisseur concernant son niveau d'exposition aux risques climatiques.

### C. HORIZONS TEMPORELS ET SCENARI

Les horizons temporels appliqués à l'analyse des risques sont les suivants :

- 2030 - court terme ;
- 2040 - moyen terme ;
- 2050 - long terme.

Afin de présenter l'évolution possible de ces risques dans le futur, suivant les possibles évolutions du changement climatique, les scénarios suivants ont été utilisés :

- **pour les risques physiques**, deux scénarii ont été élaborés :
  - optimiste, impliquant une hausse modérée des températures à l'échelle de la planète : RCP4.5 ;
  - pessimiste, avec un niveau de changement climatique plus important : RCP8.5 (probabilité d'environ 10 %) ;
- **pour les risques de transition**, le scénario ambitieux correspondant au SSP1-1.9, impliquant une transformation importante de nos sociétés pour les risques de transition.

#### Focus sur le scénario SSP1-1.9 conforme à l'Accord de Paris

L'analyse a porté sur l'utilisation du scénario **SSP1-1.9, conforme à l'accord de Paris et limitant le changement climatique à 1,5 °C**. Celui-ci repose sur une transformation importante de nos sociétés.

Le processus d'identification des événements de transition liés au climat dans un scénario conforme à 1,5°C avec dépassement nul ou limité a reposé sur les définitions de la TCFD et intègre la survenue d'événements tels que des changements de politiques (par exemple liées aux taxes carbone), technologiques (notamment liés à l'innovation), économiques (évolution des prix) et sociaux (évolution des préférences des consommateurs). L'analyse de scénarios liés au climat a été utilisée pour informer de l'identification et l'évaluation des risques et des opportunités de transition à court, moyen et long terme via l'utilisation du scénario SSP1-1.9. La mesure des impacts financiers a également été menée afin d'évaluer le niveau de risque et d'opportunité et de sensibilité.

La base de données DRIAS (Données pour la Recherche sur les Impacts et l'Adaptation au Climat) et le programme Copernicus, issu de l'Observatoire européen de la Terre et du climat, sont les outils qui ont permis de travailler sur ces scénarios.

L'analyse de scénarii climatiques a permis :

- d'identifier le niveau de résilience du Groupe et son exposition face aux événements de transition, en identifiant les risques et opportunités climatiques selon différents horizons temporels et leur potentielle évolution,
- de déterminer et d'anticiper les possibles impacts du changement climatique et d'adopter des mesures adaptées pour minimiser les risques identifiés.

### D. HYPOTHÈSES SOUMISES À DES INCERTITUDES

Dans l'analyse de résilience réalisée, les tendances économiques futures, les politiques climatiques à venir et les incertitudes climatiques, notamment liées à l'évolution des aléas climatiques et des risques physiques, restent soumises à des incertitudes. Les hypothèses critiques retenues concernant la manière dont la transition vers une économie à faible émissions de carbone et résiliente influera sur les tendances macroéconomiques qui entourent le Groupe M6, la consommation et le mix énergétique sont les suivantes :

- évolution des cadres réglementaires avec le renforcement des politiques climatiques ;
- pression des parties prenantes et évolution des perceptions des consommateurs sur le climat ;
- électrification du mix énergétique et modification de l'offre et de la demande.

### 7.2.3.2 ANALYSE

#### A. ÉTAPES CLÉS DE L'ANALYSE

L'identification des risques physiques liés au climat pour le Groupe M6 a démarré via une analyse de l'existant par les directions internes au Groupe M6, puis a été appuyée par une consultation du cabinet BL Evolution. Dans ce cadre, des questionnaires ont été renseignés lors de groupes de travail regroupant plusieurs corps de métiers.

L'analyse de résilience a été réalisée d'octobre à décembre 2024 et s'est déroulée en trois étapes :

- **analyse de vulnérabilité actuelle** avec cartographie des risques : définition du périmètre d'analyse, envoi de questionnaires pour identifier les processus à risques et les impacts possibles ;
- **évaluation de l'évolution des risques** futurs suivant différents scénarios climatiques : prise en compte de l'évolution possible du climat dans les trente prochaines années à travers trois scénarios climatiques ;
- **établissement d'un plan d'adaptation** : identification des solutions d'adaptation pour répondre aux enjeux liés aux risques, et limiter les impacts possibles.

#### B. IDENTIFICATION DES ALÉAS CLIMATIQUES

##### Aléas retenus

Les aléas liés au climat ont été identifiés sur la base de la classification du règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission du 4 juin 2021 :

- aléas liés à la température : fortes chaleurs et canicules ;
- aléas liés au vent : modification des régimes de vent ;
- aléas liés à l'eau : précipitations générant des inondations terrestres.

### Quantification des aléas

Pour quantifier les aléas, les indicateurs suivants ont été retenus :

- **Quantification de l'aléa fortes chaleurs et canicules**
  - écart de l'extrême des températures maximales (°C) ;
  - écart du nombre de jours de forte chaleur avec une température maximale supérieure à 35°C (jours).
- **Quantification de l'aléa fortes précipitations**
  - écart du nombre de jours à fortes précipitations (supérieur ou égal à 20mm/jour) ;
  - écart du débit journalier maximum annuel (m3/s).
- **Quantification de l'aléa vents et tempêtes**
  - écart du nombre de jours de vents forts (>= 89km/h) ;
  - écart de la vitesse des vents forts (m/s).

Ces indicateurs ont été étudiés en fonction des scénarii climatiques décrits ci-après.

Par ailleurs, afin de déterminer dans quelle mesure les actifs et activités peuvent être exposés aux aléas climatiques, l'étude a pris en compte les critères suivants :

- **probabilité, ampleur et durée** : augmentation probable en fréquence et sévérité des fortes chaleurs et canicules, des précipitations générant des inondations terrestres et des vents et tempêtes ;
- **coordonnées géospatiales** : utilisation des bases de données de la DRIAS, Géorisques afin d'identifier l'exposition des sites et de ses chaînes d'approvisionnement aux aléas.

L'identification de l'évolution des risques physiques du fait du changement climatique dans le temps a ensuite été formalisée à l'aide des deux scénarii climatiques (RCP4.5 et RCP8.5), du plus ambitieux au plus optimiste, sur 3 horizons de temps.

Aléas climatiques auxquels le Groupe M6 est exposé	Base	Horizon temporel		Probabilité d'occurrence	
		2030	2050	Fréquence	Sévérité
<b>Fortes chaleurs et canicules</b>					
Evolution du seuil de la température maximale	40,5°C	42°C à 44°C	46°C à 48°	Très probable	Très probable
Evolution du nombre de jours de fortes chaleurs	2,5 jours par an	5 jours par ans (+100 %)	8 jours par an (+200 %)		
<b>Inondations terrestres par la remontée de nappes phréatiques</b>					
Evolution du nombre de jours de précipitations			2 à 3 jours (+50 %)	Probable	Probable
<b>Vents et tempêtes</b>					
Evolution de la force des vents maximale			170 à 180 km/h (+1 à +3 %)	Probable	Possible

### Exclusion de risques physiques

Le travail ainsi réalisé a permis d'exclure les risques physiques suivants auxquels le Groupe n'est pas exposé :

- élévation du niveau de la mer ;
- inondations côtières ;
- retrait du trait de côte ;
- stress thermique (température minimale) ;
- vague de froid ;
- glissement de terrain ;
- retrait-gonflement des argiles ;
- aléas liés aux masses solides, la grêle et la neige.

Le Groupe a vérifié si ses actifs et activités commerciales étaient exposés à des aléas climatiques en identifiant le niveau d'exposition des sites et activités du Groupe (les 4 bâtiments de Neuilly sur Seine et celui de Marseille), ainsi que des activités de la chaîne de valeur dont le Groupe dépend le plus, en fonction de leur localisation géographique et de l'évolution de ces aléas dans le temps.

Ce croisement entre exposition aux aléas, vulnérabilité du Groupe et évolution du risque a permis de déterminer les risques physiques exposés dans la matrice ci-dessous.

**Le niveau de risque physique reste faible, en dehors des deux principaux risques physiques liés aux fortes chaleurs et aux inondations par remontée de nappe.**

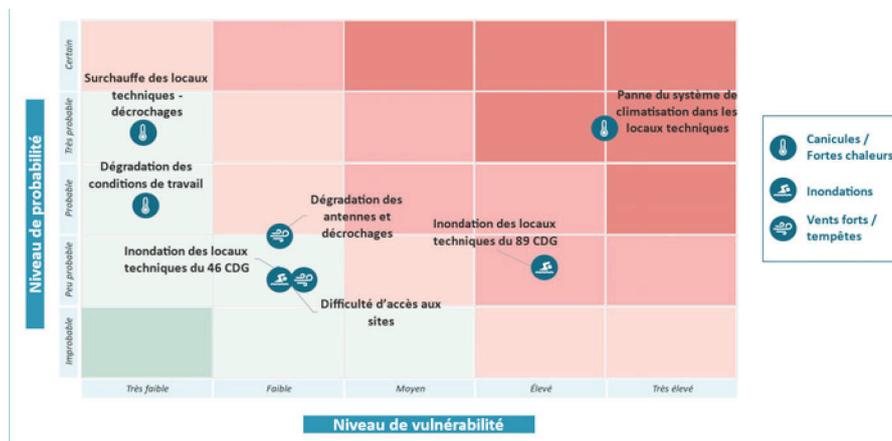
### Evaluation du niveau d'exposition du Groupe M6

Les groupes de travail ont ensuite étudié pour ces aléas :

- le niveau d'impact (de peu important à critique) ;
- les conséquences financières ;
- les solutions en place et/ou envisagées ;
- le degré de vulnérabilité.

### C. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DES ALÉAS CLIMATIQUES DU GROUPE

Les principaux aléas climatiques identifiés pour le Groupe M6 sont les suivants :



### D. IDENTIFICATION DES RISQUES DE TRANSITION

#### Méthodologie

Le Groupe M6 a évalué le niveau d'exposition, de sensibilité de chacun de ses actifs et activités économiques aux événements liés au passage à une économie bas carbone en tenant compte de la probabilité, de l'ampleur et de la durée de ces événements. Cette évaluation a été réalisée par le biais de questionnaires à destination des différents corps de métiers du Groupe, portant sur la détermination du risque et de son impact et le niveau d'impact et les conséquences financières des événements liés à la transition. Cette quantification a été projetée sur un scénario ambitieux de transformation de la société vers un monde bas-carbone.

Les risques de transition suivants ont été identifiés :

Risques et événements transitoires			
Types de risques	Description des risques	Evènements transitoires	Matérialité du risque
Risques liés au marché	Augmentation des coûts de décarbonation, des achats auprès des fournisseurs, de l'énergie, de compensation carbone ;	Modification de l'offre et la demande ;	Matériel
Risques liés à la technologie	Hausse des coûts de décarbonation	Innovations qui soutiennent la transition vers une économie bas carbone	Matériel
Risques liés à la réglementation et à la législation		Actions politiques et/ou juridiques qui tentent de limiter les activités qui contribuent au changement climatique ;	Non matériel
Risques juridiques	En cas d'inaction ou manquement en matière climatique ;		Non matériel
Risques liés à la réputation	Perte d'attractivité auprès des investisseurs et baisse de l'intérêt des annonceurs	Evolution des perceptions des clients et/ou des communautés.	Non matériel

### 7.2.3.3 CONCLUSION GÉNÉRALE DE L'ANALYSE

Sur la base des risques physiques et de transition qui ont été évalués, le niveau de risque global a été identifié comme faible.

**Le risque de fortes chaleurs nécessite un suivi opérationnel à court terme**, car il peut générer une panne du système de climatisation dans les locaux techniques (risque très probable à échéance 2030).

Deux risques sont quant à eux à surveiller sur le moyen terme :

- risque d'inondation par remontée de la nappe phréatique des locaux techniques (risque peu probable à probable à échéance 2050) ;
- risque d'augmentation des coûts de transition (compensation carbone, atténuation, fournisseurs), qui est un risque peu probable à probable.

### 7.2.3.4 STRATÉGIE POUR ANTICIPER LES ÉVENTUELS RISQUES CLIMATIQUES

Le Groupe M6 pourra adapter sa stratégie à court, moyen et long terme, grâce à l'identification, menée dans le cadre de l'analyse de résilience, de solutions pouvant répondre aux possibles impacts. Au vu des résultats de l'analyse de résilience et du niveau faible de risque global, le Groupe M6 réaffirme sa capacité à s'adapter et à anticiper les éventuels risques liés au climat.

### Risque physique lié à de fortes chaleurs

Pour le risque physique lié à de fortes chaleurs, qui nécessite un suivi opérationnel à court terme, des solutions ont été identifiées. Pour réduire ce risque et compte tenu du faible nombre de jours concernés par an (seuil de fortes chaleurs atteint en moyenne 5 jours par an à horizon 2030 – données DRIAS), la location temporaire de capacités de refroidissement a été retenue comme solution.

### Risque lié à l'augmentation des coûts en lien avec la compensation carbone ou encore l'atténuation

Le Groupe travaille à la mise en place d'actions de décarbonation afin de réduire le risque lié à l'augmentation des coûts en lien avec la compensation carbone ou encore l'atténuation.

Les activités identifiées comme étant à risque, à savoir les activités commerciales de production et publicitaires ont été intégrées dans les mesures d'atténuation ciblées via les objectifs de décarbonation qui seront définis à horizon 2025.

### 7.2.3.5 AUTRES INFORMATIONS

Aucun actif ou activité économique n'a été identifié comme incompatible ou nécessitant des efforts importants pour être compatible avec une transition vers une économie neutre pour le climat. La mesure des impacts financiers a également été menée afin d'évaluer le niveau de risque, d'opportunité et de sensibilité.

De plus, le Groupe M6 ne formule pas d'hypothèses critiques en matière de climat dans ses états financiers.

### 7.2.4 Politiques

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1.MDR-P et E1-2.

Il a été décidé par l'ensemble des instances de Direction de formaliser une politique climat reposant sur un plan de transition bas carbone lancé en 2024 et finalisé en 2025. Cette politique sera basée sur le plan de transition cité au paragraphe 7.2.2.2 précédent et aura vocation à répondre aux impacts et aux risques matériels rappelés au paragraphe 7.2.2.3.

Le lancement de cette politique a été impulsé par le Comité exécutif et le Comité de direction via le lancement d'un Comité de pilotage présidé par un membre du Comité exécutif, ayant pour objectif de définir le niveau d'ambition du Groupe en termes de réduction d'émissions de Gas à Effet de Serre. Par ailleurs, le Groupe M6 a sollicité les principales parties prenantes concernées pour l'élaboration de sa trajectoire de décarbonation.

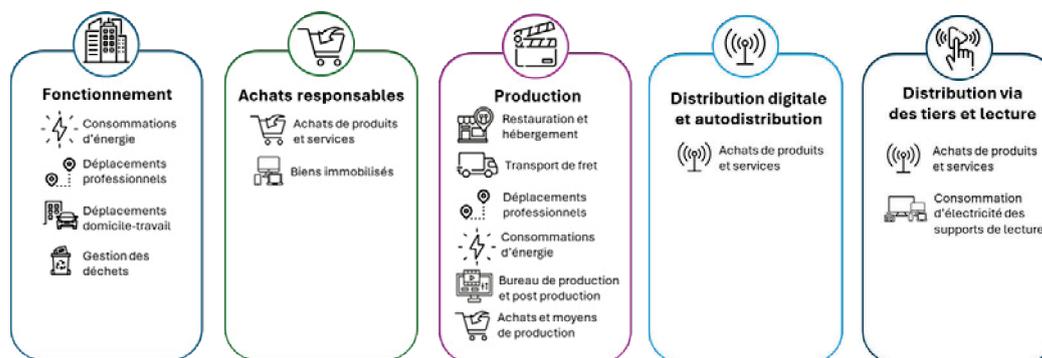
Les caractéristiques de cette politique sont les suivantes :

- **Périmètre des activités du Groupe** : les activités propres du groupe seront couvertes ainsi que sa chaîne de valeur, notamment les activités des fournisseurs, des producteurs externes et des distributeurs de contenus.

- **Portée géographique** : elle se concentrera sur la France, où le Groupe possède ses principales activités.
- **Domaines couverts** : Elle couvrira l'atténuation du changement climatique et l'efficacité énergétique.

Cet engagement du Groupe M6 a été validé par le Comité RSE du Conseil de surveillance ainsi que par le Comité exécutif et le Comité de direction. Un membre du Directoire sera responsable de la mise en œuvre de la politique climat reposant sur le plan de transition. Les membres du Comité exécutif et du Comité de direction assureront quant à eux la supervision des actions qui relèvent de leurs périmètres respectifs. Enfin, la trajectoire du Groupe, une fois finalisée, sera soumise à SBTi (*Science-Based Targets initiative*) en 2025. Cette initiative assure une méthodologie et un cadre international conçus pour valider la robustesse de la trajectoire de décarbonation des entreprises.

*Chantiers prioritaires de la trajectoire de réduction carbone :*



Le Groupe M6 suit, dans le cadre du calcul de son bilan carbone, deux référentiels français et internationaux.

D'une part, le GHG Protocol (*Greenhouse Gas Protocol*), qui est la norme internationale de référence pour mesurer, gérer et rapporter les émissions de gaz à effet de serre. D'autre part, le BEGES, qui est la méthode réglementaire en France construite par l'ADEME, destinée à évaluer les émissions de gaz à effet de serre.

## 7.2.5 Actions

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1.MDR-A et E1-3.

### 7.2.5.1 PRÉAMBULE

#### A. PÉRIMÈTRE

Les actions décrites ci-après qui sont :

- liées à l'énergie, à la fois en termes de sobriété, de mix énergétique et d'efficacité, : portent sur les bâtiments du Groupe et concernent donc les opérations propres du Groupe (et donc en France).
- relatives à l'éco-production et à la réduction de l'empreinte carbone de manière globale concernant tant les activités propres du groupe qu'une partie des activités amont et aval (et ont donc un périmètre France et international).
- relatives aux déplacements domicile travail concernent le territoire français.

#### B. AUTRES INFORMATIONS

Le calcul du bilan carbone Groupe, les mesures liées aux déplacements domicile-travail ainsi que les actions liées à l'éco-production ont commencé à être mises en place en 2021, à la suite de la création de la Direction de l'Engagement. Les actions de sobriété énergétique ont quant à elles démarré en 2019.

Les dépenses d'investissement 2024 associées sont décrites dans le paragraphe 7.1.4 dédié à la Taxonomie verte du présent rapport.

### 7.2.5.2 ACTIONS DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

Afin réduire son empreinte carbone, le Groupe met en place le calcul d'un bilan carbone annuel couvrant toutes ses activités. S'en suit l'analyse approfondie des principaux postes d'émissions par une granularité fine.

Pour assurer la collecte et le suivi des émissions carbone dans le temps, le Groupe s'appuie sur le système de gestion carbone CSR Insight, permettant notamment :

- l'automatisation des processus de collecte, de suivi et de calcul des données liées aux émissions, permettant ainsi d'améliorer la précision des mesures ;
- l'utilisation de bases de données carbone actualisées et spécifiques aux secteurs d'activité d'un groupe média, ainsi qu'à la localisation des activités ;
- le suivi de l'impact des initiatives de réduction des émissions au fil du temps, facilitant ainsi la prise de décisions et la mise en place de stratégies efficaces ;
- le suivi de l'empreinte carbone des achats auprès des principaux fournisseurs, pour s'assurer de l'adoption d'objectifs de réduction de gaz à effet de serre alignés sur l'initiative *Science-Based Targets*.

#### A. FOCUS SUR L'ÉCO-PRODUCTION

Ecoproduire consiste à optimiser toutes les étapes d'une production audiovisuelle, de la préparation à la post-production, afin d'en diminuer les impacts environnementaux, en portant une attention particulière au cycle de vie des décors, aux consommations énergétiques, à la restauration, aux moyens techniques, à l'hébergement ou encore aux déplacements.

L'éco-production fait partie intégrante des enjeux prioritaires pour décarboner les activités du Groupe M6. Depuis plusieurs années, des initiatives sont mises en place pour les programmes phares du Groupe M6. L'objectif est de poursuivre cette démarche vertueuse en systématisant les pratiques d'éco-production à l'échelle de l'ensemble des programmes produits et d'accompagner les sociétés de production internes comme externes dans la réduction de leur empreinte carbone, par la mise en place des initiatives suivantes :

- instauration de pratiques d'éco-production sur les tournages via l'accompagnement des équipes sur le label Ecoprod, qui définit un cadre de pratiques d'éco-production ;
- utilisation du calculateur carbone Carbon'Clap ;
- labellisation de programmes via le label Ecoprod et Production Responsable décrit ci-après ;
- insertion de clauses dans les contrats introduisant le calcul du bilan carbone de la production ;
- formation des équipes et nomination d'un référent éco-production dans chaque société de production interne au Groupe.

Le Groupe M6 est par ailleurs membre du Conseil d'administration de l'association Ecoprod.

Créée en 2021, Ecoprod fédère les acteurs de l'audiovisuel et du cinéma autour d'échanges, de coopérations et d'outils, études et conseils en open source, pour accompagner la transition du secteur. Différents outils sont mis à disposition :

- le calculateur carbone "Carbon'Clap" ;
- un guide de l'éco-production ainsi que des fiches pratiques thématiques fournissant des solutions vertueuses sur les métiers de l'audiovisuel et à chaque étape d'une production ;
- des signalétiques et affiches pour sensibiliser les équipes sur les tournages ;
- des formations aux enjeux de l'éco-production ;
- un ensemble de ressources documentaires et pratiques ;
- le label Ecoprod.

Le label Ecoprod repose sur un référentiel gratuit qui permet de calculer l'impact environnemental d'une œuvre de cinéma, audiovisuelle ou publicitaire sur la base de 85 actions à mettre en place pour le limiter. Pour être éligible au label, le score obtenu doit être supérieur à 65 %. Un audit est alors effectué par AFNOR Certification, organisme tiers indépendant pour obtenir une certification Ecoprod.

#### En 2024, 80 % des productions déléguées de SND ont obtenu le Label Ecoprod

En 2024, 80 % des productions déléguées de SND (Société Nouvelle de Distribution), filiale de production et de distribution de droits audiovisuels du Groupe M6 ont obtenu le Label Ecoprod : 4 Zéros (1 étoile), *Le Secret de Khéops* (2 étoiles) et *Chers Parents* (3 étoiles). Par ailleurs, les films *Super Papa* et *Le Secret de Khéops* ont reçu le Label Production Responsable de Flying Secoya. Également, *Scènes de ménage* saison 16, diffusée sur M6, a reçu le Label Ecoprod avec le niveau « confirmé ».

### B. FOCUS SUR LES DÉPLACEMENTS

Le Groupe M6 a dès 1997 pris la décision, pour le confort de ses salariés et la baisse de leur temps de transport, d'installer son siège social à proximité des transports publics. Aujourd'hui, la majeure partie des salariés du Groupe est localisée à proximité de la station de métro de la ligne 1 Les Sablons à Neuilly-sur-Seine.

Par ailleurs, près de 135 collaborateurs du Groupe utilisant régulièrement leur vélo lors de leurs déplacements domicile-travail bénéficient de l'indemnité "Ecomobilité".

Dans le cadre de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord d'entreprise, le Groupe a mis en place en juin 2019 un dispositif de télétravail pour les collaborateurs dont le métier le permet.

Dans un contexte de digitalisation croissante du monde du travail et d'allongement des temps de transport, le télétravail permet en effet d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des collaborateurs, mais aussi de réduire l'impact environnemental de leurs trajets domicile-travail. Un nouvel accord de télétravail a été signé en décembre 2024 pour une durée indéterminée intégrant de nouvelles dispositions pour les collaborateurs, avec une entrée en vigueur en janvier 2025.

Par ailleurs, le Groupe M6 encourage les collaborateurs à privilégier des solutions de mobilité douce pour effectuer leurs trajets domicile-travail :

- le Groupe rembourse l'abonnement de transports en commun à hauteur de 54,48 % ;
- les collaborateurs bénéficient également d'une indemnité écomobilité M6 : tout salarié utilisant un vélo personnel pour se rendre sur son lieu de travail peut prétendre à un remboursement annuel de 450 € ;
- mise à disposition une flotte de vélos partagée ;
- 14 bornes de recharge et 48 prises pour véhicules électriques et hybrides rechargeables sont disponibles dans les parkings des immeubles de Neuilly ainsi que 16 prises pour scooters électriques et 25 prises pour vélos électriques ;

### C. FOCUS SUR LA SOBRIÉTÉ, L'EFFICACITÉ ET LE MIX ÉNERGÉTIQUE

Une gestion technique centralisée de la consommation énergétique est en place, permettant de réguler la température et l'éclairage dans les locaux en fonction d'un certain nombre de critères, tel que leur niveau d'occupation. Cette gestion technique centralisée de l'énergie a pour objectif une meilleure maîtrise de la consommation énergétique.

#### Plan de sobriété énergétique

Grâce à plusieurs chantiers initiés depuis 2018, le Groupe M6 a régulièrement réduit sa consommation d'électricité et plus globalement d'énergie. Dans un contexte marqué par la baisse de l'offre en énergie, et pour répondre à la demande des pouvoirs publics de réduction des consommations énergétiques, le Groupe M6 a mis en place, dès septembre 2022, un plan de sobriété énergétique dont l'ensemble des salariés a été informé via un communiqué interne. Ce plan vise à poursuivre les efforts du Groupe en matière d'économie d'énergie en tenant compte de l'impact environnemental du Groupe et de ses besoins réels. Le suivi de ce plan est assuré par la direction des Services Généraux du Groupe et fait partie des indicateurs RSE dans l'accord d'intéressement du Groupe.

Il repose sur les principales actions suivantes :

#### Mesures liées au chauffage / climatisation

Tous les systèmes de chauffage et de climatisation sont automatiquement désactivés de 22h à 7h (hors 56 CDG, compte tenu des activités radio, et 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> étage du 89 CDG pour les installations techniques comme les serveurs et bancs de montage). De plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les ballons d'eau chaude des sanitaires sont éteints dans l'ensemble des bâtiments.

#### Mesures liées à l'éclairage

Tous les soirs dès 19h30 et durant les week-ends, les logos extérieurs "Groupe M6" et écrans extérieurs de l'ensemble des bâtiments sont désormais éteints. Les luminaires des halls d'accueil des bâtiments aux 89, 107, et 46 avenue Charles de Gaulle sont dorénavant éteints de 21h à 7h (hors 56 CDG, compte tenu des activités radio, et 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> étage du 89 CDG pour les installations techniques comme les serveurs et bancs de montage). Les espaces situés à proximité des fenêtres et disposant par conséquent d'une lumière naturelle (dit "premier jour") ne sont à présent plus éclairés par défaut. Les collaborateurs peuvent allumer l'espace si besoin à l'aide d'un interrupteur ou utiliser leur lampe individuelle. Les téléviseurs individuels et installés dans les salles de réunion sont désormais éteints à distance tous les soirs. Enfin, des éclairages LED associés à une technologie de détection de présence ont été installés dans l'ensemble des parkings.

#### Mesures liées aux équipements techniques

À date, les studios TV, le "Grand Studio", le Trafic, le Laboratoire et l'ensemble des bancs de montage sont systématiquement éteints après utilisation. Dans tous les studios radio, les utilisateurs ont désormais pour consigne, une fois les émissions terminées, d'éteindre systématiquement les équipements techniques (écrans de décor, écrans informatiques et vidéo, émetteurs/récepteurs HF, etc.). Tous les équipements techniques inutilisés, (machines utilisées pour des tests, etc.) sont désormais éteints, y compris les écrans de la régie finale de secours.

#### Mesures liées aux équipements informatiques

Toutes les stations d'accueil des PC portables sont désormais automatiquement éteintes. Tous les PC fixes sont automatiquement éteints à 23h55 tous les soirs à l'exception des étages techniques et radios du bâtiment 56 avenue Charles de Gaulle pour assurer la continuité de l'activité.

#### Plan d'efficacité et mix énergétique

##### Consommation d'énergies renouvelables

66 panneaux solaires ont été installés sur une superficie de 130 m<sup>2</sup> de toit d'un bâtiment à Neuilly-sur-Seine. Cette installation permet d'augmenter l'alimentation en électricité décarbonée des bâtiments du Groupe, tout en initiant une démarche d'autoconsommation. Dans le but de privilégier les fournisseurs locaux, les panneaux ont été achetés à une entreprise alsacienne. La mise en service a été réalisée en février 2024.

L'énergie consommée par le Groupe à Neuilly-sur-Seine est d'origine 100 % renouvelable, via des contrats d'approvisionnement en énergie renouvelable et l'autoproduction via les panneaux solaires.

### Autres initiatives et gestion des bâtiments

La construction de l'immeuble de bureaux du 107 avenue Charles de Gaulle à Neuilly a fait l'objet d'une démarche de Haute Qualité Environnementale visant à la fois le confort et la qualité de vie des utilisateurs ainsi que le respect de l'environnement. L'opération a ainsi obtenu en 2012 la certification HQE pour la phase Conception et Programme : les équipements et les matériaux ont été choisis pour favoriser le confort des occupants et réduire l'empreinte environnementale de l'immeuble. L'immeuble a ensuite obtenu en 2013 le label THPE (Très Haute Performance Énergétique). Toutes les améliorations mises en place ont permis d'obtenir le niveau "Excellent" du Passeport Bâtiment Durable de la certification HQE. En complément, le Groupe a pris différentes initiatives pour améliorer la consommation énergétique la généralisation des lampes à basse consommation, la mise en place de détecteurs de présence dans les sanitaires, ascenseurs, parkings, etc.

Le bâtiment situé au 107 avenue Charles de Gaulle à Neuilly est fermé durant les périodes de congés d'été et de fin d'année, les collaborateurs se regroupant alors dans d'autres bâtiments.

### Gestion des consommations énergétiques

L'installation de compteurs divisionnaires permet un sous-comptage des consommations électriques et une meilleure maîtrise des dépenses d'énergie.

## D. ACTIONS LIÉES À LA SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE



Le mode éco-stream permet déjà à plusieurs millions d'utilisateurs de visionner leurs programmes en limitant l'empreinte environnementale de leur consommation.

Dans les paramètres de l'application, il est désormais possible :

- d'ajuster la résolution des vidéos tout en conservant une bonne qualité d'image ;
- de restreindre la lecture automatique des vidéos.

En plus de ces nouvelles fonctionnalités, des conseils pratiques sous forme de gestes simples sont également proposés aux utilisateurs afin de les accompagner au mieux dans leur usage quotidien de la plateforme.

Après avoir donné à ses utilisateurs la possibilité de réduire l'impact écologique de leur consommation vidéo, M6+ a entrepris de décarboner ses tunnels publicitaires vidéos, ses annonces, en adoptant la technologie du *Green encoding* proposée par son partenaire technologique Bedrock. Ainsi, M6+ a réussi à diviser par 10 le poids des vidéos publicitaires tout en préservant la qualité de l'expérience utilisateur.

### 7.2.5.3 ACTIONS À VENIR EN 2025

Les actions d'atténuation du changement climatique par levier de décarbonation mises en place par le Groupe M6 sont décrites en début de paragraphe et seront renforcées dans le cadre de la finalisation de sa trajectoire carbone en 2025. Dans le cadre de ces actions, le Groupe M6 n'a pas identifié de solutions fondées sur la nature. En date du présent rapport, aucune dépense opérationnelle ou en capital n'a été identifiée pour la mise en œuvre du plan d'action.

Les réductions d'émissions seront publiées sur la base du bilan carbone 2025 par rapport à celui de l'année 2024.

Comme évoqué précédemment, l'analyse des risques climatiques a permis de statuer sur un niveau de risque climatique global faible pour les activités du Groupe M6. Un travail complémentaire sera cependant réalisé pour préciser les ressources nécessaires au traitement des risques bruts identifiés, ce qui permettra d'identifier dans quelle mesure la capacité du Groupe à mettre en œuvre les actions dépend de la disponibilité et de l'allocation de ressources.

#### Engagement dans le mécénat environnemental pour la protection de l'environnement au sein des territoires ruraux

Le Groupe M6 est engagé depuis 2023 aux côtés du Fonds pour l'Arbre, créé par l'Afac Agroforesteries et la Fondation Yves Rocher. Les haies bocagères possèdent de nombreux bienfaits pour les écosystèmes : habitat pour les animaux, purification de l'air et de l'eau et des sols, régulation du climat, stockage carbone, etc. Selon l'Afac Agroforesteries, 1 kilomètre de haies capte 140 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> par an, soit les émissions de CO<sub>2</sub> annuelles de 14 français.

Le Fonds pour l'Arbre se mobilise pour :

- soutenir des projets en faveur de l'arbre et de la haie dans les espaces ruraux, en octroyant un soutien financier à des structures locales.;
- sensibiliser l'opinion publique sur le rôle écologique clé de cette biodiversité.

Il participe à la mise en place d'une politique nationale dans ce sens qui contribue à la transition agroécologique des territoires français.

En 2025, le Groupe M6 poursuivra son engagement dans le mécénat environnemental aux côtés du Fonds pour l'Arbre.

## 7.2.6 Indicateurs et objectifs

### 7.2.6.1 INDICATEURS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1-5.

#### A. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE

Consommations d'énergies en MWh	2024		2023		Variation (%)
Energie produite à partir de sources fossiles	2 047	16 %	1 839	16 %	11 %
Energie produite à partir de sources nucléaires *	757	6 %	297	3 %	155 %
Energie produite à partir de sources renouvelables	9 636	78 %	9 507	81 %	1 %
<b>Total</b>	<b>12 766</b>	<b>100 %</b>	<b>11 643</b>	<b>100 %</b>	<b>11 %</b>

\* Intégration en 2024 de La Boîte aux Enfants

Le Groupe M6 ne consomme pas de combustible provenant de sources renouvelables. La consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables est de 9 635,6 MWh en 2024.

Le Groupe M6 a produit et consommé 19,7 MWh d'énergie renouvelable non combustible en 2024. Le Groupe M6 ne produit pas d'énergie non-renouvelable.

#### B. ÉMISSIONS BRUTES DE GES DES SCOPES 1,2,3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1-6.

##### Méthodologie

En 2024, il n'y a pas eu de changements significatifs dans la définition des éléments constituant l'entreprise déclarante et sa chaîne de valeur en amont et en aval.

Pour calculer son bilan carbone, le Groupe M6 s'appuie sur des données d'activité fournies par des contributeurs via le logiciel collaboratif CSR Insight, où sont renseignées des consommations d'énergie, des tonnes de déchets, les déplacements.

##### Périmètre

Les entités incluses dans le calcul sont les suivantes :

- **Groupe M6** : activités des sites de Neuilly-sur-Seine ;
- **Les sites de décrochage** en région ;
- **Diversifications** : les activités de Stéphane Plaza France et de la Boîte aux Enfants (intégration au 1<sup>er</sup> juillet 2024).

Le bilan GES, mené en 2024, couvre l'ensemble des activités cœur de métier du Groupe, de la production à la distribution de programmes et pour finir le visionnage et l'écoute de ses programmes. Plus de 70 contributeurs de toutes les directions du Groupe ont activement contribué au cadrage et à la collecte des données.

##### Référentiel et facteurs d'émissions

Les données d'activités sont converties en émissions de CO<sub>2</sub> équivalent grâce à des facteurs d'émission issus de la Base Carbone®, base de données française élaborée par l'ADEME (Agence de la Transition Ecologique), organisme public français d'accompagnement dans la mise en œuvre des politiques climatiques en France.

Périmètre des émissions	Sources
Scope 1	Combustibles fossiles consommés sur les sites du Groupe
Scope 2	Consommation d'électricité
Scope 3	Achats de biens et services, transport des collaborateurs, déchets, activités de production et distribution des contenus.

La méthodologie appliquée pour le bilan carbone est la méthode du GHG Protocol, afin d'avoir une référence internationale dans la publication des données carbone. Le Groupe M6 applique également la méthode BEGES V5 développée par l'ADEME.

En 2024, la Base Carbone v23.2 a été utilisée pour les facteurs d'émissions, ainsi que ceux élaborés par EcoAct Paris 2024 et Carbone 4 pour des mesures plus spécifiques. Pour les calculs relatifs aux achats, des bases de facteurs d'émission ont été utilisées avec des ratios monétaires de l'ADEME.

Pour les émissions relatives à la production, et lorsque les données exactes à l'échelle de chaque production n'ont pas pu être collectées ou calculées dans le cadre d'un bilan carbone, des ratios d'intensité issus de l'étude française d'Ecoprod en 2024 pour les tournages français, et les facteurs d'émissions d'Albert (2022) pour les tournages à l'international ont été utilisés.

Pour la distribution et la lecture de contenus média, des facteurs d'émissions d'études sectorielles reconnues ont été utilisés :

- étude LoCat ;
- étude du SRI (SRI\_version 2.1\_Mai 2023).

Des précisions sur les méthodes relatives au Scope 3 – émissions indirectes sont détaillées ci-dessous dans le présent paragraphe.

### Précisions sur les données d'émissions carbone

Les données sur les émissions carbone publiées dans ce document peuvent être soumises à des incertitudes, en lien avec les limites méthodologiques des mesures utilisées.

90 % des émissions de GES du Scope 2 du Groupe M6 relèvent d'instruments contractuels. Les instruments contractuels relatifs aux émissions du Scope 2 sont les contrats d'énergie renouvelable, pour l'ensemble des sites situés à Neuilly sur Seine.

Le Groupe M6 ne génère pas d'émissions de biogène.

En 2024, le Groupe M6 n'est pas encore en mesure de déterminer la part des données d'entrées des activités spécifiques calculées à partir de données primaires issues de la chaîne de valeur.

### Précisions sur les catégories d'émissions du scope 3

Les catégories d'émissions de GES du scope 3 ci-dessous ont été exclues car non-applicables à un groupe média ou non-significatives pour le Groupe M6 :

- 3.8 Actifs en leasing amont ;
- 3.9 Transport de marchandise aval et distribution ;
- 3.10 Transformation des produits vendus ;
- 3.12 Fin de vie des produits vendus ;
- 3.13 Actifs en leasing aval ;
- 3.14 Franchises ;
- 3.15 Investissements.

Les catégories d'émissions de GES du scope 3 incluses dans l'inventaire sont les suivantes :

- 3.1 Produits et services achetés ;
- 3.2 Biens immobilisés ;
- 3.3 Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2) ;
- 3.4 Transport de marchandise amont et distribution ;
- 3.5 Déchets générés ;
- 3.6 Déplacements professionnels ;
- 3.7 Déplacements domicile-travail ;
- 3.11 Utilisation des produits vendus.

## Bilan

### Répartition des émissions de gaz à effet de serre par Scope du Groupe M6

Répartition des émissions de CO <sub>2</sub> par Scope	2024	2023	Variation (%)
Emissions brutes de GES de scope 1	510	681	-25 %
Emissions brutes de GES de scope 2	409	376	9 %
Emissions brutes de GES de scope 3	186 348	193 921	- 4 %
<b>Emissions totales de GES</b>	<b>187 267</b>	<b>194 978</b>	<b>- 4 %</b>

Par ailleurs, les autres catégories du scope 3 suivantes prennent en compte diverses sources :

- 3.1 Produits et services achetés : données d'activité ratios et monétaires de l'ADEME ;
- 3.2 Biens immobilisés : données d'activité et ratios monétaires de l'ADEME ;
- 3.5 Déchets générés : données d'activité et facteurs d'émission ;
- 3.6 Déplacements professionnels : données carbone issues de l'agence de voyage et données d'activité des notes de frais ;
- 3.7 Déplacements domicile travail : données d'activité et facteurs d'émission ;
- 3.11 Utilisation des produits vendus : données d'activité et utilisation de moyennes sectorielles issues de l'étude LoCat - The Low Carbone TV delivery Project "Quantitative study of the GHG emissions of delivering TV content", pour la distribution TV linéaire (Satellite, IPTV et TNT). Également, le référentiel du SRI (Syndicat des régies internet) et l'étude de l'impact environnemental des usages audiovisuels en France.

### Changement de méthode

À noter que pour les années 2021 et 2022, les résultats du bilan carbone étaient présentés hors poste « utilisation des produits vendus » et conformément au référentiel de l'ADEME, basé sur la méthode Bilan Carbone®.

Pour les années 2023 et 2024, les émissions liées au poste « utilisation des produits vendus » sont incluses et les résultats sont présentés conformément au référentiel GHG Protocol. Afin d'éclaircir la compréhension des résultats, ceux-ci ont été rapprochés avec les activités du Groupe M6.

### Détail de la répartition des émissions de gaz à effet de serre par Scope du Groupe M6 en teqCO<sub>2</sub>

Catégories	Postes d'émissions	Equivalent Groupe M6	2024*	2023	Variation (%)	
<b>Scope 1</b>						
SCOPE 1	1.1	1.1 Emissions directes des sources fixes de combustion	Consommation de gaz et de fioul dans les bâtiments du Groupe M6	259	229	13 %
	1.2	1.2 Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	Consommation de carburant des véhicules du Groupe M6	160	150	7 %
	1.3	1.3 Emissions directes des procédés	-	-	/	
	1.4	1.4 Emissions directes fugitives	Fuites des fluides frigorigènes des bâtiments du Groupe M6 (ex : climatisation)	91	302	- 70 %
<b>TOTAL SCOPE 1</b>			<b>510</b>	<b>681</b>	<b>- 25 %</b>	
<b>Scope 2</b>						
SCOPE 2	2.1	2.1 Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	Consommation d'électricité des bâtiments du Groupe M6	409	376	9 %
	2.2	2.2 Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	-	-	/	
<b>TOTAL SCOPE 2</b>			<b>409</b>	<b>376</b>	<b>9 %</b>	
<b>Scope 3</b>						
<b>SCOPE 3 AMONT</b>						
SCOPE 3 AMONT	3.1	3.1 Produits et services achetés	Achats de biens et services du Groupe M6 Stockage et diffusion des contenus médias et publicitaires du Groupe M6 via internet, satellite, FM etc. Programmatique publicitaire	108 591	116 526	- 7 %
	3.2	3.2 Biens immobilisés	Matériel IT, Broadcast, radio et tous autres biens immobilisés par le Groupe M6	4 803	3 548	35 %
	3.3	3.3 Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	Emissions liées aux pertes et énergie amont de la distribution d'électricité	229	201	13 %
	3.4	3.4 Transport de marchandise amont et distribution	Transport de marchandise des productions audiovisuelles	316	471	- 33 %
	3.5	3.5 Déchets générés	Déchets générés par les activités du Groupe M6	158	229	- 31 %
	3.6	3.6 Déplacements professionnels	Déplacements professionnels des collaborateurs du Groupe M6	5 725	6 604	- 13 %
	3.7	3.7 Déplacements domicile travail	Déplacements domicile travail des collaborateurs du Groupe M6	501	584	- 14 %
	3.8	3.8 Actifs en leasing amont	-	-	-	/
SCOPE 3 AVAL	3-9	3.9 Transport de marchandise aval et distribution	-	-	/	
	3-10	3.10 Transformation des produits vendus	-	-	/	
	3-11	3.11 Utilisation des produits vendus	Emissions liées à la lecture des contenus médias diffusés par le Groupe M6	65 031	65 758	- 1 %
	3-12	3.12 Fin de vie des produits vendus	-	-	/	
	3-13	3.13 Actifs en leasing aval	-	-	/	
	3-14	3.14 Franchises	-	-	/	
	3-15	3.15 Investissements	-	-	/	
<b>TOTAL SCOPE 3</b>			<b>186 346</b>	<b>193 921</b>	<b>- 4 %</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>187 267</b>	<b>194 978</b>	<b>- 4 %</b>	

\* Groupe M6 consolidé - approche location-based

La majorité des émissions de gaz à effet de serre émises par les activités du Groupe se situent au niveau du Scope 3 (catégories 3.1 à 3.15 du GHG Protocol), notamment les suivantes :

- Catégorie 3.1 : Émissions indirectes liées aux achats de produits et services ;
- Catégorie 3.11 : Émissions indirectes associées à l'utilisation des produits vendus.

Les évolutions constatées peuvent être expliquées par divers éléments :

- **L'évolution des flux physiques de l'entreprise** : l'empreinte carbone a connu une variation, qu'elle soit à la hausse ou à la baisse, du fait de l'évolution des flux de l'entreprise, par exemple suite à la mise en œuvre d'un plan de sobriété énergétique ou d'une augmentation des audiences de sa plateforme de streaming M6+.

- **Les ajustements du périmètre organisationnel et/ou opérationnel** : l'empreinte carbone a été impactée par l'ajout ou la suppression de périmètre opérationnel, tel que l'ajout de filiales de diversification.
- **Les ajustements de méthodologie carbone et/ou de facteurs d'émissions** : l'empreinte carbone a subi des changements dus aux améliorations apportées aux méthodologies de calcul, par exemple les abaques de l'étude d'EcoProd et la réalisation de bilan carbone pour certaines productions.

## Des méthodologies de calculs carbone adaptées aux spécificités du secteur des médias

### Distribution et lecture

En tant que Groupe média, le Groupe M6 réalise l'inventaire des émissions équivalent carbone liées aux activités de distribution et de lecture des contenus médias et publicitaires et notamment :

- **Publicité** : M6 Publicité ;
- **Digital** : M6+ ;
- **Radio traditionnelle** : RTL, RTL2, Fun Radio et l'ensemble des radios locales ;
- **TV** : M6, W9, 6ter, Gulli et l'ensemble de ses chaînes thématiques.

Pour être à l'état de l'art, la mesure d'empreinte de ce périmètre s'est appuyée sur les travaux et référentiels des principaux syndicats sectoriels tels que le Syndicat des Régies Internet (SRI) ou le Syndicat National de la Publicité TV (SNPTV).

### Production audiovisuelle

En 2024, deux méthodes parallèles ont été mises en œuvre pour calculer les émissions carbone des programmes produits soit en interne par des sociétés de production du Groupe M6, soit par des producteurs externes.

À noter que, pour les deux méthodologies, lorsque le Groupe M6 finance à plus de 50 % un programme, la totalité des heures produites est incluse dans le bilan GES, sauf pour l'animation et les œuvres cinématographiques. Lorsque le Groupe M6 finance moins de 50 % d'un programme, les émissions prises en compte dans le bilan GES sont calculées au prorata de la part de financement pour toutes les productions.

### Méthodologie 1 : Collecte des bilans carbone réalisés par les sociétés de production sur Carbon'Clap

Dans le cas où les sociétés de production réalisent des bilans carbone via l'outil Carbon'Clap, ceux-ci sont récoltés afin d'être intégrés dans l'empreinte carbone globale des productions.

Cet outil, développé par l'association EcoProd, associe des données d'activités de production (transports, décors, postproduction...) à des facteurs d'émission afin de fournir l'empreinte carbone globale d'une production.

### Méthodologie 2 : Calcul des bilans carbone via les ratios d'intensité par genre éditorial

En l'absence de bilans carbone Carbon'Clap, des ratios d'intensité carbone par genre éditorial, fournis par l'association Ecoprod, sont utilisés pour les tournages en France et des ratios d'intensités de l'étude *Albert* pour les tournages à l'international.

Les émissions sont ensuite réparties dans les différentes catégories du Scope 3 du GHG Protocol pour les productions internes (déplacements professionnels, transport de marchandise...). L'empreinte carbone des productions externes est quant à elle intégrée dans la catégorie 3.1 Produits et services achetés.

Enfin, le Groupe M6 a engagé plusieurs échanges avec ses principaux prestataires liés à la diffusion de ses contenus pour participer à l'amélioration de la mesure d'empreinte de la filière et obtenir à l'avenir les données carbone de ses fournisseurs.

## Emissions de Gaz à Effet de Serre avec les approches Location based et Market-based

Empreinte carbone du Groupe M6	2024	2023	
Emissions de Gaz à effet de serre avec l'approche Location-based	187 267	194 978	teqCO <sub>2</sub>
Emissions de Gaz à effet de serre avec l'approche Market-based	186 900	194 618	teqCO <sub>2</sub>

### Intensité en GES

- L'intensité des émissions de GES est de 0,1428 teqCO2/k€ pour le Groupe M6. Ce calcul d'intensité en GES se base sur les émissions annuelles location-based par comparaison au chiffre d'affaires.
- L'intensité des émissions de GES est de 0,1425 teqCO2/k€, en méthodologie Market-based.
- Le dénominateur utilisé dans ce calcul de l'intensité des émissions de GES est le chiffre d'affaires du Groupe M6.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois au chapitre 5 du présent document.

→ *Chiffre d'affaires du Groupe*

### C. PROJETS D'ABSORPTION ET D'ATTÉNUATION DES GES FINANCÉS AU MOYEN DE CRÉDITS CARBONE

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1-7.*

Le Groupe M6 n'a pas recours à des projets d'absorption et de stockage d'émissions de GES, ni dans le cadre de ses propres activités ou au sein de sa chaîne de valeur, ni par l'achat de crédits carbone.

### D. TARIFICATION INTERNE DU CARBONE

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1-8.*

Le Groupe M6 n'a pas recours à une tarification interne du carbone.

### 7.2.6.2 CIBLES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION À CELUI-CI

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication E1.MDR-T et E1-4.*

Le Groupe M6 ne s'est pas encore fixé de cibles de réduction des émissions de GES. Elles seront fixées dans le cadre de la publication de son plan de transition en 2025.

L'efficacité des actions de réduction des gaz à effet de serre citée précédemment est cependant suivie. Ce suivi s'effectue grâce à l'outil CSR Insight, qui permet notamment de suivre la baisse de l'empreinte carbone sur tous les périmètres d'activité, en générant des restitutions précises et comparatives d'une année sur l'autre. Parallèlement, les consommations énergétiques sont régulièrement suivies dans le cadre du plan de sobriété énergétique, comme indiqué au paragraphe E1.MDR-A.

Les objectifs de décarbonation seront précisés dans le plan de transition.

## 7.3 ENGAGEMENT SOCIAL AUPRÈS DE SES SALARIÉS (S1)

### 7.3.1 Préambule

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.SBM-3.

#### 7.3.1.1 LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

##### A. RAPPEL DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier des impacts, risques et opportunités relatifs aux effectifs de l'entreprise comme décrit dans le paragraphe 7.1.4.

Tous les membres du personnel pouvant être affectés matériellement par le Groupe M6 ont été inclus dans le périmètre des informations publiées dans les présentes.

Les impacts, risques et opportunités traités dans cette partie sont listés ci-après :

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	n°IRO et description
<b>S1 - Effectifs de l'entreprise</b>				
Santé et sécurité, conditions de travail, qualité de vie et bien-être au travail	In	CT	OP	8. Impact négatif sur la santé mentale et/ou physique des collaborateurs en cas de conditions de travail dégradées
	In	CT	OP	9. Impact négatif relatif aux contrats de travail de courte durée au sein du secteur des médias
	In	CT	OP	15. Impact négatif sur la santé / sécurité des lanceurs d'alerte ou autres sources via leur mise en danger à cause d'une protection insuffisante de leur anonymat
Égalité des chances : promotion de la diversité et de la mixité au sein du Groupe	In	CT	OP	10. Impact négatif sur les droits humains des collaborateurs en cas de pratiques discriminatoires ou de harcèlement au travail
	Ip	CT	OP	11. Impact positif sur les droits humains des collaborateurs bénéficiant de politiques d'intégration et d'inclusion
Le développement des compétences des collaborateurs	Ip	CT	OP	12. Impact positif sur l'employabilité du salarié régulièrement formé

<sup>1</sup>Typologie d'IRO : R=risque / O=Opportunité / In = Impact négatif / Ip=Impact positif // <sup>2</sup>Horizon de temps : CT = Court terme (1 an) / MT = Moyen terme (2 à 5 ans) / LT= Long terme (plus de 5 ans) // <sup>3</sup> Am=Chaîne de valeur en amont, OP=Opérations propres, Av=Chaîne de valeur aval,

Par ailleurs, il est à noter que les impacts matériels identifiés sur les effectifs ne proviennent pas de la stratégie ou du modèle économique du Groupe, ni ne contribuent à sa transition.

Le plan de transition climatique du Groupe M6 n'ayant pas encore été finalisé, aucun impact matériel sur son personnel susceptible de résulter de plans de transition visant à réduire ses impacts négatifs sur l'environnement et à rendre ses activités plus écologiques et neutres pour le climat ne peut être précisé.

Par ailleurs, il n'existe pas de risque de travail forcé au sein du Groupe M6, que ce soit en termes de type d'activités ou encore de localisation géographique.

##### B. CARACTÉRISTIQUES DES IMPACTS IDENTIFIÉS

###### Impacts négatifs

Les impacts négatifs identifiés peuvent être ponctuels et/ou systémiques.

L'impact négatif sur la santé mentale et/ou physique des collaborateurs en cas de conditions de travail dégradées est :

- systémique lorsqu'il est dû à des facteurs de pénibilité directement liés à l'organisation du travail (travail de nuit, horaires décalés et bruit) ;
- ponctuel dans le cas de RPS.

Les impacts négatifs suivants sont quant à eux exclusivement ponctuels :

- l'impact négatif relatif aux contrats de travail de courte durée au sein du secteur des médias, le Groupe étant parfois amené à faire appel à ce type de contrats ;

- l'impact négatif sur les droits humains des collaborateurs en cas de pratiques discriminatoires ou de harcèlement au travail ;
- L'impact négatif sur la santé / sécurité des lanceurs d'alerte ou autres sources via leur mise en danger à cause d'une protection insuffisante de leur anonymat, étant un impact potentiel.

###### Impact positif

L'impact positif sur les salariés bénéficiant de politiques d'intégration et d'inclusion, ainsi que l'impact positif sur l'employabilité des salariés régulièrement formés résultent des politiques Ressources Humaines du Groupe M6 en place et concernent ses collaborateurs qui sont tous basés en France.

### 7.3.1.2 LA POPULATION AFFECTÉE PAR CES POTENTIELS IMPACTS

Les impacts suivants concernent l'ensemble des collaborateurs du Groupe M6 :

- l'impact négatif sur la santé mentale et/ou physique en cas de conditions de travail dégradées, lorsque celles-ci sont liées à des risques psychosociaux (RPS) ;
- l'impact négatif sur les droits humains en cas de pratiques discriminatoires ou de harcèlement au travail ;
- l'impact positif sur les droits humains des collaborateurs bénéficiant de politiques d'intégration et d'inclusion ;
- l'impact positif sur l'employabilité des salariés régulièrement formés.

L'impact négatif sur la santé mentale et/ou physique en cas de conditions de travail dégradées, lorsque celles-ci sont dues à des facteurs de pénibilité (travail de nuit, horaires décalés et bruit), concerne essentiellement les techniciens, les journalistes et les salariés travaillant directement sur des activités de production.

L'impact négatif sur la santé / sécurité des lanceurs d'alerte ou autres sources via leur mise en danger à cause d'une protection insuffisante de leur anonymat concerne quant à lui l'ensemble du personnel du Groupe M6.

Enfin, l'impact négatif relatif aux contrats de travail de courte durée au sein du secteur des médias concerne plus particulièrement les personnes bénéficiant d'emplois temporaires au sein du Groupe M6, à savoir les métiers techniques, artistiques et journalistiques.

Le Groupe est très rarement amené à faire travailler des enfants, exclusivement dans le cadre de certains tournages d'émissions en France. Leur travail est alors étroitement encadré (autorisation parentale, respect de la charte du travail des mineurs et de la législation applicable).

À l'exception de l'impact négatif relatif à certaines professions de courte durée au sein du secteur des médias, pour lequel le Groupe M6 a pu identifier qu'il concernait principalement les personnes sous contrat de travail temporaire, il n'a pas été identifié de caractéristiques particulières des personnes potentiellement exposées aux autres impacts négatifs identifiés.

## 7.3.2 Description des effectifs du Groupe

### 7.3.2.1 SALARIÉS DU GROUPE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-6.

#### A. MÉTHODOLOGIE

Les méthodes et hypothèses utilisées pour compiler ces données sont les suivantes :

#### Périmètre

Le périmètre des indicateurs présentés en 7.3:

- n'inclut pas les activités de la Boîte aux Enfants ;
- n'inclut pas les activités de Stéphane Plaza France sauf pour:
  - la répartition des effectifs par catégorie et par sexe en 7.3.2.1.B
  - la répartition des effectifs par type de contrat et par sexe en 7.3.2.1.B
  - le tableau de l'évolution des effectifs entre 2023 et 2024 en 7.3.2.1.B
  - la pyramide des âges en 7.3.4.3.A.

#### Calcul de l'effectif

##### Population permanente :

Les salariés en CDI et CDD sont comptabilisés en fonction de leur présence sous contrat à la date du 31 décembre de l'année N.

##### Population intermittente :

Pour les collaborateurs intermittents, est calculé un équivalent temps plein (ETP) en divisant le nombre total d'heures

travaillées au cours du mois de décembre de l'année N par la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

#### Nombre de départs

Le nombre de départs inclut l'ensemble des collaborateurs sous contrat CDI ayant quitté l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> janvier N et le 31 décembre N, quelle que soit la cause du départ (démission, fin de contrat, licenciement, etc.).

#### Taux de rotation

##### Définition et périmètre :

Le taux de rotation est calculé en prenant en compte les départs des collaborateurs sous contrat CDI présents dans l'entreprise au 31 décembre N-1, qui ont quitté l'organisation entre le 1<sup>er</sup> janvier N et le 31 décembre N.

##### Exclusions :

Sont exclus du calcul :

- les mobilités internes au sein du groupe M6 ;
- les départs liés à des cessions d'entreprises.

La formule du taux de rotation utilisée est la suivante : (Nombre de départs (hors exclusion)/Effectif CDI au 31/12/N-1)\*100

**B. DESCRIPTION**

Au 31 décembre 2024, le Groupe M6 (hors activités de la Boîte aux Enfants qui inclut 6 entités juridiques) et incluant Stéphane Plaza France) comptait 1 757 collaborateurs (effectif permanent). Parmi eux, 925 sont des femmes et 832 sont des hommes. Les effectifs du Groupe M6 sont localisés en France.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (annexe aux comptes consolidés, Section 6 Autres produits et charges opérationnels, Sous-Section 6-3 Charges de personnels et effectifs) :

L'effectif permanent moyen était quant à lui de 1 740,3.

→ Effectifs permanents au 31 décembre 2024.

**Répartition de l'effectif du Groupe M6 par catégorie et par sexe**

	2024				2023			
	TOTAL	Hommes	Femmes	Autres/NC*	TOTAL	Hommes	Femmes	Autres/NC*
Employés	45	26	19	-	58	33	25	-
Agents de maîtrise	137	75	62	-	142	75	67	-
Cadres	1 130	506	624	-	1 091	489	602	-
Journalistes	253	156	97	-	249	156	93	-
<b>Total CDI</b>	<b>1 565</b>	<b>763</b>	<b>802</b>	<b>-</b>	<b>1 540</b>	<b>753</b>	<b>787</b>	<b>-</b>
Employés	132	43	89	-	129	40	89	-
Agents de maîtrise	4		4	-	6	3	3	-
Cadres	24	6	18	-	20	7	13	-
Journalistes	32	20	12	-	28	17	11	-
<b>Total CDD</b>	<b>192</b>	<b>69</b>	<b>123</b>	<b>-</b>	<b>183</b>	<b>67</b>	<b>116</b>	<b>-</b>
<b>Total permanents</b>	<b>1 757</b>	<b>832</b>	<b>925</b>	<b>-</b>	<b>1 723</b>	<b>820</b>	<b>903</b>	<b>-</b>
Cadres	160	106	54	-	189	113	76	-
Non cadres	277	136	141	-	288	161	127	-
<b>Total temporaires</b>	<b>437</b>	<b>242</b>	<b>195</b>	<b>-</b>	<b>477</b>	<b>274</b>	<b>203</b>	<b>-</b>
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>2 194</b>	<b>1 074</b>	<b>1 120</b>	<b>-</b>	<b>2 200</b>	<b>1 094</b>	<b>1 106</b>	<b>-</b>

\* Non communiqué

**Répartition de l'effectif du Groupe M6 par type de contrat et par sexe**

	2024				2023			
	TOTAL	Hommes	Femmes	Autres/NC*	TOTAL	Hommes	Femmes	Autres/NC*
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>1 757</b>	<b>832</b>	<b>925</b>	<b>-</b>	<b>1 723</b>	<b>820</b>	<b>903</b>	<b>-</b>
<b>Permanents</b>	<b>1 757</b>	<b>832</b>	<b>925</b>	<b>-</b>	<b>1 723</b>	<b>820</b>	<b>903</b>	<b>-</b>
Temps plein	1 669	803	866	-	1 625	789	836	-
Temps partiel	88	29	59	-	98	31	67	-
<b>Temporaires</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Temps plein	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Temps partiel	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
<b>Au nombre d'heures non garanties</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Temps plein	-	-	-	-	-	-	-	-
Temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-

\*Non communiqué

En 2024, 113 salariés ont quitté l'entreprise. L'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024 est présentée ci-dessous :

<b>EFFECTIF À FIN DÉCEMBRE 2023</b>	<b>1 540</b>
Recrutements externes	108
Intégration Intermittents/prestataires en CDI	5
Intégration CDD en CDI	25
Démissions	- 47
Licenciements	- 29
Ruptures conventionnelles	- 15
Retraite	- 10
Cessions	/
Autres motifs (fin de période d'essai, ...)	- 12
<b>EFFECTIF À FIN DÉCEMBRE 2024</b>	<b>1 565</b>

L'évolution du taux de rotation du personnel est présenté ci-dessous :

	2024	2023
Taux de rotation	6,6 %	9,50 %

### 7.3.2.2 PERSONNEL NON SALARIÉ DU GROUPE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-7.

En 2024, le Groupe M6 comptait 43,5 personnes non-salariées assimilées au personnel de l'entreprise.

Ce chiffre est une estimation calculée sur la base des informations remontées par les employeurs des prestataires avec lesquels le Groupe travaille.

En 2024, le Groupe M6 ne dispose pas de données suffisantes lui permettant de publier plus d'informations concernant les non-salariés assimilés à son personnel.

### 7.3.3 Politique sociale du Groupe M6

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-P.

#### 7.3.3.1 RÉGLEMENTATION SOCIALE, ACCORDS ET ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES

Le Groupe M6 a conclu des accords et engagements décrits ci-après pour chaque enjeu de durabilité identifié. L'ensemble des accords et engagements mentionnés dans les paragraphes suivants sont identifiés par « les Accords ».

##### A. RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS SOCIALES EN VIGUEUR

Le Groupe M6 se conforme aux dispositions du Code du travail ainsi qu'aux conventions collectives négociées au niveau des branches. Ces normes font partie intégrante du socle social du Groupe, en complément des Accords, chartes et règlements intérieurs en vigueur.

Les engagements du Groupe M6 en matière de droits de l'homme qui concernent son personnel sont décrits dans les Accords mentionnés ci-après et répondent aux impacts négatifs matériels du Groupe relatifs à ses effectifs.

De manière générale, et donc également lorsque les Accords sont négociés ou renégociés, le Groupe s'assure de respecter :

- les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme,
- la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et,
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,

au travers de sa mise en conformité avec la réglementation française qui intègre le respect des normes précitées.

En revanche, il n'existe pas de processus ni de mécanisme spécifique de contrôle du respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ni de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Le Groupe M6 se conforme au Code du travail et aux conventions collectives applicables en ce qui concerne le dialogue social, l'exercice, la protection du droit syndical et la représentation du personnel. Il applique la loi n°2023-703 du 1er août 2023 relative à la programmation militaire. Celle-ci permet à un réserviste salarié de bénéficier d'une autorisation d'absence annuelle d'une durée minimale de 10 jours ouvrés par année civile.

Le Groupe se conforme également aux dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation du Travail (OIT) en termes de liberté d'association et du droit de négociation collective.

La traite des humains, le travail forcé ou encore le travail des enfants sont totalement interdits en France. Le Groupe ayant l'ensemble de son personnel basé en France et s'assurant de la conformité avec la réglementation applicable, il n'a pas été jugé nécessaire de mettre en place une politique spécifique à ces sujets.

##### B. ACCORDS ET ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES

Les Accords ont pour objectif d'améliorer les droits des travailleurs et la prévention des risques concernant les droits de l'homme, y compris les droits du travail de son personnel.

Ils concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise, indépendamment de leur activité ou de leur zone géographique. Au-delà des dispositifs d'aide exclusivement dédiés aux salariés handicapés, l'accord en faveur de l'intégration de travailleurs handicapés est également destiné à l'ensemble des salariés, dans la mesure où il a également pour objectif de sensibiliser au handicap au sein de l'entreprise. Néanmoins, ils ne s'appliquent pas aux prestataires de services dont les relations sont régies par un contrat conforme aux dispositions légales en vigueur.

Ils visent à éliminer la discrimination, y compris le harcèlement, et à promouvoir l'égalité des chances. Les motifs de discrimination liés au sexe et au handicap y sont expressément visés. Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe (DRH), membre du Comité exécutif, est responsable de leur mise en œuvre.

Les Accords sont négociés avec la Direction et les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales à la suite des élections professionnelles. Ces derniers représentent le personnel et les intérêts des collaborateurs. La présence de représentants du personnel au CSE (Comité social et économique) permet également aux parties prenantes de faire valoir leurs intérêts. Ils sont accessibles de façon permanente sur le réseau social d'entreprise, sur les sites du Groupe, notamment via les affichages obligatoires mais aussi grâce à des communications internes.

### C. DISPOSITIF D'ALERTE

Conformément au décret n° 2017-564 du 19 avril 2017, le Groupe M6 a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle. Celui-ci permet à un lanceur d'alerte de signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, un fait grave, tel qu'un crime ou un délit, dont il a eu personnellement connaissance.

Les commissions du CSE (commission économique, égalité professionnelle, formation, handicap, restauration, logement, risques psychosociaux) se tiennent régulièrement afin d'être à l'écoute des préoccupations et difficultés des collaborateurs.

Afin de déployer ses engagements en matière de lutte contre la discrimination et agissements sexistes, le Groupe M6 a désigné des référents sur ces sujets, lesquels ont bénéficié d'une formation dédiée pour être en mesure d'exercer pleinement leurs missions, notamment dans l'accompagnement à la suite du préjudice.

### 7.3.3.2 PROCESSUS DE MISE EN PLACE DES ACTIONS EN MATIÈRE SOCIALE ET MESURE DE LEUR EFFICACITÉ

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-4.

Pour atténuer les impacts matériels sur son personnel, le Groupe M6 a mis en place des politiques et s'est engagé dans les actions décrites dans les paragraphes "Politiques" et "Actions" de chaque enjeu et ambitionne de les poursuivre dans les années à venir.

#### A. MISE EN PLACE DES ACTIONS

Le processus grâce auquel le Groupe identifie les actions nécessaires et appropriées pour parer à des impacts négatifs est décrit dans le DUERP. Celui-ci précise l'ensemble des risques répertoriés pour chaque unité de travail présente au sein du Groupe, à la fois matériels et psycho-sociaux, ainsi que les mesures de prévention associées.

Il est également indiqué pour chaque risque :

- les dommages associés et les conditions dans lesquelles ils peuvent se réaliser ;
- leur évaluation, qui permet de déterminer un risque brut et se fait sur la base des critères suivants (i) la gravité, soit la sévérité potentielle du dommage et (ii) la fréquence, soit la probabilité pour un salarié d'y être exposé. Chaque risque est ainsi évalué sur une base brute, puis associé à des mesures de prévention et des moyens de protection. Ces actions font alors l'objet d'une autre évaluation permettant de calculer le risque résiduel, c'est-à-dire le risque après l'application des mesures de prévention.

La mise en place de référents et de processus de remontées d'information ainsi que la réalisation d'enquêtes telles que décrites au paragraphe 7.3.5.3 permettent de remédier à ces impacts.

Le déploiement de formations spécifiques, notamment la formation "agir contre les agissements sexistes" suivie par l'ensemble des managers ou encore la formation dédiée aux référents, axée sur leur rôle d'écoute et les moyens d'actions, est également un levier clé pour remédier aux impacts négatifs sur le personnel.

#### B. MESURE DE LEUR EFFICACITÉ

Le processus de dialogue du personnel avec ses représentants et de réparation des impacts négatifs décrits respectivement aux paragraphes 7.3.8 et 7.3.5.3 sont réévalués en commission de suivi de chacun des accords collectifs concernés, et ce, en présence de représentants du personnel.

L'efficacité des autres actions est mesurée via des entretiens annuels d'évaluation et au moyen des enquêtes de satisfaction citées au paragraphe 7.3.7.

En complément, les bilans réalisés annuellement ou semestriellement (bilan social, rapport sur les conditions de travail et d'emploi, bilans sur la formation, le handicap, les conditions de travail, la santé/sécurité) et présentés aux différents CSE et commissions spécifiques permettent de suivre l'efficacité de la politique sociale dans son ensemble.

### 7.3.3.3 FIXATION DES OBJECTIFS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-5.

Pour définir des objectifs et suivre les performances en lien avec ces derniers, les représentants du personnel sont régulièrement informés et consultés.

Les organisations syndicales sont invitées à négocier autour de ces thématiques et de leurs objectifs qui sont pour la plupart intégrés dans des accords collectifs. Ainsi, les objectifs associés aux accords sur l'égalité professionnelle et sur le handicap (avec pour exception la cible des 6% qui est une obligation légale) sont négociés et signés par la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Des commissions de suivi (la commission RPS, la commission handicap, la commission égalité et la CSSCT) sont mises en place dans les accords collectifs dédiés à ces thématiques. Des bilans sont régulièrement communiqués aux instances représentatives du personnel permettant de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Ainsi, la commission RPS est chargée d'auditer les process afin de vérifier leur efficacité en partant de cas concrets et de proposer le cas échéant des actions d'amélioration.

Le Groupe M6 assure un suivi de son impact sur les professions de courte durée dans le secteur des médias, notamment au travers des commissions de suivi des accords collectifs conclus en la matière. Concernant l'impact négatif sur la santé mentale et/ou physique des collaborateurs en cas de conditions de travail dégradées, le Groupe M6 mesure l'efficacité de ses politiques et actions dans le cadre de commissions et instances dédiées.

### 7.3.3.4 DIALOGUE SOCIAL

#### A. ACCORD DE NÉGOCIATION

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-1, S1-8 et S1-2.

L'ensemble des salariés du Groupe M6 est couvert par une convention collective ou par un accord d'entreprise.

La responsabilité opérationnelle de l'organisation d'un dialogue régulier et de l'amélioration de l'approche de l'entreprise à l'aune des résultats incombe au DRH du Groupe.

Pour assurer la qualité du dialogue avec les membres de son personnel, le Groupe M6 a signé un accord de méthode de négociation, dans lequel sont indiqués les thèmes de négociation, la périodicité et les moyens associés au dialogue social. Par ailleurs, un accord sur les fonctions électives et syndicales rappelle les principes de liberté syndicale et les garanties données au dialogue social quant au temps de délégation et à la rémunération.

Le Groupe M6 n'a pas négocié d'accord collectif spécifique au respect des droits de l'homme.

#### B. ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

##### Dialogue avec les représentants du personnel

Le dialogue social avec les représentants du personnel est assuré au travers d'échanges réguliers :

- des réunions mensuelles ou tous les 2 mois (en fonction de l'effectif des filiales) avec les CSE sont organisées afin d'évoquer l'ensemble des sujets de politique sociale du Groupe et les questions relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés de l'entité ;
- la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) se réunit également 4 fois par an a minima afin d'aborder toutes les questions relatives aux conditions de travail, à la santé et la sécurité ;
- des commissions spécifiques composées de représentants du personnel sont organisées une à plusieurs fois par an afin d'aborder les sujets relatifs à la formation, l'égalité professionnelle, le logement, la restauration, le volet économique, l'épargne ;
- les délégués syndicaux et la Direction se réunissent également régulièrement pour négocier les accords collectifs du Groupe.

De plus, les Accords prévoient des mesures de suivi et de remontées d'information via des commissions de suivi et bilans sociaux qualitatifs et quantitatifs. Le point de vue des effectifs est remonté à cette occasion via les représentants du personnel et lors d'échanges informels avec les salariés ou avec les représentants du personnel.

##### Dialogue avec le personnel

Le dialogue avec le personnel s'organise au travers de réunions avec les CSE et de négociations avec les organisations syndicales, mais aussi via les enquêtes susmentionnées. Ces réunions avec les CSE sont tenues plus régulièrement, conformément à la fréquence imposée par la réglementation et qui dépend de la taille de l'effectif de l'entité concernée.

##### Dialogue avec les organisations syndicales

Les négociations avec les organisations syndicales sont également régulières, mais dédiées à des thématiques spécifiques : égalité, QVT, négociation annuelle obligatoire, GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise...).

### C. ENQUÊTES DE SATISFACTION

Des enquêtes sont menées auprès des collaborateurs du Groupe M6 visant à recenser l'ensemble de leurs préoccupations et évaluer leur satisfaction. Elles sont réalisées tous les deux à trois ans. Les résultats sont compilés puis analysés, tout en garantissant l'anonymat des répondants. Des analyses peuvent ensuite être menées par équipe ou au niveau du Groupe en fonction des sujets traités, et être associées à certains paramètres additionnels, tels que le sexe, afin d'identifier les préoccupations spécifiques à une certaine population de collaborateurs. Les résultats de ces analyses sont présentés aux managers ainsi qu'aux collaborateurs. Des plans d'action sont ensuite mis en place sur les thématiques concernées, permettant de traiter les préoccupations des collaborateurs. Leur déroulement fait l'objet d'un suivi par la DRH dans le cas de plans d'action concernant le Groupe dans son ensemble ou par les managers s'ils concernent une direction ou un service particulier.

Ces enquêtes ont ainsi permis d'améliorer :

- la qualité du management de proximité avec le déploiement de nouvelles formations ;
- l'employabilité des salariés puisqu'un besoin en formation sur l'intelligence artificielle a été identifié dans ce contexte et a ensuite été proposé ;
- le dialogue interne via des événements dédiés ;
- la cohésion des équipes grâce à l'organisation de rencontres entre collaborateurs ou avec les membres du comité exécutif du Groupe.

Les enquêtes de satisfaction sont aussi l'occasion d'évaluer l'efficacité du dialogue avec le personnel, à la fois sur le dialogue entre les collaborateurs et leur manager direct, mais aussi avec le top management.

### D. MESURES SPÉCIFIQUES AUX EFFECTIFS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VULNÉRABLES

Concernant les mesures prises pour connaître le point de vue des effectifs susceptibles d'être particulièrement vulnérables, il existe (au-delà du dialogue avec les représentants du personnel et les enquêtes de satisfaction ci-dessus mentionnées) :

- une commission dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui s'assure, notamment au regard de l'index égalité professionnelle, du respect du principe d'égalité par le Groupe, tant en termes de rémunération, de promotion, d'augmentation salariale (y compris pour les hautes rémunérations), que de leur représentativité au sein des instances de direction. Cette commission est également en charge de connaître le point de vue du personnel sur ces enjeux ;
- un salarié dédié au suivi des collaborateurs en situation de handicap. Il s'assure ainsi du bon déroulement de leur intégration, de la mise à disposition effective des aides proposées par le Groupe, tout en sensibilisant l'ensemble des effectifs au sujet du handicap au travers d'activités et d'ateliers.

### 7.3.4 Egalité des chances, la promotion de la diversité et de la mixité au sein du Groupe

#### 7.3.4.1 POLITIQUES ET ENGAGEMENTS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-P et S1-1.

#### A. POLITIQUES ET ENGAGEMENTS VISANT À PRÉVENIR L'IMPACT SUR LES DROITS HUMAINS EN CAS DE PRATIQUES DISCRIMINATOIRES OU DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

##### Accord et engagements

Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la prévention de la discrimination et sur la QVT pour la prévention du harcèlement a été mis en place et complété par une charte adressant le sujet des femmes dans les médias et un code de bonne conduite.

De plus, le Groupe M6 a mis en place des engagements spécifiques sur le harcèlement :

- 9 référents harcèlement sexuel qui ont reçu une formation spécifique d'une journée dès que leur statut de référent a été officialisé ;
- Une formation obligatoire sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, proposée aux managers depuis 2022 à raison de 2 sessions par mois en moyenne.

##### Processus de réparation dans le cas de harcèlement

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-3.

Dans le cas d'un comportement constitutif des harcèlements précités, la DRH est chargée de suivre de façon étroite les salariés victimes en s'assurant de l'amélioration de la situation et en proposant le cas échéant un suivi par la psychologue ou la médecine du travail, afin de s'assurer que des mesures de réparation adaptées ont été prises.

Un suivi est également réalisé par le responsable des ressources humaines affecté au périmètre auquel appartient le salarié victime de harcèlement. Des rendez-vous réguliers sont organisés entre lui et le salarié pour s'assurer de l'efficacité des mesures de réparation prévues et pour les adapter le cas échéant.

Plusieurs canaux spécifiques de remontées des préoccupations, des besoins et des demandes éventuelles d'y remédier ont été mis en place par le Groupe :

- un dispositif d'alerte et de remontées en cas de présomption de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes répondant aux exigences légales. L'accord QVT cité précédemment décrit ce dispositif qui repose sur un réseau de collaborateurs internes (référents, représentants du personnel, DRH, infirmière, médecin du travail, collaborateur ou manager) ainsi que sur la mise en place d'enquêtes internes le cas échéant ;

- une commission dédiée aux RPS qui s'assure de l'efficacité de la procédure décrite dans l'accord QVT ;
- une enquête d'opinion anonyme, portée par la Direction, est décrite au paragraphe S1-2 précédent ;
- un référent déontologue qui peut être sollicité pour mener une enquête et qui peut également formuler des recommandations.

Ces mécanismes ont été mis en place par voie d'accords collectifs après avoir été négociés avec les représentants du personnel.

Il n'existe pas de canal dédié exclusivement à la remontée de cas de discriminations. En revanche, différents canaux sont à disposition pour traiter spécifiquement ces sujets.

Le traitement des plaintes se fait via un premier travail d'écoute et d'instruction, puis la Direction estime s'il est nécessaire ou non de diligenter une enquête. Le cas échéant, une commission d'enquête identifie les personnes à auditionner et liste les questions à poser. Des conclusions d'enquête sont ensuite rendues avec le détail des actions à mener pour faire cesser et/ou sanctionner l'infraction. La Direction prend alors toutes les mesures qu'elle estime nécessaires permettre la réalisation de ces actions.

Il n'existe pas de processus formels par lesquels le Groupe veille à la mise à disposition des canaux précités sur le lieu de travail du personnel. En revanche :

- la mise à disposition des canaux est rappelée dans les Accords (avec notamment les référents internes identifiés) qui sont communiqués selon les modalités précisées au paragraphe précédent ;
- des mesures spécifiques sont prises pour assurer leur communication, comme détaillé ci-dessous.

Pour les cas de harcèlements et agissements sexistes, il existe une procédure spécifique de suivi, décrite dans l'accord QVT. Son fonctionnement est rappelé dans l'accord sur l'égalité professionnelle et la liste des référents est publiée sur le réseau social du Groupe.

Le Groupe s'assure que ses effectifs ont connaissance de ces différents canaux et processus grâce à leur publication (avec la liste des référents concernés) sur le réseau social interne et leur transmission auprès des salariés via des communications internes ou des formations spécifiques.

À noter que les accords collectifs font expressément mention de ces canaux comme précisé ci-dessus.

Le Code de déontologie protège d'éventuelles représailles les personnes qui utilisent ces canaux ou procédures.

Le Groupe M6 applique le code du travail sur l'interdiction de sanctionner un salarié qui aurait dénoncé des faits de harcèlement moral ou sexuel ou des agissements sexistes. Par ailleurs, il est systématiquement rappelé aux personnes entendues dans le cadre des enquêtes internes que leur anonymat sera respecté, sauf réquisition.

### Processus relatif aux cas de discriminations

Concernant les cas de discriminations, les engagements cités dans le paragraphe précédent ne font pas l'objet d'une procédure spécifique dédiée à la remontée de ce type de cas. En revanche, différents canaux sont à disposition des collaborateurs par l'intermédiaire des référents des ressources humaines, de la DRH, des CSE, des différentes commissions (RPS, égalité professionnelle, handicap...), des représentants syndicaux et des managers, permettant de prévenir, atténuer et corriger les discriminations.

## B. POLITIQUES ET ENGAGEMENTS VISANT À PROMOUVOIR DES POLITIQUES D'INTÉGRATION ET D'INCLUSION

### Accord d'entreprise 2023-2025

Un accord d'entreprise visant à favoriser l'intégration de travailleurs handicapés et qui impose notamment que toutes les offres d'emploi soient handi-accueillantes, c'est à dire ouvertes aux candidats en situation de handicap, a été mis en place et couvre la période 2023-2025. Il est destiné à l'ensemble des salariés dans la mesure où il a aussi un objectif de sensibilisation au handicap au sein de l'entreprise, en plus des dispositifs d'aide qui sont exclusivement dédiés aux salariés handicapés.

De plus, des engagements spécifiques d'inclusion des travailleurs en situation de handicap ont ainsi été pris dans le cadre de cet accord et portent sur :

- **le recrutement** : des objectifs de recrutement de personnes en situation de handicap ont été fixés et sont détaillés au paragraphe 7.3.4.4. Le Groupe M6 travaille avec des cabinets de recrutement spécialisés, des forums emploi, des associations pour faciliter l'atteinte de ces objectifs. Il est également proposé un coaching aux managers avant tout entretien avec un candidat en situation de handicap afin de lever les éventuels freins ou appréhensions ;
- **l'information/la sensibilisation** : plusieurs formats de sensibilisation sont déployés afin de lutter contre les préjugés associés au handicap (communications blender, ateliers, conférences, événement dédiés) ;

- **le maintien dans l'emploi** : différents dispositifs et accompagnements sont proposés aux collaborateurs en situation de handicap en fonction de leur handicap (aménagement de postes, forfait santé, jours d'absence autorisés en lien avec la situation de l'handicap, jours de télétravail supplémentaires, remboursement du reste à charge des prothèses, convention de transport sur avis du médecin du travail...);
- **les achats de prestations** : il s'agit d'encourager le recours à des prestataires qui emploient 80 % de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs. Le Groupe fait appel à ces prestataires pour de la mise à disposition de personnel, des actions de sensibilisation, des services traiteur ou encore de la numérisation de documents ou de cassettes.

Ces engagements ne font pas l'objet d'une procédure spécifique dédiée à la remontée de discriminations. En revanche, différents canaux sont à disposition des collaborateurs par l'intermédiaire des référents des ressources humaines, de la DRH, des CSE, des différentes commissions (RPS, égalité professionnelle, handicap...), des représentants syndicaux et des managers, permettant de prévenir, atténuer et corriger les discriminations.



Le Groupe M6 a créé en 2010 sa Fondation d'entreprise afin de s'impliquer sur le sujet complexe de la lutte contre la récidive.

Convaincue que la réinsertion après la prison passe par la collaboration entre le monde de l'entreprise et l'univers carcéral, la Fondation s'emploie à faire émerger l'intégration professionnelle des anciens détenus comme un sujet de diversité et d'inclusion à part entière dans le monde économique.

Dans un souci d'exemplarité le Groupe a poursuivi en 2024 sa démarche d'embauche de personnes ayant connu un épisode carcéral. Ses actions sont décrites ci-après.

### 7.3.4.2 ACTIONS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-A et S1-4.

Le périmètre de ces actions comprend toutes les sociétés du Groupe M6. Sauf mention contraire, les actions précitées ont été menées en 2024. Il n'existe pas d'actions permettant de proposer une réparation aux personnes lésées par des impacts matériels.

#### A. ACTIONS VISANT À PRÉVENIR L'IMPACT SUR LES DROITS HUMAINS EN CAS DE PRATIQUES DISCRIMINATOIRES OU DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Plusieurs actions ont été mises en place pour cet IRO :

- formation régulière des équipes des ressources humaines sur les principes de non-discrimination ;
- communication régulière des bilans sur l'égalité femmes et hommes aux représentants du personnel, notamment l'index égalité qui est également transmis à l'inspection du travail et disponible sur le site internet du Groupe ;
- création d'une commission dédiée à l'égalité professionnelle.

A noter qu'un programme de mentorat a été déployé entre 2022 et 2023 et a permis à 12 femmes d'être mentorées par les membres du Comité exécutif ou du Comité de direction pendant une année. Le dispositif est en cours de refonte afin de prendre en compte les axes d'amélioration identifiés.

De plus le Groupe M6 a formé 169 managers à ce sujet en 2024, 17 seulement restant à former.

#### B. ACTIONS VISANT À PROMOUVOIR DES POLITIQUES D'INTÉGRATION ET D'INCLUSION

##### Inclusion et réinsertion des ex-détenus

Le Groupe M6 est engagé depuis 15 ans sur le sujet spécifique de l'inclusion et de la réinsertion des anciens détenus : à date, plus de 20 personnes intégrées au sein des effectifs du Groupe M6 sont d'anciens détenus (de l'immersion professionnelle au CDI, en passant par l'alternance...). En 2024, le Groupe a accompagné 2 anciens détenus dans leurs parcours d'intégration au sein des équipes. En parallèle, pour lever les freins à l'intégration d'anciens détenus, différentes actions ont été menées en 2024 :

- 3 sensibilisations à l'univers carcéral : 91 collaborateurs ont été sensibilisés aux difficultés des personnes incarcérées, notamment celle associée à la recherche d'emploi après leur période d'incarcération ;
- 3 journées « Découverte » : 62 collaborateurs ont été mobilisés pour partager leur parcours professionnel auprès de 26 ex-détenus.

##### Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Par ailleurs, concernant les actions pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le Groupe a recruté 18 collaborateurs en situation de handicap dont 5 en contrat à durée indéterminée (CDI) entre 2023 et 2024.

Cette action entre dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord handicap en vigueur. Celui-ci permet également un accompagnement spécifique des collaborateurs concernés :

- aménagement de leur organisation (plusieurs journées d'absences autorisées, jours de télétravail supplémentaires...);

- forfait « santé » pour financer des actes paramédicaux, financement du reste à charge liée à l'achat de prothèses et d'orthèses ;
- support pour leurs déplacements (convention de transport, aménagement d'un véhicule...);
- accompagnement complémentaire en formation en fonction des besoins spécifiques pour les aider dans leur parcours professionnel.

##### Actions de sensibilisation au handicap

En complément, le Groupe propose régulièrement des actions de sensibilisation au handicap via des communications sur le réseau social interne, des événements ou encore des conférences.

En 2024 ont été organisés :

- 3 conférences à destination des collaborateurs : une sur l'endométriase, une sur la langue des signes et une sur le cancer du sein ;
- 3 ateliers : 1 atelier cecifoot avec un buffet proposé par La Belle Etincelle, restaurant éthique qui s'engage pour l'inclusion et les personnes en situation de handicap (40 joueurs et spectateurs) et 2 ateliers sur la découverte de la langue des signes (50 collaborateurs) pendant la SEEPH (Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées) ;
- 2 événements : le duoday sur les antennes du Groupe M6 (RTL matin, RTL Soir, Team fun radio et JT 1945 M6) et un shooting photo à l'occasion de Movember pour sensibiliser les collaborateurs aux cancers masculins.

### Production d'un spot de sensibilisation au handicap pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail

À l'occasion de la Journée Internationale du Handicap, le 3 décembre 2024, les différents groupes médias TF1, Canal+, M6 et RMC BFM ont souhaité rappeler leur engagement en faveur de l'inclusivité à travers l'initiative d'une diffusion commune d'un spot dédié. L'objectif principal de cette campagne était de **sensibiliser à la fois les publics et les entreprises à l'importance de l'emploi des personnes en situation de handicap, qu'il soit visible ou invisible, et d'insister sur le bénéfice écosystémique et sociétal de cette inclusion.**

La production exécutive de ce spot a été confiée à Séquences Clés Productions, une entreprise qui se distingue par son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers de la production audiovisuelle. En effet, 60 % de son équipe permanente est composée de professionnels en situation de handicap, illustrant ainsi notre volonté et conscience sectorielle de soutenir une approche inclusive à tous les niveaux de notre activité.

### 7.3.4.3 INDICATEURS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-T et S1-1.

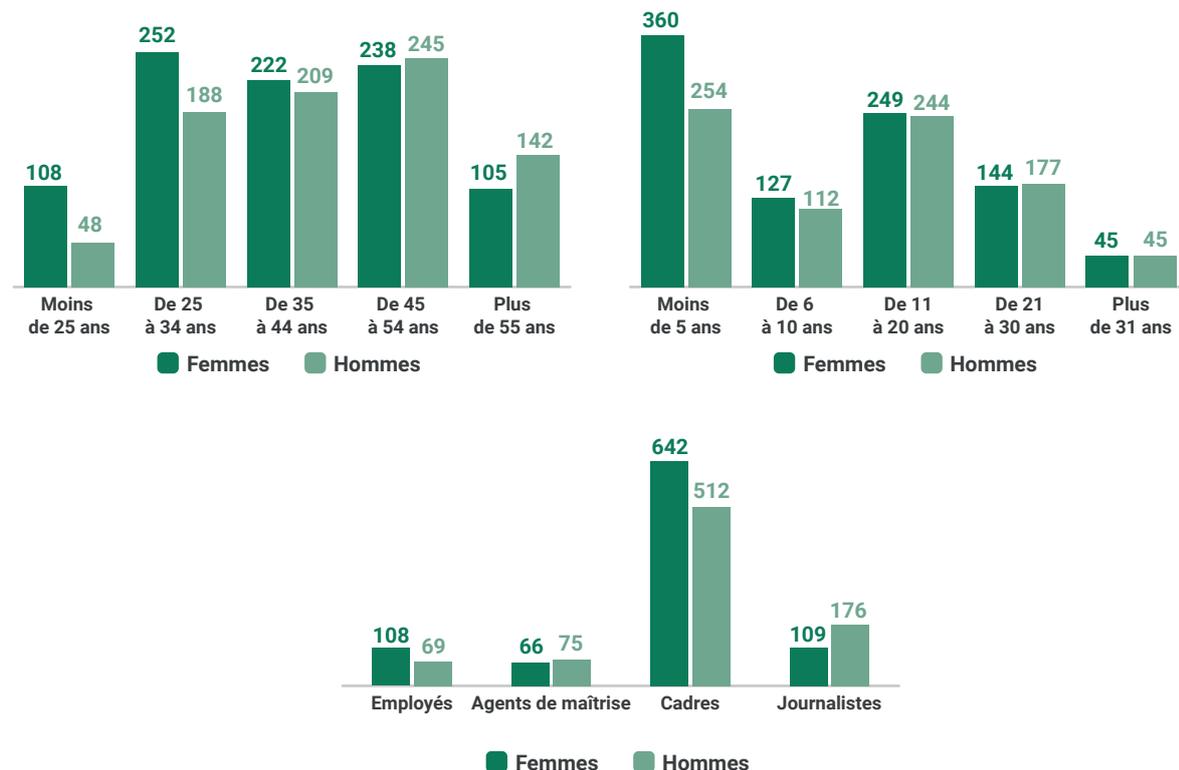
#### A. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR ÂGE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-9.

Parmi les effectifs permanents, la répartition par tranche d'âge est la suivante :

- 400 collaborateurs ont moins de 30 ans ;
- 894 collaborateurs ont entre 30 et 50 ans ;
- 463 collaborateurs ont de plus de 50 ans.

#### Pyramide des âges



### B. DIVERSITÉ AU SEIN DES FONCTIONS MANAGÉRIALES

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-9.

#### Répartition de l'effectif du Groupe M6 par fonction managériale et genre

	2024			2023		
	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes
Instances dirigeantes (COMEX et CODIR)	100 %	69 %	31 %	100 %	66 %	34 %
Cadres dirigeants	100 %	72 %	26 %	100 %	73 %	27 %
Managers	100 %	55 %	45 %	100 %	53 %	47 %

Au 31 décembre 2024, le taux de femmes présentes au sein des instances dirigeantes du Groupe (Comité de direction et Comité exécutif) était de 31 %, soit un taux supérieur à celui exigé à partir de 2026 par la loi Rixain (cf encadré ci-après).

Au 31 décembre 2024, le taux des femmes présentes au sein des cadres dirigeants est de 26 % au sein du Groupe. Un cadre dirigeant au sens du droit du travail est un cadre auquel sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Par ailleurs, le Groupe M6 veille à la mixité dans l'ensemble des postes à responsabilités. Ainsi, le Groupe dénombrait 45 % de femmes parmi les managers du Groupe au 31 décembre 2024.

L'article 14 de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 (Loi Rixain) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle instaure que la proportion de personnes de chaque sexe :

- au sein des instances dirigeantes,
- et au sein du collège élargi des cadres dirigeants, au sens du droit du travail (appartenant ou non aux instances dirigeantes),

ne pourra être inférieure à 30 % à compter du 1er mars 2026. Ce taux sera porté à 40 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2029.

**Le Groupe M6 qui veille à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de sa gouvernance, a déjà atteint un taux supérieur à celui exigé à partir de 2026 au sein de ses instances dirigeantes.**

### C. ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Le paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-16.

En 2024, l'écart de rémunération entre femmes et hommes dans le Groupe incluant les mandataires sociaux était de +22 % en faveur des hommes.

Le ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée (hors mandataires sociaux) par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée) était quant à lui de 20,55.

**A noter** : Ce dernier calcul n'intègre pas les mandataires sociaux, l'épargne ou encore les actions gratuites.

Les ratios d'équité des rémunérations des dirigeants comparés aux rémunérations moyennes et médianes des salariés de Métropole Télévision SA et du Groupe M6 sont présentés en partie 3.3.1.7 du présent document.

### D. DISCRIMINATIONS

Le paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-17.

En 2024, 3 incidents de discrimination ont été signalés dont 2 ont donné lieu à une enquête.

En 2024, le Groupe M6 n'a pas reçu de plainte déposée par l'intermédiaire de canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations, ni auprès de points de contact nationaux liée aux principes directeurs de l'OCDE.

Le Groupe M6 n'a pas été condamné en 2024 sur des motifs liés à la discrimination, au harcèlement ou encore au port du voile et n'a donc aucune amende, pénalité ou indemnisation des dommages à reporter.

Le Groupe M6 n'a enregistré aucun incident grave affectant les droits de l'homme en 2024.

## 7.3.4.4 OBJECTIFS

### A. TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Le paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-T, S1-12 et S1.MDR-A.

#### Règle en vigueur

Toutes les entreprises de plus de 20 salariés doivent compter 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Il s'agit d'une obligation légale suivie par le process DOETH (déclaration obligatoire des travailleurs handicapés). L'article L.5212-13 du Code du travail liste les différentes catégories de personnes pouvant bénéficier de cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- les travailleurs qui ont été reconnus comme handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles qui ont entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et qui sont titulaires d'une rente du régime général de la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité versée au titre du régime général de la sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou en application des dispositions régissant les agents publics à condition que cette invalidité réduise d'au moins deux tiers la capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-2, L.241-3 et L.241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

- les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Ainsi, le taux d'emploi est calculé d'après les deux informations suivantes :

- effectif d'assujettissement : effectif moyen annuel de l'entreprise calculé en excluant les contrats ne rentrant pas dans le décompte de la DOETH, à savoir les contrats à durée déterminée (CDD) de remplacement, les contrats professionnels, les contrats apprentis et stagiaires ;
- effectif BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) internes : salariés, stagiaires, personnes bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel déclarées dans la DSN durant l'année avec une majoration de 1,5 pour les plus de 50 ans.

Les objectifs associés aux accords sur l'égalité professionnelle et sur le handicap (avec pour exception la cible des 6 % qui est une obligation légale) sont négociés et signés par la Direction et les organisations syndicales représentatives.

# 7 ÉTAT DE DURABILITÉ

## Engagement social auprès de ses salariés (S1)

### Bilan du dernier accord handicap 2020-2022

Le Groupe M6 a atteint en grande partie les objectifs chiffrés de son dernier accord handicap (2020-2022) :

- objectif de 20 recrutements vs 35 recrutements réalisés ;
- objectif de chiffre d'affaires fournisseur protégé (achat de prestation comme décrit dans le paragraphe 7.3.4.1) en ligne.

	2024	2023
Taux d'emploi de personnes en situation de handicap	3,8 % <sup>1</sup>	3,3 %

<sup>1</sup>Estimation, les calculs de la DOETH n'ayant pas encore été finalisés

En 2024, il n'y a pas eu de dépenses d'investissement (CAPEX) liées à l'accord handicap. Les charges (OPEX) 2024 liées à l'accord handicap se sont élevées à 150 315 euros.

### Objectifs

Ainsi, le Groupe M6 s'est fixé deux objectifs :

	Description	Année de référence	Cible intermédiaire	Cible	Echéance
Objectif 1	Taux d'emploi de personnes en situation de handicap	2020 <sup>1</sup>	4,3 % à fin 2025 <sup>2</sup>	6 %	non définie
Objectif 2	Recruter 25 personnes sur tous types de contrats confondus.	2023	n.a	100 %	2025

<sup>1</sup>Le taux était de 1,51 % hors majoration et de 1,73 % en considérant une majoration pour les personnes de plus de 50 ans // <sup>2</sup>Base d'un effectif d'assujettissement comparable à 2024

L'objectif 2 porte sur l'accord handicap 2023-2025. A date, 18 recrutements ont déjà été réalisés, dont 5 CDI. La cible est d'en recruter 25 soit 100 % de l'objectif 2.

Par ailleurs, aucune dépense d'investissement (CAPEX) liée à l'accord handicap n'est envisagée en 2025.

Le budget prévisionnel 2025 lié à l'accord handicap est défini sur la base de la DOETH de l'exercice 2024 et sera calculé en avril 2025.

### B. LUTTE CONTRE LES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES ET LE HARCÈLEMENT

Concernant les pratiques discriminatoires et le harcèlement, l'objectif est d'atteindre 100 % des managers formés à la lutte contre les pratiques discriminatoires et le harcèlement.

L'année de référence est 2023, année au cours de laquelle les taux étaient de 55 % pour les femmes et de 45 % pour les hommes (sur le total des collaborateurs en CDI ayant effectué 4 heures de formation minimum dans l'année).

	Description	Année de référence	Cible intermédiaire	Cible	Echéance
Objectif	Formation des managers à la lutte contre les pratiques discriminatoires et le harcèlement	2023	n.a	100 %	2025

## 7.3.5 Santé et sécurité, conditions de travail, qualité de vie et bien-être au travail

### 7.3.5.1 POLITIQUES

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-P et S1-1.

#### A. POLITIQUES VISANT À PRÉVENIR LA SURVENANCE D'IMPACTS NÉGATIFS CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE ET/OU PHYSIQUE DE SES COLLABORATEURS EN CAS DE CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

Le Groupe M6 a négocié avec les organisations syndicales un accord collectif concernant les salariés soumis à des facteurs de pénibilité spécifiques (le travail de nuit, les horaires décalés et le bruit), qui leur permettent d'avoir des compensations en repos et financières ainsi que des équipements de protections individuels (casque).

Ils bénéficient également d'un compte de pénibilité (points) et de suivi médical particulier. Il existe également une politique de lutte et de suivi contre les RPS au travers notamment d'un accord QVT (qualité de vie au travail) et d'une commission RPS.

#### B. POLITIQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Afin de prévenir les accidents du travail, le Groupe répertorie tous les risques et mesures de prévention associées par unité de travail et les formalise dans des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ces documents ont pour finalité la mise en œuvre des actions de prévention des risques évalués, définies avec les représentants du personnel, et sont mis à jour en temps réel et à minima chaque année.

De plus, tout accident du travail doit être déclaré auprès de la DRH et de l'administration du personnel pour une déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans les 48 heures, conformément à la législation. Les accidents du travail sont communiqués aux représentants de la CSSCT dans un tableau présenté trimestriellement. L'information est également consolidée dans le bilan social de politique sociale et présentée une fois par an au CSE pour consultation.

#### C. POLITIQUES VISANT À PRÉVENIR L'IMPACT NÉGATIF RELATIF AUX CONTRATS DE COURTE DURÉE AU SEIN DU SECTEUR DES MÉDIAS

Le Groupe M6 se repose sur des accords d'entreprise ou de branche pour encadrer le recours aux CDDU (contrats à durée déterminée d'usage) dans les branches télédiffusion, radiodiffusion et production audiovisuelle. Par ailleurs, des accords sur les minimas salariaux sont négociés chaque année et couvrent l'ensemble des effectifs, permanents et en CDDU.

### 7.3.5.2 ACTIONS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-A et S1-4.

Le périmètre de ces actions comprend toutes les sociétés du Groupe M6. Sauf mention contraire, les actions précitées ont été menées en 2024. Il n'existe pas d'actions permettant de proposer une réparation aux personnes lésées par des impacts matériels.

#### Actions visant à favoriser le bien-être au travail

Pour atténuer les impacts matériels sur son personnel, différents événements ont été organisés en 2024 par le Groupe dans le but de fédérer les équipes, d'améliorer l'intégration de nouveaux collaborateurs et de renforcer la cohésion au sein du Groupe :

- 4 journées d'accueil pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, tant étudiants que permanents ;
- 4 afterworks pour une meilleure cohésion des équipes ;
- 2 événements « et si on se rencontrait » pour décroiser les équipes et découvrir de nouveaux métiers ;
- des événements invitant les familles des collaborateurs à participer pour renforcer la fierté d'appartenance des collaborateurs ;
- des projections privées régulièrement organisées à destination des salariés.

#### Actions visant à limiter l'impact négatif lié aux contrats de courte durée

Le Groupe M6 peut avoir recours à des emplois de courte durée pour certains postes. Ces contrats sont encadrés par la loi (obligations légales et conventionnelles), ce qui limite les risques de précarité pour les membres du personnel concerné. Pour ces raisons, le Groupe M6 n'a pas établi de plan d'action spécifique pour y répondre.

### 7.3.5.3 INDICATEURS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-14 et S1-15.

#### A. ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

L'ensemble des salariés du Groupe M6 a droit à des congés familiaux. Ils sont accordés sans condition d'ancienneté pour le mariage, les naissances, les décès. Le nombre de jours peut varier en fonction des règles applicables à la filiale concernée (accord d'entreprise, convention collective ou code du travail).

En 2024, 37,9 % des effectifs permanents ont pris un tel congé, dont 49,3 % d'hommes et 50,7 % de femmes.

#### B. SANTÉ ET SÉCURITÉ

100 % des effectifs du Groupe sont couverts par la Sécurité Sociale et 89,16 % des salariés permanents (CDI et CDD) ont souscrit à la mutuelle d'entreprise. Les salariés permanents qui ne souhaitent pas bénéficier du régime de soins de santé du Groupe M6 doivent fournir une attestation de dispense indiquant qu'ils sont couverts par ailleurs par un dispositif obligatoire (conjoint).

### 7.3.5.4 AUTRES GARANTIES SOCIALES

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1-10 et S1-11.

#### A. SALAIRES DÉCENTS

Aucun salarié du Groupe M6 n'est rémunéré en deçà des minima applicables, à commencer par le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Le SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) du Groupe est mis à jour à chaque augmentation légale du SMIC. Par ailleurs, les différents minima conventionnels s'appliquent en fonction des populations concernées.

#### B. PROTECTION SOCIALE

Les collaborateurs permanents du Groupe M6 bénéficient d'un régime "Frais de soins de santé" qui assure un certain niveau de remboursement des soins de santé.

La garantie "frais de soins de santé" a principalement pour objet un complément au remboursement de la Sécurité Sociale (hospitalisation, médecine, dentaire, optique, bilan de santé). Pour les salariés du groupe, l'adhésion au régime frais de soins de santé est obligatoire et doit correspondre à la situation de famille. Quant aux artistes et technicien(ne)s, intermittent(e)s du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique, ils peuvent bénéficier d'un régime collectif de frais de santé et prévoyance décrit dans le paragraphe S1-14 suivant.

L'assurance chômage, qui est obligatoire, s'applique à tous les salariés du Groupe. Grâce à ce dispositif, les salariés qui perdent leur emploi de façon involontaire peuvent toucher un revenu sous forme d'allocation, et cela sous conditions.

Ces allocations chômage sont financées par des cotisations obligatoires prélevées sur les salaires. Pour chacun de ses salariés, le Groupe M6 verse à l'assurance chômage, comme l'impose la loi, des cotisations calculées en fonction du salaire brut.

En ce qui concerne les travailleurs intermittents, ils peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, du régime collectif de frais de santé et prévoyance instauré en 2009 au profit des artistes et technicien(ne)s, intermittent(e)s du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique. Ce régime est assuré et géré par Audiens Santé Prévoyance.

Il n'y a pas eu en 2024 de décès liés à une maladie professionnelle ou à un accident du travail au sein des effectifs du Groupe ni parmi les travailleurs non-salariés.

En 2024, 6 accidents du travail reconnus avec arrêt ont été comptabilisés, soit un taux de fréquence de 1,93.

Aucune absence pour maladie professionnelle n'a été reconnue en 2024 au sein des salariés du Groupe.

En 2024, 10 jours d'arrêt maladie pour accident du travail et 550 jours pour prolongation d'arrêt pour d'accidents du travail survenus avant 2024 ont été enregistrés. Ces 560 jours concernent 5 salariés.

Les collaborateurs permanents du Groupe M6 bénéficient d'un régime "Prévoyance" qui assure une prise en charge des risques d'invalidité, d'incapacité et de décès.

Le régime de prévoyance du Groupe recouvre :

- la protection en cas d'incapacité, les indemnités complémentaires aux prestations en nature des assurances maladie, maternité ou accident du travail, maladie professionnelle de la Sécurité Sociale ;
- la protection en cas de décès ;
- la protection en cas d'invalidité.

Tous les collaborateurs titulaires d'un CDI ou d'un CDD en bénéficient dès la date d'embauche. La souscription est obligatoire. Les cotisations sont réparties entre le salarié et l'employeur. Tous les salariés du Groupe sont soumis à un régime unique, quel que soit leur statut (même pourcentage de cotisation et même répartition des cotisations entre employeur et salarié).

Comme mentionné précédemment, un régime collectif de frais de santé et prévoyance a été instauré depuis le 01/01/2009 au profit des artistes et technicien(ne)s, intermittent(e)s du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique.

Les salariés du Groupe M6 sont des salariés du secteur privé et peuvent à ce titre bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel, conformément aux législations en vigueur. À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant. Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation, sous condition d'avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants nés ou adoptés simultanément. La durée initiale du congé parental est d'un an maximum et peut être renouvelé dans les conditions prévues par la loi.

Le Groupe M6, dans le cadre de son accord égalité professionnelle cité précédemment, facilite l'accès au-delà du cadre légal et offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de bénéficier annuellement d'un congé parental à 80 % minimum du temps de travail jusqu'aux 6 ans de l'enfant.

Le modèle français de retraite repose sur trois composantes : la retraite de base, la retraite complémentaire et la retraite supplémentaire.

Les deux premières composantes sont obligatoires dans le régime général, c'est-à-dire que les cotisations sont imposées aux salariés et aux employeurs, alors que la troisième est facultative.

Ainsi, le Groupe M6 s'acquitte pour l'ensemble de ses salariés des cotisations finançant la retraite de base et la retraite complémentaire.

Par ailleurs, en complément des obligations légales en matière de retraite, le Groupe M6 a mis en place un dispositif de retraite supplémentaire et obligatoire à cotisations définies, qui compte 46 collaborateurs bénéficiaires au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### 7.3.5.5 OBJECTIFS

Le Groupe ne dispose pas d'objectifs mesurables à date.

## 7.3.6 Le développement des compétences des collaborateurs

### 7.3.6.1 POLITIQUES

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-P et S1-1.*

Le Groupe M6 s'appuie sur une politique de formation active et agile qui s'articule autour de formations "métier", "management" et "développement personnel".

Chaque année, deux thématiques prioritaires sont déterminées. En 2024, il s'agissait de l'Intelligence Artificielle et de la RSE.

### 7.3.6.2 ACTIONS

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-A et S1-4.*

Le périmètre de ces actions comprend toutes les sociétés du Groupe M6. Sauf mention contraire, les actions précitées ont été menées en 2024. Il n'existe pas d'actions permettant de proposer une réparation aux personnes lésées par des impacts matériels.

#### A. MOBILITÉ INTERNE

Le Groupe dispose d'un Comité mobilités internes qui permet de repositionner des salariés qui souhaitent changer de poste en interne. Un accord annuel de GEPP est également négocié avec les organisations syndicales afin d'anticiper l'évolution des emplois, de développer les compétences et d'assurer l'employabilité des salariés.

#### B. FORMATION

Les actions de formation décrites ci-après ont pour but premier de créer un impact positif sur les salariés du Groupe.

Un plan de formation avec un budget dédié est défini annuellement afin de maintenir l'employabilité via l'acquisition de nouvelles compétences. Il existe également une commission formation composée de membres de la direction et de représentants du personnel.

En complément, le Groupe M6 a déployé différents programmes de formation pour renforcer le développement de compétences des collaborateurs :

- de nouvelles formations, notamment sur l'intelligence artificielle, ont ainsi été proposées à chaque collaborateur en CDI (90 % formés en 2024) ;

- l'offre de formation managériale a été revue grâce à plusieurs expérimentations, tant en distanciel qu'en présentiel, et sera déployée en 2025 par un unique organisme de formation.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place des formations liés à ses enjeux de durabilité spécifiques :

- une formation contre la lutte contre les pratiques discriminatoires et le harcèlement : 91 % des managers ont été formés en 2024 ;

# 7 ÉTAT DE DURABILITÉ

## Engagement social auprès de ses salariés (S1)

- une formation concernant la couverture des enjeux climatiques et environnementaux, la formation « Comprendre et couvrir les sujets climat et environnement », a été suivie par 43 journalistes des différentes rédactions du Groupe M6 (Rédaction Nationale, Rédaction RTL, et C.Productions) en 2024. Ses objectifs étaient les suivants :
  - acculturation : que peut-on dire (et ne pas dire) quand on parle climat et environnement ? ;
  - savoir faire le bon lien entre les événements météo et le climat, ne pas confondre réchauffement climatique et dérèglement climatique, comprendre les notions d'empreinte carbone et de neutralité carbone, distinguer les grands enjeux énergétiques, etc. ;
  - sources : identifier les bonnes sources d'information vs. les lobbies ;
  - créativité éditoriale : prendre le réflexe de réfléchir à tous les sujets avec un angle environnement et climat.

Le Groupe M6 propose par ailleurs à ses salariés en CDI une évaluation annuelle de leurs performances et de leur évolution carrière.

### 7.3.6.3 INDICATEURS ET OBJECTIFS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S1.MDR-T, S1-5 et S1-13.

#### A. INDICATEURS

##### Entretien annuel d'évaluation

Chaque année, tous les collaborateurs bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation avec leur responsable hiérarchique. Au-delà d'une appréciation des résultats obtenus au cours de l'année écoulée, cet entretien est aussi l'occasion de revenir sur l'efficacité des formations suivies, sur les compétences déployées ainsi que sur l'équilibre professionnel (charge et organisation du travail, équilibre vie personnelle / vie professionnelle).

En 2024, 84 % des salariés en CDI ont bénéficié d'une évaluation de leurs performances et de leur évolution carrière, avec la répartition suivante par sexe :

- Femmes : 82 % d'entretiens validés ;
- Hommes : 86 % d'entretiens validés.

##### Formation et développement des compétences

Les ressources financières de l'investissement formation sont décomposées en plusieurs budgets : budget légal et conventionnel (budgets mutualisés via l'OPCO) et versement volontaire (% de la masse salariale versé par l'employeur sur chaque société du Groupe).

	2024	2023
Investissement formation	645 K€	454 K€
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	11,6	4,8

En 2024, le nombre d'heures moyen de formation par salarié du Groupe (hors périmètre de la Boîte aux Enfants et incluant Stéphane Plaza France) en CDI et ayant suivi au moins 4 heures de formation, était de 11,6 heures (12,2 heures en moyenne pour les femmes et 10,9 heures en moyenne pour les hommes).

#### B. OBJECTIFS

Le Groupe M6 s'est fixé 3 cibles mesurables réparties sur deux thèmes spécifiques :

##### Concernant le taux d'accès à la formation des hommes et des femmes

L'accord égalité professionnelle du Groupe M6 prévoit que la répartition par sexe des personnes formées soit le reflet de la répartition par sexe des effectifs le taux d'accès à la formation des hommes et des femmes devra tendre à la parité et ne pas connaître un écart de plus de 5 % en moyenne sur la durée de l'accord. En 2024, les femmes représentaient 52 % des effectifs et les hommes représentaient 48 % des personnes ayant reçu au moins 4 heures de formation dans l'année.

##### Concernant les formations ciblées par le Groupe

Il est prévu que :

- 100 % des collaborateurs soient formés à l'Intelligence Artificielle à travers une formation d'une journée sur les fondamentaux de l'IA générative et « L'art du prompt » pour optimiser sa productivité au quotidien avec l'IA ;
- 100 % des postes de direction et managers des rédactions de M6 et RTL soient formés à la couverture des enjeux climatiques et environnementaux.

	Description	Année de référence	Cible	Echéance
Objectif 1	Taux d'accès à la formation des hommes et des femmes	2025	Autant d'hommes que de femmes formés <sup>1</sup>	2028
Objectif 2	Formation à l'Intelligence Artificielle	2024	100 %	2025
Objectif 3	Formation aux enjeux RSE	2024	100 %	2025

<sup>1</sup> Ecart maximum de 5 %

## 7.4 ENGAGEMENT SOCIAL AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (S2)

### 7.4.1 Préambule

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S2.SBM-3

#### 7.4.1.1 LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

##### A. RAPPEL DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier des impacts, risques et opportunités relatifs aux travailleurs de la chaîne de valeur de l'entreprise, comme décrit dans le paragraphe 7.1.4.

L'ensemble des travailleurs de la chaîne de valeur du Groupe M6 susceptibles d'être impactés par ses activités a été inclus dans le périmètre des informations publiées. Les informations détaillées ci-après précisent les types de travailleurs de la chaîne de valeur susceptibles d'être concernés.

Les impacts, risques et opportunités traités dans cette partie sont listés ci-après :

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	N°IRO et description
<b>S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur</b>				
Santé et sécurité, conditions de travail et égalité de traitement des travailleurs de la chaîne de valeur	In	CT	Am	13. Impact négatif sur les travailleurs de la chaîne de valeur permis notamment par un contrôle défaillant par le Groupe des pratiques de ses fournisseurs et sous-traitants en matière de droits humains
	In	CT	Am	15. Impact négatif sur la santé / sécurité des lanceurs d'alerte ou autres sources via leur mise en danger à cause d'une protection insuffisante de leur anonymat

<sup>1</sup>Typologie d'IRO : R=risque / O=Opportunité / In = Impact négatif / Ip=Impact positif // <sup>2</sup>Horizon de temps : CT = Court terme (1 an) / MT = Moyen terme (2 à 5 ans) / LT= Long terme (plus de 5 ans) // <sup>3</sup> Am=Chaîne de valeur en amont, OP=Opérations propres, Av=Chaîne de valeur aval

##### B. CARACTÉRISTIQUES DES IMPACTS IDENTIFIÉS

Le Groupe a fait le choix d'externaliser certaines prestations de service. Les travailleurs de sa chaîne de valeur pourraient être impactés négativement en cas non-respect de leurs droits humains par leurs employeurs directs.

Cependant, compte tenu des activités du Groupe M6 et de sa présence géographique très majoritairement nationale, les impacts sur les travailleurs de la chaîne de valeur sont limités.

Le Groupe prend néanmoins en compte ces impacts afin d'améliorer continuellement sa politique de prévention. Les mesures prises par le Groupe sont décrites ci-après dans le paragraphe 7.4.2.

L'impact négatif matériel du Groupe peut être considéré comme systémique, résultant de la défaillance du contrôle exercé par le Groupe M6 sur les acteurs de sa chaîne de valeur.

#### 7.4.1.2 LA POPULATION AFFECTÉE PAR CES POTENTIELS IMPACTS

##### A. DESCRIPTION DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Les principaux travailleurs de la chaîne de valeur du Groupe M6 sont employés par les organisations suivantes :

- **En amont** : Les producteurs de contenus ;
- **En aval** : les fournisseurs et sous-traitants assurant les services de diffusion incluant les travailleurs de Bedrock (coentreprise) ainsi que les distributeurs ;
- **Les services externalisés** : les prestataires assurant des prestations de services sur les sites du Groupe M6 mais ne faisant pas partie de son personnel. Ces services peuvent être des services de ménage, d'accueil, de sécurité, de support informatique et de restauration ;
- **Les prestataires de services de conseil**.

Les personnes potentiellement exposées aux impacts négatifs identifiés ne présentent pas de caractéristiques particulières.

##### B. RISQUE DE RECOURS AU TRAVAIL DES ENFANTS OU AU TRAVAIL FORCÉ

Le risque potentiel de recours au travail des enfants ou au travail forcé pourrait s'appliquer en amont de sa chaîne de valeur dans le cadre de productions de programmes d'animation. Afin de prévenir ces risques, une clause spécifique est intégrée dans tous les contrats de préachats de programmes d'animation. Cette clause impose aux fournisseurs le respect strict des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment celles portant sur le travail des enfants et le travail forcé.

Cette exigence s'applique à l'ensemble des fournisseurs, quel que soit le pays dans lequel ils opèrent, garantissant ainsi une vigilance renforcée sur ces enjeux dans toutes les zones géographiques concernées.

### 7.4.2 Politiques et actions mises en oeuvre

#### 7.4.2.1 POLITIQUES

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S2.MDR-P, S2-1 et S2-2.

Le Groupe M6 n'a pas mis en oeuvre de code de conduite à l'égard de l'ensemble de ses fournisseurs. Il dispose néanmoins d'un Code d'Éthique et de Déontologie accessible à tous sur son site Internet ce qui lui permet d'encadrer ses relations d'affaires en la matière.

Les impacts matériels du Groupe sur les travailleurs de sa chaîne de valeur étant, comme décrits précédemment, limités au regard de l'empreinte géographique du Groupe, ce dernier a préféré déployer des politiques axées sur ses risques spécifiques. Elle permettent de contrôler le respect des droits de l'homme et du droit du travail pour les travailleurs de sa chaîne de valeur. Ces politiques consistent :

- **Pour ses fournisseurs en amont** : le Groupe observe une vigilance particulière à l'égard des travailleurs intervenant sur des productions qu'il finance partiellement ou totalement (productions déléguées ou films soumis à des contrats de pré achat), c'est-à-dire des programmes qui n'ont pas encore été produits au moment de l'achat. Cela lui permet de prévenir les éventuels risques liés à la santé et sécurité au travail ainsi qu'au risque de recours au travail des enfants en intégrant des clauses spécifiques lui permettant de résilier le contrat de plein droit en cas de leur non-respect.
- **Pour ses services externalisés** : les contrats de prestation conclus par le Groupe imposent aux prestataires un strict respect de la législation française et du Code du travail concernant leurs salariés. Par ailleurs, les travailleurs intervenant sur des sites du Groupe sont tenus de se conformer au règlement intérieur applicable au sein du Groupe M6.

Le Groupe M6 n'a pas adopté de politique en matière de protection des droits humains car il respecte d'ores et déjà les conventions fondamentales de l'OIT. Il n'existe pas de politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur portant explicitement sur la traite des êtres humains, le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants du fait de l'empreinte géographique du Groupe décrite précédemment.

En 2024, ni le Groupe M6 ni aucun de ses dirigeants n'a fait l'objet d'une condamnation judiciaire matérielle pour violation des droits de l'homme, corruption, non-respect de l'éthique des affaires ou de la réglementation applicable en matière fiscale.

Concernant la chaîne de valeur, aucun cas de non-respect ou violation impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur, en amont ou en aval, n'a été signalé au cours de cette période.

#### 7.4.2.2 PROCESSUS DE DIALOGUE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S2-2.

À ce jour, le Groupe M6 n'a pas mis en place de processus spécifique permettant d'interagir directement avec les travailleurs de sa chaîne de valeur. Toutefois, un dispositif d'alerte professionnelle, accessible à tous, a été mis en place et permet de signaler toute situation à risque.

Concernant les travailleurs de la chaîne de valeur intervenant directement sur les sites du Groupe M6 (ménage, sécurité, accueil, etc.), des référents sont disponibles sur site et peuvent être sollicités en cas de difficultés.

Au regard des travailleurs de la chaîne de valeur intervenant hors des sites du Groupe M6, les contrats établis avec les prestataires incluent des clauses exigeant le respect de la législation applicable en matière de droit du travail, garantissant ainsi un cadre conforme aux normes sociales en vigueur.

#### 7.4.2.3 PROCESSUS DE RÉPARATION

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S2-3 et S2-MDR.A.

Le Groupe M6 ne dispose pas d'approche générale ou de processus pour apporter une réparation ou y contribuer lorsqu'il constate un impact négatif matériel sur des travailleurs de la chaîne de valeur, ou qu'il y a contribué.

À ce jour, le Groupe M6 n'a pas eu connaissance de situations par lesquelles il aurait provoqué ou contribué à un impact négatif important sur les travailleurs de sa chaîne de valeur. Par conséquent, aucune procédure spécifique de remédiation n'a été mise en oeuvre.

Un dispositif d'alerte professionnelle a été mis en place par le Groupe M6. Ce dernier permet aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations liées à un crime ou un délit, à une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, à un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou à une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont ils ont eu personnellement connaissance. Ce dispositif d'alerte professionnelle étant accessible à tous les travailleurs de la chaîne de valeur via le site internet du Groupe, le Groupe n'a encouragé ni n'exige la mise à disposition du dispositif d'alerte professionnelle sur le lieu de travail des travailleurs de sa chaîne de valeur.

La manière dont l'entreprise surveille et suit les questions soulevées et traitées, et dont elle garantit l'efficacité des canaux, en précisant si elle y associe les parties prenantes qui sont les utilisateurs auxquels ces canaux sont destinés, est décrite au paragraphe 7.8.2.6 du présent rapport.

La manière dont les travailleurs de la chaîne de valeur ont connaissance de ces structures ou processus et leur font confiance pour faire part de leurs préoccupations ou de leurs besoins et demander qu'il y soit remédié est également décrite au paragraphe 7.8.2.6 du présent rapport. Il en est de même au sujet des politiques adoptées pour protéger d'éventuelles représailles les personnes qui ont recours à ces structures ou processus.

#### 7.4.2.4 ACTIONS

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S2.MDR-A et S2-4.

Les actions citées ci-après sont d'ores et déjà appliquées par le Groupe M6. Elles portent sur l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe.

##### A. ACTIONS VISANT À PRÉVENIR L'IMPACT NÉGATIF SUR LES DROITS HUMAINS DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR N

Comme décrit au paragraphe 7.4.2.1, si le contractant ne respecte pas l'une des dispositions prévues dans les contrats, le Groupe M6 est en droit d'en demander la résiliation de plein droit.

A ce jour, le Groupe M6 n'a pas adopté d'actions additionnelles au regard de cet impact négatif.

##### B. ACTIONS VISANT À GARANTIR L'ANONYMAT DES LANCEURS D'ALERTE SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

A ce jour, le Groupe M6 n'a pas adopté d'actions additionnelles au regard de cet impact négatif, le dispositif d'alerte professionnelle garantissant d'ores et déjà l'anonymat.

Il n'existe pas d'autres actions entreprises, prévues ou en cours pour prévenir ou atténuer les impacts négatifs matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur.

##### C. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le Groupe M6 ne dispose pas de processus spécifique permettant :

- de déterminer les actions nécessaires face à une incidence négative réelle ou potentielle sur les travailleurs de sa chaîne de valeur ;
- d'en assurer une mise en œuvre efficace et d'en mesurer les résultats.

Le Groupe M6 ne dispose pas non plus de ressource dédiée à la gestion de ces incidences potentielles.

Aucun problème ou incident grave en matière de droits de l'homme lié à la chaîne de valeur en amont et en aval du Groupe n'a été signalé.

### 7.4.3 Objectifs

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S2.MDR-T et S2-5.

Le Groupe M6 ne dispose pas, à ce jour, de mécanismes de suivi, ni de processus formalisés permettant de suivre ou d'évaluer leur efficacité.

## 7.5 SÉCURITÉ DES DONNÉES DES UTILISATEURS (S4)

### 7.5.1 Préambule

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S4.SBM-3.

#### 7.5.1.1 RAPPEL DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier des impacts, risques et opportunités relatifs aux utilisateurs comme décrit dans le paragraphe 7.1.4.

Les impacts, risques et opportunités traités dans cette partie sont listés ci-après :

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	N° et description des IRO
Confidentialité et sécurité des données	R	CT	OP	14. Risque de sanction, litige et amende en cas de manquement aux réglementations en matière de protection des données et de la vie privée (ex : RGPD)

<sup>1</sup>Typologie d'IRO : R=risque / O=Opportunité / In = Impact négatif / Ip=Impact positif // <sup>2</sup>Horizon de temps : CT = Court terme (1 an) ; MT = Moyen terme (2 à 5 ans) ; LT= Long terme (plus de 5 ans) // <sup>3</sup> Am=Chaîne de valeur en amont, OP=Opérations propres, Av=Chaîne de valeur aval

#### 7.5.1.2 LA POPULATION CONCERNÉE PAR CES ENJEUX

Le Groupe M6 s'adresse à une audience large et diversifiée, incluant 23 millions de téléspectateurs, près de 8 millions d'auditeurs quotidiens, ainsi que 22 millions d'utilisateurs actifs par mois sur ses plateformes numériques. L'ensemble de ces téléspectateurs, auditeurs et utilisateurs sont considérés comme ses consommateurs et utilisateurs finaux au sens de l'ESRS S4.

Afin de déterminer la manière dont les consommateurs et/ou utilisateurs finaux présentant des caractéristiques particulières peuvent être exposés davantage à un risque de préjudice, le Groupe M6 s'est appuyé sur les éléments d'évaluation figurant dans le Règlement général sur la protection des données (RGPD). En effet, le considérant 38 dudit règlement précise que "les enfants méritent une protection spécifique en ce qui concerne leurs données à caractère personnel parce qu'ils peuvent être moins conscients des risques, des conséquences et des garanties concernées et de leurs droits liés au traitement des données à caractère personnel".

Le risque matériel de sanction, litige et amende en cas de manquement aux réglementations en matière de protection des données et de la vie privée identifié concerne l'ensemble des consommateurs et utilisateurs finaux des produits et services du Groupe et pourrait entraîner des coûts financiers, incluant des coûts de mise en conformité non négligeables pour le Groupe sans pour autant avoir d'influence sur le modèle économique du Groupe.

## 7.5.2 Politiques mises en place pour répondre à l'enjeu

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S4.MDR-P et S4-1.

Afin de répondre au risque de sanction, litige et amende en cas de manquement aux réglementations en matière de protection des données et de la vie privée, le Groupe M6 a mis en place les politiques décrites ci-après.

### 7.5.2.1 DESCRIPTION DES POLITIQUES

- **Une politique de durée de conservation des données**, qui consiste en un listing des durées de conservation des données mises en place au sein du Groupe M6 et dont l'objectif général est de respecter les dispositions de l'art. 5.1.e) du RGPD ("limitation de la conservation") ;
- **Une politique de collecte des consentements**, qui définit les méthodes de collecte des consentements et dont l'objectif général est de respecter les dispositions des articles 5.1.a), 6.1.a) et 7 du RGPD ("licéité du traitement" et "conditions applicables au consentement") ;
- **Une politique d'exercice des droits des personnes concernées**, qui définit les méthodes permettant de répondre à l'exercice des droits des personnes concernées et dont l'objectif général est de respecter les dispositions des articles 15 à 22 du RGPD ("licéité du traitement") ;
- **Une politique de conclusion des accords de protection des données**, qui définit les méthodes permettant de conclure des accords de protection des données et dont l'objectif général est de respecter les dispositions des articles 26 à 28 du RGPD ("responsables conjoints de traitement" et "sous-traitant") ;
- **Une politique de transfert des données hors de l'UE** qui définit les méthodes permettant de transférer des données hors de l'Union Européenne et dont l'objectif général est de respecter les dispositions du Chapitre V du RGPD ("transferts de données (...) vers des pays tiers (...)") ;
- **Une politique de déclaration d'un nouveau traitement de données** qui définit les méthodes permettant de déclarer un nouveau traitement de données et dont l'objectif général est de respecter les dispositions de l'article 30 du RGPD ("registre des traitements").

Pour l'ensemble de ces politiques, le processus de surveillance consiste en une mise à jour conformément à la veille juridique réalisée en matière de protection des données.

### 7.5.2.2 PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DES POLITIQUES

Les politiques susmentionnées s'appliquent aux activités de traitement B2C (*Business to consumer*) des entités du Groupe M6 concernées (marketing direct, ciblage publicitaire, mesure d'audience, gestion des comptes utilisateurs, gestion des ventes etc.), dans toutes les zones géographiques où des données sont susceptibles d'être stockées.

Le champ d'application des politiques (en termes d'activités concernées sur la chaîne de valeur ou encore en termes de parties prenantes concernées) varie selon la politique :

- les politiques de durée de conservation des données, d'exercice des droits des personnes concernées, de conclusion des accords de protection des données et de transfert des données hors de l'UE s'appliquent en aval sur la chaîne de valeur. Ces politiques concernent les collaborateurs et sous-traitants du Groupe M6, via des instructions fournies dans ses Accords de Protection des Données ;
- la politique de déclaration d'un nouveau traitement de données l'UE s'applique en aval sur la chaîne de valeur. Cette politique concerne les collaborateurs et sous-traitants du Groupe M6, via des informations collectées auprès d'eux ;
- la politique de collecte des consentements s'applique à la partie amont de la chaîne de valeur. Elle concerne les collaborateurs et sociétés partenaires du Groupe M6.

Ces politiques s'appliquent à l'ensemble des consommateurs et utilisateurs finaux du Groupe M6.

La responsabilité de la mise en œuvre de la politique incombe à la Direction générale de chaque entité du Groupe M6.

Le Groupe M6 publie l'ensemble des politiques susmentionnées sur son extranet. La politique de collecte des consentements fait également l'objet d'un envoi aux sociétés partenaires du Groupe concernées.

### 7.5.2.3 NORMES OU INITIATIVES DE TIERS QUE LE GROUPE S'ENGAGE À RESPECTER

Pour chacune des politiques décrites, le Groupe M6 s'engage à respecter les normes ou initiatives suivantes tout au long de leur mise en œuvre :

- la politique de durée de conservation des données est définie conformément au guide pratique "Les durées de conservation" publié sur le site de la CNIL et du référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion des activités commerciales ;
- la politique de collecte des consentements s'appuie sur quatre normes/initiatives de tiers :
  - la Délibération n° 2020-091 de la CNIL du 17 septembre 2020 portant adoption de lignes directrices relatives à l'application de l'article 82 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée aux opérations de lecture et écriture dans le terminal d'un utilisateur (notamment aux « cookies et autres traceurs ») ;
  - la Délibération n° 2020-092 de la CNIL du 17 septembre 2020 portant adoption d'une recommandation proposant des modalités pratiques de mise en conformité en cas de recours aux « cookies et autres traceurs » ;
  - du document WP259 rév.01 Groupe de travail « Article 29 » Lignes directrices sur le consentement au sens du règlement 2016/679 ; et
  - des Guidelines 2/2023 on *Technical Scope of Art. 5(3) of ePrivacy Directive* de l'European Data Protection Board.

## 7 ÉTAT DE DURABILITÉ

### Sécurité des données des utilisateurs (S4)

- la politique d'exercice des droits des personnes concernées suit les Lignes directrices 01/2022 sur les droits des personnes concernées - Droit d'accès de l'European Data Protection Board ;
- la politique de conclusion des accords de protection des données s'inspire du Guide du sous-traitant de la CNIL (édition 2017).

Il n'existe pas de norme spécifique appliquée quant à la politique de transfert des données hors de l'UE et à la politique de déclaration d'un nouveau traitement de données.

#### 7.5.2.4 AUTRES INFORMATIONS

##### A. PRISE EN COMPTE DE L'INTÉRÊT DES COLLABORATEURS

Les intérêts des collaborateurs ont été pris en compte lors de l'élaboration de la politique de durée de conservation des données.

En effet, les collaborateurs peuvent avoir un intérêt à conserver des données pendant une durée qu'ils décrivent comme nécessaire afin d'atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés grâce aux traitements de données qu'ils mettent en œuvre. Cet intérêt est pris en compte lorsque la réglementation n'impose pas de durées de conservation fixes.

##### B. RÉGLEMENTATIONS NON APPLICABLES

Les dispositions des réglementations en matière des droits de l'homme, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ne sont pas directement applicables dans le périmètre de la protection des données.

Ces dispositions sont le cas échéant transposées dans des réglementations plus spécifiques telles que le RGPD ou la Directive e-Privacy.

#### 7.5.2.5 PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX AU SUJET DES IMPACTS

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S4-2.*

Le Groupe M6 n'a pas identifié d'impact matériel concernant ses consommateurs et utilisateurs finaux.

### 7.5.3 Actions mises en œuvre dans le cadre de ces politiques

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S4.MDR-A et S4-4.

En 2024, le Groupe M6 a mené les actions suivantes afin d'atténuer le risque de sanction, litige et amende en cas de manquement aux réglementations en matière de protection des données et de la vie privée :

- Référencement des nouveaux traitements de données au sein du registre de traitement (article 30 du RGPD) ;
  - Publication et/ou mise à jour des informations requises à des fins de respect des obligations de transparence (articles 13 et 14 du RGPD) ;
  - collecte et conservation de la preuve des consentements (articles 6.1.a) et 7 du RGPD) ;
  - analyse de la licéité des bases légales utilisées pour les nouveaux traitements de données (sans politique spécifique) (article 5.1.a) du RGPD) ;
  - purge de données dans les délais fixés (article 5.1.e) du RGPD) ;
  - signature d'accords de protection des données avec les nouveaux sous-traitants du Groupe M6 (articles 26 et 28 du RGPD) ;
  - référencement de la localisation des nouveaux traitements de données afin d'utiliser les instruments juridiques adéquats (Chapitre V du RGPD) ;
  - réponses à l'exercice des droits des utilisateurs finaux (accès, effacement, opposition, etc.) (articles 15 à 22 du RGPD) ;
  - réponses aux demandes d'information des utilisateurs finaux (sans politique spécifique) (article 38.4 du RGPD) ;
  - suivi du plan d'action de mise en conformité RGPD élaboré et tenu par le DPO (article 39.1.b du RGPD) ;
  - élaboration d'indicateurs de niveau de conformité et de maturité dans les différentes thématiques RGPD (article 39.2 du RGPD).

Ces actions contribuent à la conformité aux dispositions du RGPD, de sorte à atteindre les objectifs et les cibles des politiques associées. Elles portent sur l'ensemble des activités de traitement de données B2C mises en œuvre par les différentes entités du Groupe M6 concernées et dans toutes les zones géographiques où des données sont susceptibles d'être stockées, telles que décrites dans le paragraphe 7.5.1.2. Les parties prenantes concernées par les actions décrites précédemment sont les utilisateurs de produits et services du Groupe M6. Les ressources financières allouées varient en fonction du plan d'actions défini par le Groupe.

Le Groupe M6 prévoit d'implémenter chaque action clé avant la mise en œuvre de chaque traitement de données afin d'être conforme à la réglementation en vigueur. Néanmoins, dans le cas où un audit est diligenté ou une réclamation d'un utilisateur révèle un défaut de conformité, ces actions clés peuvent être mises en œuvre alors que le traitement de la donnée est en cours de production.

À l'avenir, les mêmes actions sont prévues dans la mesure où leur mise en œuvre continue est nécessaire à la conformité au RGPD.

Par ailleurs et en complément, le Groupe procède à l'audit de différents points de contrôle pour chaque activité de traitement (ex : marketing direct, ciblage publicitaire ...), notamment :

- licéité et base légale (dont consentement) ;
- minimisation ;
- durées de conservation ;
- information et transparence ;
- exercice automatique des droits ;
- données sensibles et protection des mineurs ;
- accountability (existence et complétude des registres de traitements) ;
- signature des accords de protection des données ;
- licéité des transferts de données hors de l'UE.

La gestion des risques est réalisée par le Responsable à la protection des données (DPO), notamment en fonction des éléments suivants :

- volume de données traitées ;
- activité de profilage ;
- caractère "sensible" ou "hautement personnel" des données traitées ;
- interconnexion de bases de données.

### 7.5.4 Objectifs

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication S4.MDR-T et S4-5.

Afin de mesurer ses progrès, le Groupe M6 s'est fixé 6 cibles mesurables, présentées dans le tableau ci-dessous, qui permettent de s'assurer que les politiques sont appliquées de manière effective sur l'ensemble des activités de traitement de données du Groupe, assurant ainsi la conformité aux exigences du RGPD.

Ces cibles sont mesurées au moyen de l'évaluation du niveau de maturité, noté sur une échelle de 1 à 5 selon les indications suivantes :

- 1 - Pratique informelle
- 2 - Pratique répétable et suivie
- 3 - Processus défini
- 4 - Processus contrôlé
- 5 - Processus continuellement optimisé

Le niveau à atteindre est la note de 4 (cible relative). Ces cibles s'appliquent à l'ensemble des activités de traitements de données mises en œuvre par les entités du Groupe M6 en contact avec des utilisateurs finaux.

Objectifs	Niveau de maturité atteint en 2024	Cible intermédiaire	Cible à atteindre	Echéance
C1 - Pilotage et gouvernance de la protection des données	2		4	Non définie
C2 - Recensement et mise à jour des traitements	4		4	Non définie
C3 - Définition et mise en œuvre des procédures de protection des données	2		4	Non définie
C4 - Mise en conformité juridique des traitements	4		4	
C5 - Formation et sensibilisation	2	3	4	2025
C6 - Traitement des demandes des usagers	3,5		4	Non définie

Ces cibles couvrent l'année 2025. La valeur de 4 est à atteindre à terme pour toutes les cibles, sans échéance fixe à date.

La cible C5 - Formation et sensibilisation fait l'objet d'une cible intermédiaire, visant à atteindre la note de 3 en 2025. Les autres cibles intermédiaires seront publiées lors des rapports à venir.

Les cibles et les différents niveaux de maturité correspondent à ceux définis dans l'ISO/IEC 21827, le guide « maturité SSI » de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) et la grille d'autoévaluation de la maturité en gestion de la protection des données publiée par la CNIL.

Le DPO a défini les cibles visées au présent rapport, les parties prenantes du Groupe n'ont pas participé à leur définition.

La définition des cibles, le suivi des performances par rapport à ces cibles, ainsi que l'identification d'éventuels enseignements ou améliorations apportées par les performances de l'entreprise sont réalisés par le DPO au moyen de la grille d'autoévaluation de la maturité en gestion de la protection des données publiée par le CNIL.

## 7.6 CONTENU ET INFLUENCE DES PROGRAMMES SUR LES PUBLICS

Informations supplémentaires spécifiques de l'entité - Contenu et influence des programmes sur les publics

### 7.6.1 Préambule

Ce paragraphe présente des informations relative à l'exigence de publication S4.SMB-3.

#### 7.6.1.1 RAPPEL DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier des impacts, risques et opportunités relatifs aux téléspectateurs et auditeurs du Groupe, comme décrit dans le paragraphe 7.1.4.

Les impacts, risques et opportunités traités dans cette partie sont listés ci-après et concernent tous les téléspectateurs et auditeurs du Groupe M6 :

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	N° et description des IRO
Contenu et influence des programmes sur les publics	R	LT	OP, Av	15. Risque de baisse d'attractivité / de boycott de la chane auprès des annonceurs en raison de contenu diffusés jugés non-alignés avec les enjeux ESG actuels
	In	CT	OP, Av	16. Impact négatif sur les téléspectateurs du fait d'un manque d'inclusion dans les contenus
	In	CT	OP, Av	17. Impact négatif sur l'environnement via la diffusion de programmes illustrant des modes de vie non-durables
	Ip	CT	OP, Av	18. Impact positif sur la société grâce à la sensibilisation des publics aux enjeux sociaux et environnementaux et la promotion aux modes de vie durables
	Ip	CT	OP, Av	19. Impact positif du fait de l'accès gratuit à l'information et au divertissement

<sup>1</sup>Typologie d'IRO : R=risque / O=Opportunité / In = Impact négatif / Ip=Impact positif // <sup>2</sup>Horizon de temps : CT = Court terme (1 an) / MT = Moyen terme (2 à 5 ans) / LT= Long terme (plus de 5 ans) // <sup>3</sup> Am=Chaîne de valeur en amont, OP=Opérations propres, Av=Chaîne de valeur aval.

#### 7.6.1.2 CARACTÉRISTIQUES DES IMPACTS IDENTIFIÉS

##### A. IMPACTS NÉGATIFS

Les deux impacts négatifs matériels du Groupe associés au contenu des programmes et à l'influence des publics (listés dans le tableau ci-dessus) peuvent être considérés comme des impacts répandus et systémiques en raison de la nature continue et prolongée de la diffusion des contenus sur les antennes télévisées et radiophoniques du Groupe M6.

##### B. IMPACTS POSITIFS

Le Groupe M6 contribue activement à la sensibilisation d'un public large (téléspectateurs et auditeurs) aux enjeux sociétaux et environnementaux, ainsi qu'à la promotion aux modes de vie durables mais aussi à l'amélioration de l'accessibilité à l'information. De plus, il permet à son public d'accéder gratuitement au divertissement.

##### Sur l'impact positif concernant la sensibilisation du grand public aux enjeux sociétaux et la promotion des modes de vie durables

Le Groupe M6 s'impose comme un acteur central dans la promotion des comportements responsables et durables, via :

##### Un engagement dans le cadre du Contrat Climat

Depuis 2022, le Groupe M6 participe activement à la démarche portée par l'ARCOM à travers le Contrat Climat. Ce cadre formalisé renforce le rôle des médias dans la promotion de comportements vertueux.

Dans ses contenus, le Groupe diffuse des programmes mettant en avant des thématiques environnementales et des solutions écoresponsables. Il propose, par exemple, des reportages explicatifs sur les annonces gouvernementales, des conseils pour réduire la consommation énergétique et des interventions d'experts pour sensibiliser les téléspectateurs.

##### Un rôle éducatif à travers ses programmes

Les différentes émissions, allant des magazines aux documentaires, abordent régulièrement les problématiques environnementales et sociétales actuelles. Le Groupe M6 a également décidé de jouer un rôle éducatif sur les problématiques écologiques d'actualité. Ainsi la société de production interne de magazines et documentaires d'information C Productions a produit pour M6 plusieurs sujets autour de l'écologie pour les magazines suivants :

- *Enquête Exclusives*, qui a diffusé "*Maldives : Enquêtes sur un archipel en danger*" et "*Indonésie : le saccage du poumon de la planète*" ;
- *Capital*, avec "*Des solutions pour la planète*" ;
- *Zone Interdite*, avec "*Alimentation, climat : ces nouveaux agriculteurs au secours de la planète*" ;
- *Un jour, un doc*, avec "*Réparer plutôt que jeter !*" ou encore "*Je vis mieux avec moins / Gaspillage alimentaire : quelle est la solution ?*".

En 2025, la diffusion de "la semaine green" du 10 au 16 février sur M6, W9, 6ter et Gulli illustre cet engagement continu.

### Un acteur engagé pour l'égalité femmes-hommes

L'égalité femmes-hommes, au cœur des priorités, se traduit par une parité exemplaire parmi les animateurs et journalistes à l'écran. En 2024, 57 % des programmes d'information des chaînes du Groupe étaient présentés par des femmes, témoignant d'un effort constant pour inclure davantage de voix féminines. Le Groupe veille notamment à ce que tous les jurys des concours de talents diffusés sur ses antennes soient mixtes.

### Diversité et handicap

De la même manière, la valorisation des origines diverses est une réelle préoccupation pour le Groupe M6, comme en témoigne la diversité de son équipe d'animateurs, ainsi que celle des acteurs et artistes mis en valeur sur ses chaînes.

En parallèle, le Groupe se donne pour mission d'inclure de plus en plus le handicap aux programmes de ses chaînes, par le biais d'émissions et de reportages reflétant la réalité quotidienne des personnes en situation de handicap, diffusés en soirée, aux heures fortement exposées. En 2024, cet engagement de soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap s'est reflété dans la diffusion de l'émission *La France a un incroyable Talent*, ou encore du *Marrakech du rire* présenté et animé par Jamel Debbouze.

Par ailleurs, le Groupe a à nouveau relayé en 2024 la semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) avec des clips dédiés au sujet afin promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans les métiers de l'audiovisuel.

### Lutte contre les discriminations

Le Groupe M6 s'est engagé de manière volontaire auprès de l'ARCOM à proposer des reportages d'information ou des sujets luttant spécifiquement contre les discriminations ou la précarité, et pour une meilleure représentation à l'antenne des personnes issues des milieux les plus modestes (CSP). Ainsi, les magazines suivants ont enquêté sur la précarité :

- *Zone Interdite "La France qui travaille et qui galère"* ;
- *Enquêtes Exclusive "Enfant à la rue, enquête sur l'hiver de la honte"* ;
- *66 minutes* a enquêté sur l'habitat insalubre et les difficultés de logement : "*Un emploi mais pas de toit*".

Par ailleurs, le Groupe est très impliqué dans la lutte contre le harcèlement et ses JT traitent régulièrement de ce thème, au travers par exemple des sujets suivants :

- "*Lenny Pamart, l'ancien collégien persécuté devenu champion de la lutte contre le harcèlement scolaire*" ;
- "*Mehdi, le magicien qui veut faire disparaître le harcèlement scolaire*".

À l'occasion de la journée contre le harcèlement, M6 a diffusé un écran publicitaire spécial avec des spots tournés spécifiquement vers cette thématique et des messages d'animateur pour interpeller le public. La chaîne Gulli a également mené une campagne contre le harcèlement : "*Gulli avec les enfants contre le harcèlement*", qui a été relayée sur plusieurs antennes du Groupe. En interne, le Groupe M6 a atteint son objectif de former 100 % de ses managers par l'atelier "Agir contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel" ; il a aussi organisé avec l'association Latitudes 3 ateliers pour des enfants de collaborateurs afin de sensibiliser les générations futures à un numérique engagé et responsable.

### Soutien aux causes humanitaires et de santé publique

En 2024, le Groupe a diffusé gratuitement de nombreuses campagnes d'associations et d'organisations humanitaires, telles que la Croix-Rouge, les Restos du Cœur ou le Sidaction. Les antennes du Groupe veillent également à régulièrement avertir les téléspectateurs des risques liés à l'alcool et à la drogue.

Les chaînes ont aussi soutenu des grandes causes au travers de programmes spécifiques, par exemple sur W9 à travers l'émission "*Ce soir on chante*". Lors de ces événements, des concerts exceptionnels dédiés aux grandes causes ont été organisés comme à l'occasion des 100 ans des droits de l'enfant ou encore lors du concert "Tout le monde chante contre le cancer".

Par ailleurs, tous les candidats de l'émission *Les Traîtres* participent à cette émission pour des associations tels que "Médecins du Monde" ou "Seconde Chance".

Enfin, le Groupe a été comme chaque année, partenaire de Sidaction et d'Octobre Rose.

### Sur l'impact positif concernant l'accès gratuit à l'information et au divertissement

En offrant un accès gratuit à ses contenus, le Groupe M6 joue un rôle déterminant dans la réduction des inégalités culturelles et éducatives.

### Préservation du patrimoine culturel

Depuis près de deux décennies, le Groupe s'investit dans la restauration de films classiques. Plus de 150 œuvres audiovisuelles ont ainsi été restaurées, dont plusieurs projets phares en 2023, comme *L'Été meurtrier* et *Le Grand Duel*. Ce travail contribue à la sauvegarde et à la valorisation du patrimoine cinématographique européen.

### Sensibilisation à la lutte contre les fake news

En s'engageant à promouvoir un usage responsable des médias, le Groupe s'investit dans des initiatives pédagogiques pour aider le grand public à détecter et décrypter les fausses informations. Une rubrique dédiée aux fake news, "les infox", est diffusée dans le JT du dimanche midi de M6.

## **C. RISQUES SPÉCIFIQUES**

La grande majorité des chaînes télévisées et antennes radios du Groupe est en accès gratuit. Elles sont donc financées par des recettes publicitaires. Ainsi, le Groupe n'a pas identifié de risques découlant d'impacts négatifs sur ses téléspectateurs et auditeurs. Le risque identifié provient de ses annonceurs en cas de baisse d'attractivité / de boycott de la chaîne en raison de contenu diffusés jugés non-alignés avec les enjeux ESG actuels.

### 7.6.1.3 LA POPULATION CONCERNÉE PAR CES ENJEUX

Le Groupe M6 s'adresse à une audience large et diversifiée, incluant, en 2024, 23 millions de téléspectateurs, près de 8 millions d'auditeurs quotidiens et 22 millions d'utilisateurs actifs par mois sur ses plateformes numériques. À travers ses chaînes télévisées, stations de radio et plateformes numériques, le Groupe M6 touche donc des consommateurs de tous âges et profils.

Parmi son audience, le Groupe M6 compte notamment des consommateurs et utilisateurs finaux particulièrement exposés à des impacts potentiels sur leur santé, notamment en raison d'un manque de promotion de modes de vie durables, incluant plusieurs groupes spécifiques :

- Les jeunes téléspectateurs ;
- Les personnes financièrement vulnérables ;
- Les personnes issues de la diversité ;
- Les personnes en situation de handicap.

En adressant ces publics, le Groupe M6 veille à intégrer des principes d'inclusion et de durabilité dans la conception et la diffusion de ses contenus, en prenant en compte leurs besoins spécifiques et en promouvant des messages favorisant des modes de vie responsables et inclusifs.

## 7.6.2 Politiques et engagements

Ce paragraphe présente des informations relative à l'exigence de publication MDR-P.

### 7.6.2.1 DESCRIPTION DES POLITIQUES

Le champ d'application des politiques décrites ci-dessous est défini dans les conventions ou dans les contrats ou chartes publiques mentionnées ci-après et disponibles sur le site de l'ARCOM.

#### A. POLITIQUES VISANT LA SENSIBILISATION DES PUBLICS AUX ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX ACTUELS ET À LA PROMOTION DE MODES DE VIE DURABLES

Le Groupe M6 a adopté des contrats climat en collaboration avec l'ARCOM, visant à fédérer les acteurs du secteur de l'audiovisuel autour d'engagements concrets pour accélérer la transition écologique.

De plus, le Groupe continue d'appliquer les chartes qu'il avait signées, abordant des sujets tels que les jeux d'argent et de hasard, et veillant à garantir une communication responsable sur des sujets sensibles tels que la santé et les comportements à risque.

#### B. POLITIQUE VISANT LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DANS LES CONTENUS

##### Représentation des diversités

La politique en vigueur sur la représentation équilibrée des diversités dans les programmes vise à promouvoir une diversité culturelle, ethnique, et sociale au sein des contenus audiovisuels diffusés.

##### Charte handicap inclusif

Le 3 décembre 2019, le Groupe M6 a signé une charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels français. Ces derniers œuvrent pour l'amélioration de **l'accessibilité de leurs contenus** (sous titrage, audiodescription, LSF...), prennent des engagements en faveur de **l'emploi des personnes en situation de handicap** dans l'audiovisuel et apportent, par leurs engagements individuels, **des contenus en lien avec le handicap**.

La charte s'articule autour de trois axes majeurs, visant à améliorer qualitativement et quantitativement la représentation du handicap, en :

- Valorisant les parcours individuels des personnes handicapées dans leur diversité ;
- Donnant la parole aux personnes handicapées pour parler d'autres sujets que leur handicap ;
- Présentant le handicap de façon positive et inclusive, et non seulement compassionnelle.

La charte propose par ailleurs la création d'un outil pour prévenir l'emploi maladroit ou à mauvais escient de mots ou expressions empruntés aux situations de handicap susceptibles de véhiculer des préjugés sur le handicap ou blesser les personnes en situation de handicap.

#### C. ENGAGEMENTS SUR LA NUTRITION ET LA SANTÉ PUBLIQUE

##### Charte alimentaire

Le Groupe M6 a mis en place une charte alimentaire, visant à lutter contre l'obésité et à promouvoir une alimentation équilibrée à travers ses contenus et initiatives. Cette politique s'inscrit dans une démarche plus large de responsabilité sociétale et de sensibilisation des publics aux enjeux de santé publique, et s'articule autour de 4 axes :

- la bonne alimentation ;
- l'activité physique régulière ;
- la lutte contre la sédentarité ;
- l'importance du sommeil.

Ces engagements illustrent la volonté du Groupe M6 d'assumer pleinement son rôle d'acteur responsable du paysage audiovisuel, contribuant ainsi à une société plus inclusive, respectueuse, et durable. La charte alimentaire concerne toutes les chaînes généralistes qui diffusent des programmes pour enfants.

L'Arcom a constaté, en lien avec la charte alimentaire applicable en 2024, une progression significative de l'affichage et de la qualité des Nutri-Scores exposés autour des programmes jeunesse et des volumes de programmes portant sur la bonne santé. Par ailleurs, une nouvelle charte alimentaire a été signée par le Groupe M6 le 17 décembre 2024 pour la période 2025-2029.

### 7.6.2.2 SUPERVISION ET RESPECT DES POLITIQUES

Les politiques citées précédemment sont supervisées par le Directoire. Les directeurs des chaînes sont responsables de la mise en œuvre opérationnelle des politiques.

## 7.6.3 Actions

*Ce paragraphe présente des informations relative à l'exigence de publication MDR-A.*

Les actions sont menées par le Groupe dans le cadre de ses opérations propres mais ont un impact sur ses téléspectateurs et auditeurs. Ces actions ont un impact national, les chaînes et radios du Groupe étant principalement diffusées en France.

### 7.6.3.1 DESCRIPTION DES ACTIONS MISES EN OEUVRE

#### A. ACTIONS POUR LA SENSIBILISATION DES PUBLICS AUX ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX ET LA PROMOTION AUX MODES DE VIE DURABLES

##### Focus sur les contrats-climat signés avec l'ARCOM

Dans le cadre des travaux parlementaires autour du projet de loi Climat & Résilience et en capitalisant sur les réflexions menées par la Convention citoyenne pour le Climat en juin 2020, le Groupe M6 a pris différents types d'initiatives. Il s'engage ainsi spécifiquement dans ses contenus :

- en créant et en diffusant des contenus relatifs à des thématiques liées à l'environnement, à sa protection et à la lutte contre le dérèglement climatique ;
- en diffusant dans ses programmes de solutions écoresponsables : les antennes du Groupe ont à cœur d'accompagner les téléspectateurs dans leur quotidien en faisant notamment la promotion de nouveaux modes de consommation ou encore de pratiques de réduction d'économie d'énergie ;
- en accordant une place privilégiée aux experts environnementaux dans les émissions, en témoigne notamment le décryptage des annonces du Gouvernement par les journalistes du Groupe et par des experts du secteur de l'énergie.

##### Actions réalisées en 2024 sur les antennes du Groupe

Les enjeux environnementaux et leurs actualités sont présents sur toutes les antennes du Groupe, sous des formes très diverses. Ils sont traités selon la ligne éditoriale de chaque chaîne dans tous les types de programmes (magazines, journaux, documentaires, divertissements, jeux, fictions, etc.). **En 2024, 796 sujets ont été diffusés par rapport à 586 en 2023, représentant une augmentation de +36 % en un an.**

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses politiques, le Groupe M6 s'engage à respecter :

- les conventions signées avec l'ARCOM ;
- les contrats-climat signés sous l'égide de l'ARCOM en lien avec la loi Climat & Résilience ;
- la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances sur les sujets d'accessibilité des programmes ;
- les chartes citées précédemment.

Les sujets RSE sont très présents dans les journaux d'information de M6 (Le 12.45 et le 19.45). Par exemple, des sujets tels que les énergies renouvelables, d'autant plus clés dans le contexte de crise énergétique, la COP28, l'économie circulaire, les modes de transport alternatifs, le réchauffement climatique, etc. Le Groupe M6 joue également un rôle éducatif via des documentaires de qualité présentant régulièrement des problématiques écologiques d'actualité. Ces magazines sont devenus emblématiques de la chaîne et représentent ainsi un relais d'audience important pour ces thématiques auprès d'un public de plus en plus généraliste. Ainsi, la société de production interne de magazines et documentaires d'information, C Productions, a produit pour M6 plusieurs sujets traitant de l'écologie et du développement durable. Le Groupe veille aussi à ce que l'ensemble des programmes diffusés renvoie une image positive d'une vie rurale respectueuse de l'environnement, notamment dans *L'Amour est dans le Pré*.

En outre, l'émission *Top Chef* fait la promotion, dans les épreuves proposées aux candidats, des bonnes pratiques en termes de gaspillage alimentaire et d'utilisation de produits bio et frais. Studio 89, la filiale du Groupe qui produit *Top Chef*, a noué un partenariat avec la Croix-Rouge. Lors du tournage, une à deux fois par semaine, les bénévoles de l'ONG récupèrent des produits secs (pain, huile, épices...), frais (fruits, légumes, lait...) et ultra-frais (viande et poisson). 2,8 tonnes de produits alimentaires ont ainsi été redistribués à 130 familles en situation précaire lors du tournage de la saison 15, diffusée en 2024.

De surcroît, la radio RTL participe aussi activement à l'action du Groupe M6 pour la promotion de l'écologie et des problématiques relatives au développement durable. L'émission hebdomadaire « *On refait la planète* » évoque les défis environnementaux qui attendent l'humanité, attirant ainsi l'attention des auditeurs sur la nécessité de préserver les écosystèmes. En outre, la station aborde régulièrement les thématiques environnementales à l'occasion de reportages, de chroniques, de débats dans ses émissions.

Gulli propose aussi régulièrement des séries d'animation qui évoquent l'écologie ou la biodiversité (*Alvin et les chipmunks*, *Bienvenue chez les Loud* ("La maison verte" ou "Faire du tri"), *Boy Girls Etc* ("Graines de fermiers" et "Les Réparateurs"), ou encore des sujets spécifiques de ses magazines *E=M6 Family* "On vous dit tout sur l'eau que vous consommez".



**La semaine Green 2024**

- 5<sup>ème</sup> année de diffusion du dispositif
- 60h de diffusion de programmes d'information, de magazines, de cinéma ou encore des divertissements en lien avec l'écologie et l'environnement

Par ailleurs, à travers un dispositif plurimédias inédit (TV, radio, digital), le Groupe M6 a mobilisé l'ensemble de ses antennes pour proposer, au début de l'année 2024 une programmation thématique exceptionnelle autour des enjeux environnementaux. A l'occasion de la #SemaineGreen, les antennes du Groupe (M6, W9, 6ter, Paris Première, Gulli, RTL, 6play...) ont ainsi proposé des programmes d'information, de magazines, de cinéma ou encore des divertissements en lien avec l'écologie et l'environnement, chacune avec son ton et sa ligne éditoriale propre. Le Groupe a par ailleurs diffusé le documentaire de Yann Arthus Bertrand "2050, le monde d'après" sur W9 dans le cadre de la semaine green.

## B. ACTIONS VISANT À PROMOUVOIR L'INCLUSION DANS LES CONTENUS

### La représentation des diversités dans les programmes

Dans ses conventions signées avec l'Arcom pour chacune de ses chaînes, le Groupe s'engage à représenter la diversité de la société française dans ses programmes et veille à une juste représentation de celle-ci. Cette représentation est notamment évaluée annuellement au regard du baromètre de l'Arcom relatif à la représentation de la société française dans les médias audiovisuels et appréciée au regard des délibérations qu'elle édicte en la matière.

### Accessibilité des programmes

Dans les conventions signées avec l'Arcom pour chacune de ses chaînes, le Groupe s'engage à rendre accessible aux personnes aveugles et malvoyantes, par des dispositifs appropriés, un nombre de programmes défini dans chacune de convention et donc spécifique à chaque chaîne. Il veille à ce que ces programmes soient diffusés en particulier aux heures de grande écoute.

### 7.6.3.2 MESURE DE L'EFFICACITÉ DES ACTIONS

Les actions précitées sont menées quotidiennement. Elles sont mesurées annuellement via :

- **le reporting annuel sur les programmes verts transmis et revu par l'Arcom**, permettant de suivre régulièrement la mise en œuvre et les avancées des actions engagées.
- **les plans d'action exigés par l'ARCOM**, fournissant des échéanciers clairs pour atteindre les objectifs fixés.

Ces mécanismes garantissent un suivi structuré et transparent des délais de mises en œuvre des mesures.

Les personnes potentiellement lésées par les impacts négatifs précités ont accès à la plateforme « M6 et vous » leur permettant de solliciter le Service Client du Groupe pour toute plainte éventuelle.

### 7.6.4 Indicateurs et objectifs

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication MDR-M et MDR-T.

#### A. INDICATEURS

Le Groupe M6 mesure la performance et l'efficacité de ses actions en lien avec ses impacts, risques et opportunités matériels au travers des indicateurs suivants :

- Nombre de programmes audiodécrits sur la chaîne M6 ;
- Nombre de programmes inédits en audiodescription sur la chaîne Gulli.

Les programmes audiodécrits sont comptabilisés par les chaînes concernées par cet indicateur chaque année.

Concernant les indicateurs déclarés à l'ARCOM et soumis à ses vérifications, les contrôles étant effectués après la publication du Document d'Enregistrement Universel (DEU) du Groupe M6, les données reportées pour l'exercice 2024 sont établies sur une base déclarative. Elles pourront, le cas échéant, être ajustées lors de l'exercice suivant, une fois que l'ARCOM aura communiqué ses conclusions.

#### B. OBJECTIFS

Le Groupe M6 s'efforce de mettre en œuvre des objectifs ambitieux permettant une croissance annuelle des programmes audiodécrits diffusés sur les chaînes M6 et Gulli.

Certains indicateurs sont déclarés auprès de l'ARCOM et validés par cette dernière.

Les cibles ont été fixées en concertation avec l'ARCOM avec un objectif commun de progression.

Le nombre de programmes est fixé annuellement dans chacune des conventions (M6 et Gulli), conformément aux engagements pris par le Groupe M6.

Objectifs	2024 : Année de référence	Cible intermédiaire	Cible à atteindre	Echéance
Nombre de programmes audiodécrits sur la chaîne M6	300	n.a	365	2025
Nombre de programmes inédits en audiodescription sur la chaîne Gulli	7	n.a	20	2025

## 7.7 PUBLICITÉ RESPONSABLE

Informations supplémentaires spécifiques de l'entité – Publicité responsable

### 7.7.1 Préambule

Ce paragraphe présente des informations relative à l'exigence de publication S4.SMB-3.

#### 7.7.1.1 RAPPEL DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier des impacts, risques et opportunités relatifs à l'enjeu de publicité responsable comme décrit dans le paragraphe 7.1.4.

Les impacts, risques et opportunités traités dans cette partie sont listés ci-après :

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	N° et description des IRO
Publicité responsable	R	LT	OP	20. Risque d'interdiction de la promotion de secteurs jugés non-alignés avec des enjeux environnementaux et sociétaux
	In	CT	OP, Av	21. Impact négatif sur l'environnement via la promotion de modes de vie non-durables
	Ip	CT	OP, Av	22. Impact positif sur la société grâce à la publicité répondant aux enjeux sociaux et environnementaux

<sup>1</sup>Typologie d'IRO : R=risque / O=Opportunité / In = Impact négatif / Ip=Impact positif // <sup>2</sup> Horizon de temps : CT = Court terme (1 an) / MT = Moyen terme (2 à 5 ans) / LT= Long terme (plus de 5 ans) // <sup>3</sup> Am=Chaîne de valeur en amont, OP=Opérations propres, Av=Chaîne de valeur aval.

#### 7.7.1.2 CARACTÉRISTIQUES DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

##### A. IMPACT NÉGATIF

L'impact matériel négatif sur l'environnement via la promotion de produits ou de modes de vie non-durables peut être considéré comme un impact répandu et systémique en raison de la diffusion de publicités auprès d'un public très large.

##### B. RISQUE

Le Groupe M6 pourrait faire face à un risque d'interdiction de la promotion de secteurs jugés non-alignés avec des enjeux environnementaux et sociétaux. Ainsi, la réglementation applicable aux spots publicitaires pourrait évoluer, eu égard aux évolutions de la société et de nouvelles réglementations ou des restrictions supplémentaires pourraient voir le jour.

##### C. IMPACT POSITIF

#### La publicité responsable, un important levier de sensibilisation aux enjeux ESG

##### Publicités incitatives

M6 Publicité diffuse des publicités incitatives et de sensibilisation aux enjeux sociaux et environnementaux :

- valorisation de comportements de consommation plus responsables et durables, via la TV linéaire, la radio linéaire, VOL et audio digital ;
- valorisation des labels environnementaux (sur base du Cahier des charges de l'ADEME "Publicité - offre consommation responsable"), via la TV linéaire, la radio, la TV non linéaire et l'audio digital ;
- valorisation de certaines journées mondiales/nationales/grandes causes : lutte contre le harcèlement scolaire, accessibilité, santé & santé mentale, etc.), via la TV linéaire, et non linéaire ;

- offres accessibilité pour inciter les annonceurs à intégrer, pour la télévision, le sous-titrage SME et l'audiodescription (AD) dans leurs créations publicitaires et ainsi les rendre accessibles au plus grand nombre de téléspectateurs, via la TV linéaire.

##### Opérations spéciales

Par ailleurs, M6 Unlimited, agence créative intégrée de M6 Publicité met en place des opérations spéciales sur des thématiques environnementales et sociétales à destination du grand public diffusées sur les antennes TV du Groupe et M6+, ainsi qu'en radio et en audio digital.

De nombreuses opérations de parrainage ont été menées en 2024, telles que par exemple :

- Office Français de la Biodiversité (biodiversité), la série « *La Biodiversité c'est pas si compliqué* » emmène le téléspectateur à la rencontre d'experts en biodiversité et de citoyens, qui montrent comment agir à son échelle pour protéger notre écosystème. Un programme court parrainé par l'Office Français de la Biodiversité (15 épisodes multidiffusés en TV linéaire et sur M6+) ;
- Re\_fashion (seconde main), « *On refait la mode ! Rien ne se jette, tout se transforme* » ;
- MSD France (campagne de sensibilisation au papillomavirus Humain) ;
- Mondial Tissus – « *Minute Couture* », programme qui invite à créer soit même plutôt qu'acheter des textiles neufs (vêtements, linge de maison, accessoires) et incite à la réparation ;

- Direct Assurance – « *Direct dans votre poche* », programme qui met en avant des astuces permettant de faire des économies. Certains épisodes mettant en avant des sujets environnementaux tels que les énergies renouvelables, le covoiturage etc. Autosphère – « *Bonne Route* », programme ayant pour objectif de répondre à toutes les questions que l'on se pose sur nos véhicules : le choix, l'entretien, le financement, les garanties, les normes environnementales, la sécurité, etc. ;
- Lidl – « *L'agriculture fait son salon* », programme qui a permis d'aller à la rencontre des agriculteurs, des producteurs, et des animaux.

L'ensemble des téléspectateurs fait partie de l'audience cible de ces opérations.

### 7.7.1.3 LA POPULATION CONCERNÉE PAR CES ENJEUX

M6 Publicité, régie publicitaire du Groupe M6, s'adresse à une audience large et diversifiée, incluant 23 millions de téléspectateurs, plus de 8 millions d'auditeurs quotidiens et 22 millions d'utilisateurs actifs par mois sur ses plateformes numériques. À travers ses chaînes télévisées, stations de radio et plateformes numériques, M6 Publicité touche des consommateurs de tous âges et profils.

Les activités de TV segmentée (offrant la possibilité d'affiner la cible publicitaire en fonction de plusieurs segments : genre, catégorie socio-professionnelle, centres d'intérêt et tranches d'âge souhaitées avec l'accord de l'utilisateur) sur la télévision classique et le ciblage digital (vidéo et audio) permettent de toucher une population plus restreinte de la population française (zone géographie, socio-démographique, etc.).

Parmi son audience, certains consommateurs et utilisateurs finaux sont particulièrement touchés par l'impact négatif sur l'environnement via la promotion de produits ou modes de vie non durable :

- **Les jeunes téléspectateurs ou auditeurs ;**
- **Les personnes financièrement vulnérables.**

Ils sont par ailleurs particulièrement exposés à des impacts sur la santé ou la vie privée ou aux impacts de stratégies de marketing et de vente.

Le risque d'interdiction de la promotion de secteurs jugés non alignés avec des enjeux environnementaux et sociétaux résulte de l'exposition des utilisateurs, et notamment les personnes mineures pour lesquelles M6 Publicité dispose de trois chaînes avec une forte audience de mineurs : Gulli, Tiji et Canal J. Pour ces dernières, M6 Publicité applique la règle "UE Pledge par laquelle les annonceurs du secteur alimentaire s'engagent à ne pas programmer et diffuser leurs spots publicitaires dans les programmes à forte audience jeunesse (entre 20 % et 30 % d'audience jeunesse dans le programme). Cette règle est décrite dans le paragraphe 7.7.2.

## 7.7.2 Politiques et engagements

Ce paragraphe présente des informations relative à l'exigence de publication MDR-P.

### 7.7.2.1 DESCRIPTION DES POLITIQUES ET ENGAGEMENTS

Le Groupe ne possède pas à ce jour de politique formalisée concernant l'enjeu de publicité responsable. Néanmoins, il s'engage par des chartes et conventions à mettre en oeuvre des actions encourageant la publicité responsable.

Le Groupe M6 est signataire des chartes suivantes décrites ci-dessous.

#### A. LE CONTRAT CLIMAT

Le contrat climat décrit par ailleurs dans l'enjeu spécifique "Contenu et influence des programmes sur les publics" possède un volet spécifique relatif aux communications commerciales. L'implication des acteurs de ce secteur via ce contrat climat a pour but de permettre des évolutions structurantes en termes de conception, de production et le cas échéant, de diffusion des campagnes ainsi que de sensibilisation des publics. Les axes d'engagements relatifs aux communications commerciales sont les suivants :

- **AXE 1 – Type de produits et services promus dans les communications commerciales et les communications audiovisuelles**
  - Remise de lots à l'antenne : réduire progressivement sur les antennes la remise de lots constitués de produits et services ayant un impact négatif sur l'environnement et s'efforcer de promouvoir des dotations plus écoresponsables.

- Campagnes d'information : Proposer des conditions commerciales spécifiques, tenant compte de la disponibilité des plannings, pour les campagnes d'information des administrations et des organisations caritatives (à l'exclusion des organisations caritatives liées à des annonceurs ou groupements d'annonceurs), en faveur de pratiques responsables et de l'utilisation de produits moins polluants.

- **AXE 2 – Mode de vie et comportements promus ou évoqués dans les communications commerciales :**

- L'interprofession publicitaire (ou les signataires) participe(ent) à la mise en place des engagements de l'ARPP, dont la mise en oeuvre et le suivi sont inscrits dans le Rapport que l'ARPP doit adresser chaque année au Parlement au titre de l'article 14 de la Loi « Climat et résilience ».

- **AXE 3 – Modes de production des communications commerciales**

- Mener une réflexion commune afin de créer des méthodologies partagées de calcul de l'impact carbone ;
- Mettre en place une calculatrice carbone commune pour l'ensemble des régies publicitaires des médias audiovisuels.

- **AXE 4 – Sensibilisation et formation aux enjeux de la transition écologique et aux bonnes pratiques associées**

- Sensibilisation et formation : Sensibiliser et former les équipes aux enjeux et aux solutions de transition écologique selon les capacités humaines et matérielles ;
- Parrainage et publicité : Sensibiliser les partenaires à la nécessité de prendre en compte les enjeux de transition écologique ;
- Placement de produits pour les programmes concernés : Sensibiliser les cocontractants (producteurs et annonceurs) à la nécessité de réduire la présence de produits ayant un impact négatif sur l'environnement et de fournir de manière systématique, à partir de 2024, la liste des produits placés.
- Télé-achat : Sensibiliser les producteurs et les distributeurs d'émission de télé-achat aux enjeux de transition écologique.
- Diffusion de solutions écoresponsables : Sensibiliser les producteurs à la nécessité de favoriser la diffusion de solution écoresponsables, la représentation de pratiques favorables à la protection de l'environnement et à la lutte contre le dérèglement climatique.

## B. CHARTE ALIMENTAIRE

La charte alimentaire vise à promouvoir une alimentation et des comportements favorables à la santé dans les programmes audiovisuels et les publicités. Dans cette charte la régie du Groupe M6 s'engage à :

- proposer des conditions tarifaires adaptées pour l'accès aux écrans publicitaires des campagnes collectives faisant la promotion des produits dont il convient d'augmenter la consommation ;
- accorder aux messages sanitaires de Santé Publique France délivrés via des campagnes d'intérêt général visant à promouvoir une alimentation et une activité physique favorables à la santé une négociation forfaitaire spécifique.

De leur côté, les annonceurs s'engagent à renforcer le caractère responsable de leurs messages publicitaires en veillant notamment à ce que ceux-ci ne fassent pas la promotion de comportements alimentaires nuisibles pour la santé.

Ces chartes et conventions permettent au Groupe de répondre à l'intégralité des impacts et risques de l'enjeu publicité responsable. Elles sont issues de normes émises par différents acteurs : l'ARCOM, l'ARPP, l'Etat, la CNIL.

Le niveau le plus élevé de l'organisation chargé de mettre en œuvre les éléments précités est la Directrice Générale de M6 Publicité, membre du Directoire du Groupe M6.

## 7.7.2.2 ENGAGEMENT SPÉCIFIQUE DE L'ANNONCEUR

### A. INITIATIVE EUROPÉENNE : L'UE PLEDGE

Le risque d'interdiction de la promotion de secteurs jugés non alignés avec des enjeux environnementaux et sociétaux résulte de l'exposition des utilisateurs, et notamment les personnes mineures pour lesquelles M6 Publicité, régie publicitaire du Groupe M6 dispose de trois chaînes avec une forte audience de mineurs : Gulli, Tiji et Canal J.

Pour ces dernières, M6 Publicité applique la règle "UE Pledge" par laquelle les annonceurs du secteur alimentaire s'engagent à ne pas programmer et diffuser leurs spots publicitaires dans les programmes à forte audience jeunesse (entre 20 % et 30 % d'audience jeunesse dans le programme). L'UE Pledge est un engagement de l'annonceur, il est seul responsable de le respecter.

La responsabilité du Groupe ne pourra être engagée que si celui-ci ne respecte pas les guidelines données dans ce cadre par l'annonceur.

### B. CADRE RÉGLEMENTAIRE FRANÇAIS

Dans sa délibération du 19 octobre 2022, l'ARCOM rappelle que les communications commerciales en faveur des opérateurs de jeux sont interdites :

- sur les services de télévision, radio et SMAD présentés comme s'adressant aux mineurs, entendus comme enfants et adolescents, (ex : Gulli ; y compris 6ter) ;
- sur les autres services TV, radio et SMAD dans les programmes présentés comme s'adressant aux mineurs, entendus comme enfants et adolescents (ex : M6 Kid) ;
- dans les 30 minutes précédant et suivant la diffusion de ces programmes.

S'agissant des SMADs qui ne s'adressent pas spécifiquement aux mineurs mais comportent un espace qui leur est dédié, l'interdiction s'applique à l'ensemble de cet espace.

Par ailleurs, l'arrêté du 29/07/22 applicable depuis le 2/10/22 stipule le type de mentions légales qui doivent être insérées dans les publicités des opérateurs de ce type d'activité (dont jeux en ligne/paris sportifs en ligne). Elles ont pour objectif d'alerter le téléspectateur sur les risques associés aux jeux d'argent et de hasard.

### C. CHARTE DE BONNE CONDUITE ÉDICTÉE PAR L'ARCOM

La nouvelle charte de bonne conduite sur la volumétrie des communications commerciales du secteur des opérateurs de jeux en TV et SMAD est présentée ci-dessous :

	Ne pas diffuser successivement 2 spots du secteur
Publicité isolée	<b>Intercaler</b> entre les spots <b>un maximum d'annonceurs d'autres secteurs</b> Les régies s'engagent à <b>ne pas diffuser de spots isolés</b> pour ces annonceurs
Nombre de spots du même produit/service d'un annonceur du secteur pour un même écran	Limité à 1
Nombre de spots de ce secteur pour un même écran	Limité à 3
Nombre total de spots du secteur pour un même écran	Limité à 50 %
Nombre total de spots du secteur pour un même écran lors de retransmissions sportives	Limité à 66 %
Parrainage	Limité à 1 parrain relevant du secteur par émission Engagement de ne pas diffuser plus de 4 parrains du secteur toutes émissions confondues (y compris les rappels de parrainage) dans une heure d'horloge donnée
Placement de produits	Limité à 2 placements de produits en faveur d'opérateurs de jeux relevant du secteur au sein des films ciné, les fictions audiovisuelles et les vidéomusiques, interdit lorsqu'ils sont destinés aux enfants (délib. ARCOM)
Prévention contre le jeu excessif ou pathologique	Les régies s'engagent à <b>favoriser la diffusion d'un message de prévention</b> à l'occasion des retransmissions d'évènements sportifs d'importance majeure

## 7.7.3 Actions

Ce paragraphe présente des informations relative à l'exigence de publication MDR-A.

### 7.7.3.1 DESCRIPTION DES ACTIONS

La régie met en place un certain nombre d'actions pour respecter les engagements pris par M6 Publicité au titre des chartes et conventions précitées. Ces actions sont déjà en place au sein de la régie du Groupe M6.

#### A. ETUDES ET GROUPE DE TRAVAIL

##### Création d'une Task force RSE "Les Publi6terriens"

Il s'agit d'un groupe de travail composé de collaborateurs internes à la régie M6 Publicité afin de mener des réflexions sur les actions internes et externes que M6 Publicité souhaite mettre en œuvre, ainsi que sur les modalités de mise en lumière auprès des collaborateurs de la régie et de ses clients.

##### Réalisation d'une étude barométrique annuelle "Le Temps des marques Responsables"

Depuis 2019, cette étude analyse l'évolution des comportements responsables des Français, la perception des marques engagées et les leviers de communication impactants. La dernière édition porte sur le défi de la mobilisation positive et interroge sur « comment développer durablement une culture de l'engagement ? ». Pour cette édition, M6 Publicité a choisi de s'appuyer sur les sciences cognitives afin d'identifier les freins psychologiques et structurels à la mise en place de comportements responsables, et la manière dont elles peuvent aider les marques à renforcer l'efficacité de leurs communications responsables grâce à l'expertise de l'institut Impact Mémoire. La partie barométrique de l'étude est réalisée avec l'Institut Socivision.

En 2025, M6 Publicité proposera une nouvelle étude autour de la consommation responsable. La 5<sup>ème</sup> édition de cette étude apportera un regard d'experts sur l'efficacité responsable des nouveaux récits publicitaires des marques, et leur capacité à façonner les nouveaux imaginaires, choix et comportements futurs grâce à l'institut Impact Mémoire, spécialiste des sciences cognitives. Pour cette nouvelle édition, M6 Publicité s'associe également à Kantar pour identifier et quantifier les éléments de motivation qui incitent à des comportements d'achat de produits plus responsables, notamment les raisons conscientes et inconscientes qui mènent à ces changements et qui permettent de fidéliser les consommateurs de produits responsables. Cette étude combinera achats réels (analyse des achats réalisés en magasin) et interviews issus du panel de Kantar pour apporter une réponse complète et opérationnelle.

##### Publicité des programmes à forte audience jeunesse

La régie s'interdit de programmer, ou de diffuser des publicités liées au secteur alimentaire dans les spots publicitaires des programmes à forte audience jeunesse.

## B. OFFRES PUBLICITAIRES RESPONSABLES

La régie s'est également engagée dans la création d'offres diversifiées et incitatives pour ses clients agences/annonceurs

### Gamme "6green"

Cette offre a pour objectif de mettre en avant les annonceurs faisant la promotion, dans leurs créations publicitaires, de leurs produits ou services à moindre impact sur l'environnement. M6 Publicité s'appuie exclusivement sur le cahier des charges « Publicité, offre consommation responsable » établi par l'ADEME pour définir ce qu'est un produit/service à moindre impact sur l'environnement. Cette offre est composée de nombreux formats publicitaires disponibles en TV linéaire, Radio linéaire, VOL ou Audio Digital.

Elle est accessible aux annonceurs répondants aux critères du cahier des charges mis en place par l'ADEME "Publicité - offre consommation responsable".

### Offre "6scan labels"

Disponible en TV linéaire et VOL, cette offre permet d'intégrer dans un spot publicitaire un QR Code, redirigeant vers une infographie disponible depuis le site de l'ADEME ou Santé Publique France. Elle permet d'apporter plus de transparence sur le critère environnemental des produits objet du spot publicitaire : Nutriscore, Label Agriculture Biologique (AB), Ecolable Européen, Etiquette Energie et Indice de réparabilité.

### Offre "Comportements responsables"

Cette offre a pour objectif de valoriser, via des boards dédiés qui correspondent à des jingles de quelques secondes avant et après le spot publicitaire, les spots publicitaires faisant la promotion de comportements de consommation plus responsables, ce au sein de spots publicitaires disponibles en TV linéaire, radio linéaire, VOL et audio digital. Accompagnée par l'ADEME, M6 Publicité a retenu 12 comportements de consommation qui devront être au cœur du message publicitaire pour profiter de ce format (l'achat en vrac, de produits reconditionnés, de produit de seconde main, la location plutôt que l'achat, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la réparabilité, le recyclage, la sobriété énergétique, la sobriété sur l'eau, les biodéchets, les mobilités actives/douces, les recharges, etc.).

Cette offre est accessible aux annonceurs faisant la promotion, dans leur spot publicitaire de comportements de consommation plus responsable (12 comportements éligibles : vrac, reconditionnés, seconde main, location plutôt qu'achat, lutte contre le gaspillage alimentaire, réparabilité, recyclage, sobriété énergétique, sobriété sur l'eau, biodéchets, mobilités douces, recharges).

### Offre "S6lidaire"

Cette offre permet aux annonceurs de reverser un don à une ou plusieurs associations et de faire connaître leur engagement à travers un format publicitaire dédié et adapté en fonction du média choisi. Cette offre est disponible sur la TV linéaire, radio linéaire, VOL ou audio digital.

Elle est proposée à tous les annonceurs, sous condition de validation du partenaire et de la ou les/associations concernées.

### Offre "Journées Engagées"

Cette offre permet de mettre à disposition des écrans publicitaires à des annonceurs engagés sur des thématiques aussi bien sociétales qu'environnementales (Accessibilité, Comportements Responsables, Environnement, Lutte contre le Harcèlement scolaire, Santé & Santé mentale). Cette offre a été activée pour la 1<sup>ère</sup> fois à l'occasion de la Journée Nationale de lutte contre le Harcèlement scolaire le 7 novembre 2024. A travers un écran spécial, des annonceurs engagés pour cette cause ont pris la parole avec des spots dédiés, mettant en avant ce sujet d'intérêt général. Cet écran spécial débutait par un message de Stéphane Rotenberg, animateur du Groupe M6, afin d'apporter du contexte aux téléspectateurs et les sensibiliser à cette cause.

Cette offre est accessible aux annonceurs qui s'engagent sur les causes sélectionnées dans le cadre de ces journées (Lutte contre le harcèlement scolaire, Accessibilité, Santé et Santé Mentale, comportements responsables, environnement) et qui ont une création publicitaire qui explique leur engagement sur l'une de ces causes.

### Offre "Voix Engagées" (Testimonial Radio)

Cette offre permet aux annonceurs de prendre la parole dans un format publicitaire dit "long", leur donnant ainsi le temps d'expliquer leurs engagements sur des sujets sociétaux ou environnementaux. Ce spot "long" est précédé par un jingle dédié pour préciser le contexte (disponible uniquement en radio linéaire).

M6 Publicité est par ailleurs engagée dans le programme du *Sustainable Digital Ad Trust* dont l'objectif est de valoriser la transition des régies du SRI (Syndicat des régies internet) en faveur d'une publicité digitale plus responsable.

Dans le cadre de l'offre journée engagée "Journée Nationale de Lutte contre le Harcèlement Scolaire", M6 Publicité a reversé un don à l'association e-enfance/3018.

Par ailleurs, des opérations spéciales ont été réalisées avec des annonceurs via l'entité M6 Unlimited (ex : programmes courts, websérie, activation des marques programmes/animateurs/acteurs au service des marques engagées (annonceurs)).

## C. ACTIONS MENÉES PAR M6 UNLIMITED

M6 Unlimited sensibilise régulièrement les clients en amont de chaque production sur sa démarche d'écoproduction au travers notamment de son guide des bonnes pratiques. De plus, elle calcule le bilan carbone de chacune de ses productions publicitaires.

M6 Unlimited est par ailleurs en capacité de mettre en place une démarche de labellisation de ses productions pour les annonceurs prêts à financer un forfait additionnel.

## D. ACTIONS EN PROBONO

Enfin, M6 Publicité réalise des actions en probono.

### Mise à disposition d'espaces publicitaires

M6 Publicité met à disposition à titre gracieux des espaces publicitaires au bénéfice d'associations sur ses antennes TV, radio, M6+ et audio digital.

En 2024, le Groupe M6 a consacré 9 481 527 d'euros de valorisation des espaces gracieux à des associations d'intérêt général et messages institutionnels.

### Hackathon engagé de M6 Publicité



Le Hackathon permet de faire bénéficier de l'expertise de professionnels de la communication (agences et du groupe M6) à 5 associations participantes par saison pour créer leur premier story board TV. L'association gagnante du Hackathon remporte la production de son spot publicitaire TV et sa diffusion sur nos antennes TV et M6+. Il s'agit d'un événement accessible à des associations n'ayant jamais eu de spot TV auparavant, engagées sur des causes environnementales (anti-gaspillage, protection de la biodiversité, protection des milieux naturels) et causes sociétales (Handicap, Insertion des personnes éloignées de l'emploi, Lutte contre la pauvreté / grande précarité, Égalité des chances : hommes / femmes, Égalité des chances : diversité sociale, Protection de la jeunesse, Accès à la culture et au sport pour tous) qui s'inscrivent dans le cadre de la feuille de route de M6 Publicité.

### Service "Accessibilité"

M6 Publicité offre, sous conditions, le 1<sup>er</sup> sous-titrage SME ou la 1<sup>ère</sup> audiodescription aux annonceurs n'ayant jamais intégré ces services à leurs spots publicitaires.

### Membre fondateur du Grand Prix de la Marque Engagée

Ce prix récompense des marques pour l'engagement qu'elles apportent, au bénéfice des consommateurs, de leurs clients et de la société. Le Grand Prix de la Marque Engagée® a été créé autour d'une conviction forte : face à l'urgence du réchauffement climatique, le modèle de nos sociétés développées, fondé sur l'exploitation illimitée des ressources et une hyperconsommation débridée, a vécu. Le Salon Produrable, lors duquel se tient ce grand prix, est ouvert au grand public.

### Top Chef Les Positifs

Mise à la disposition du collectif "Les Positifs" de la licence Top Chef et participation de certains collaborateurs à l'évènement. Ce concours met en compétition 6 brigades composées de candidats de l'émission Top Chef, de grands chefs de la région, de jeunes en situation de handicap, de résidents d'EHPAD et de grands patrons d'entreprises. Ce collectif est accompagné par les équipes de M6 Publicité, qui met à leur disposition la licence de l'émission Top Chef. L'évènement a également été sponsorisé par deux parrains de l'émission phare de M6 : Auchan et Schweppes.

Par ailleurs, la régie du Groupe M6 est aussi membre de la Convention des Entreprises pour le Climat au sein du parcours "Nouveaux Imaginaires" dont le don est reversé à l'association CEC.

L'ensemble des actions précitées réalisées sur l'année 2024 seront reconduites.

En 2025 :

- M6 Publicité reconduira les offres RSE précitées en 2025 (6green, Comportements Responsables, Testimonial Radio, S6lidaire, etc.). de plus, le Pôle Brands de M6 Publicité se donne pour objectif d'identifier les profils RSE auprès de leur pool annonceurs et de connaître leurs problématiques RSE ;
- M6 Publicité s'engage à offrir le 1<sup>er</sup> ST SME (sous-titrage sourds et malentendants) ou AD (audiodescription) aux annonceurs n'ayant jamais intégré ces services à leurs spot (sous conditions d'éligibilité - dans la limite du budget alloué). Ces spots sont diffusés en TV linéaire uniquement ;
- M6 Publicité reconduira en 2025 son opération Hackathon Engagé ;
- M6 Publicité s'engage à soutenir des associations par la mise à disposition d'espaces gracieux sur ses antennes (TV, Radio, M6+, et site Audio Digital - sous réserve d'espaces publicitaires disponibles) ;
- M6 Unlimited proposera un forfait optionnel d'éco production pour les opérations publicitaires.

### 7.7.3.2 SUIVI DES OFFRES COMMERCIALES RESPONSABLES

Le suivi des offres et services commercialisés précités se fait par les collaborateurs en charge des offres. Ce suivi est effectué manuellement, avec un listing non exhaustif des rendez-vous réalisés incluant ces sujets, le nombre de demandes reçues, de bilan carbone réalisés, de campagnes activées, etc. (informations quantitatives et qualitatives). Les offres RSE ont été intégrées au CRM de M6 Publicité.

### 7.7.3.3 DIALOGUE AVEC LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

M6 Publicité tient ses annonceurs informés en cas de plainte d'un téléspectateur auprès de M6 Publicité sur la diffusion d'un spot. Les téléspectateurs peuvent également faire part de leur mécontentement sur les réseaux sociaux du Groupe M6, via le service téléspectateurs ou le site de M6 Publicité "M6pub.fr". Un téléspectateur mécontent d'une publicité diffusée sur les antennes du Groupe peut déposer une plainte auprès du Jury de Déontologie Publicitaire.

## 7.7.4 Indicateurs et objectifs

---

*Ce paragraphe présente des informations relative à l'exigence de publication MDR-M et MDR-T.*

Sur l'exercice 2024, il n'y a pas eu de suivi ou d'évaluation :

- des engagements pris dans les chartes et conventions précitées ou encore des actions liées aux impacts et risques matériels relatifs à la publicité responsable.

- d'autres indicateurs relatif à l'enjeu "publicité responsable"

Le Groupe ne dispose pas d'objectifs mesurables à date. De tels objectifs seront étudiés sur l'année 2025.

## 7.8 GOUVERNANCE ET CONDUITE DES AFFAIRES (G1)

### 7.8.1 Préambule

#### 7.8.1.1 LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier des impacts, risques et opportunités relatifs aux téléspectateurs et auditeurs du Groupe comme décrit dans le paragraphe 7.1.4.

Les impacts, risques et opportunités traités dans cette partie sont listés ci-après :

Enjeu ESG	IRO <sup>1</sup>	Horizon temporel <sup>2</sup>	Localisation de l'IRO <sup>3</sup>	N° et description des IRO
<b>G1 - Conduite des affaires</b>				
Ethique des affaires, lutte contre la corruption et respect des réglementations et obligations conventionnelles	R	CT	Am, OP, Av	5. Risque de sanctions en cas de non-respect des réglementations en matière d'éthique des affaires, de corruption (Sapin II) , de protection des lanceurs d'alerte et de non-respect de nos obligations conventionnelles
Relations équilibrées avec les fournisseurs et sous-traitants du Groupe	In	CT	Am	6. Impact négatif sur les fournisseurs de petite taille qui seraient dépendants du Groupe pour la poursuite de leur activité ou que le Groupe pourrait mettre en difficulté du fait de non-respect de la loi LME
Ethique journalistique	In	CT	OP	15. Impact négatif sur la santé / sécurité des lanceurs d'alerte ou autres sources via leur mise en danger à cause d'une protection insuffisante de leur anonymat

<sup>1</sup>Typologie d'IRO : R=risque / O=Opportunité / In = Impact négatif / Ip=Impact positif // <sup>2</sup> Horizon de temps : CT = Court terme (1 an) / MT = Moyen terme (2 à 5 ans) / LT= Long terme (plus de 5 ans) // <sup>3</sup> Am=Chaîne de valeur en amont, OP=Opérations propres, Av=Chaîne de valeur aval.

#### 7.8.1.2 LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication G1.GOV-1.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (sections 3.1 – Conseil de surveillance, 3.2 - Directoire et 3.4.2 - Comité exécutif et Comité de direction) :

→ Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance dans la conduite des affaires

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (sections 3.1.4.1, 3.2.1 - Composition du Directoire et 3.4.2 - Comité exécutif et Comité de direction) :

- Expertises des organes d'administration, de direction et de surveillance dans les questions relatives à la conduite des affaires
- Sujets traités par le COMEX en 2024 et nombre de fois où il s'est réuni
- Évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil de surveillance

#### 7.8.1.3 INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES RÉMUNÉRATIONS

Les informations relatives à l'intégration des performances en matière de durabilité dans les rémunérations sont disponibles dans le paragraphe 7.2.2.1.

## 7.8.2 Éthique des affaires, lutte contre la corruption et respect des réglementations et obligations conventionnelles

Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication G1.MDR-P et G1-1.

### 7.8.2.1 POLITIQUES

La conduite des affaires dans le respect de la loi et le maintien des plus hautes normes éthiques et professionnelles sont des composantes essentielles de la culture d'entreprise du Groupe M6. Il en va de l'obligation de chaque collaborateur d'adopter la conduite adéquate afin de garantir le maintien de ces standards. Les politiques sont supervisées par le Directoire. Le pilotage du contrôle interne est assuré à tous les niveaux du Groupe. Le Directoire a ainsi investi de pouvoirs de contrôle plusieurs organes collégiaux ou directions fonctionnelles dont les rôles sont précisés ci-après.

- **Concernant les politiques relatives aux obligations conventionnelles** : Le Secrétariat Général du Groupe veille au respect des lois et des dispositions spécifiques aux secteurs d'activité du groupe, et suit les évolutions légales et réglementaires pouvant avoir un impact dans les différentes entités.
- **Concernant les politiques relatives à l'éthique des affaires** : La responsabilité du contrôle des risques est confiée au Directeur Général en charge de la finance et des métiers de support, assisté du Directeur de l'audit et du contrôle des risques qui exerce la coordination des missions de contrôle dans le respect du plan d'action décidé par le Directoire

### A. RESPECT DES OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES

Le Groupe M6 s'est engagé à respecter sur ses antennes les principes éthiques et déontologiques décrits dans les conventions signées avec l'ARCOM. Le respect des obligations conventionnelles concerne toutes les chaînes du Groupe soumises à ces obligations

Ces conventions comportent plusieurs obligations générales et déontologiques garantissant un fort niveau d'engagement éthique. Elles stipulent ainsi que la société est responsable du contenu des émissions qu'elle programme. Dans le respect des principes constitutionnels de liberté d'expression et de communication, ainsi que de l'indépendance éditoriale de la société, celle-ci veille au respect des principes énoncés aux articles relatifs à la conception et la réalisation de ses émissions. Cela s'inscrit dans des conditions qui garantissent son indépendance éditoriale, notamment à l'égard des intérêts économiques de ses actionnaires.

Par ailleurs, la société s'engage à n'établir aucune relation économique et financière entre les sociétés du Groupe M6 et celles de l'actionnaire principal ou de ses actionnaires de contrôle qui ne reposerait pas sur les conditions économiques usuelles observées sur le marché.

En 2024, aucune mise en demeure n'a été adressée par l'ARCOM au Groupe M6 concernant le respect des obligations déontologiques conventionnelles.

Par ailleurs, du fait de son objet social et de l'exploitation par la société d'autorisations d'usage de la ressource radioélectrique pour la diffusion de services de télévision et de radio, un cadre légal et réglementaire spécifique s'applique au-delà des dispositions courantes. Les chaînes M6, W9, 6ter, Gulli et Paris Première ainsi que les trois antennes du Groupe RTL, RTL2 et Fun Radio sont titulaires d'autorisations d'émettre par voie hertzienne terrestre. Elles ont chacune conclu une convention avec l'ARCOM et sont soumises à des obligations réglementaires et conventionnelles. Ces obligations sont décrites dans les parties 1.2.1.3 et 1.2.2.3 du présent document. En matière publicitaire, le Groupe applique les lois décrites dans la section 1.2.1.4.B du présent document.

### B. ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Au-delà du respect de la loi et des engagements contractuels, la déontologie est définie par le Groupe M6 comme un ensemble de principes professionnels que chaque salarié doit observer pour sa propre conduite et pour orienter ses choix dans les actions qu'il entreprend. Ces principes concernent tous les collaborateurs quel que soit leur statut et leur niveau hiérarchique, même le plus élevé. Ainsi, chacun doit être guidé en permanence par le souci d'agir avec professionnalisme et loyauté, tant envers le Groupe M6 qu'envers le public, les clients et les fournisseurs, et ce en conformité avec les lois et réglementations en vigueur ainsi qu'avec les principes de déontologie énoncés par le Groupe.

Le Groupe promeut les principes énoncés précédemment via son code d'Éthique et de Déontologie. Il est en effet, un ensemble de principes professionnels concernant tous les collaborateurs, quel que soit leur statut (salariés sous contrats à durée déterminée ou indéterminée, journalistes pigistes ou intermittents du spectacle, stagiaires) et leur niveau hiérarchique, même le plus élevé. Les travailleurs intérimaires et les prestataires extérieurs doivent également respecter le code d'Éthique et de Déontologie.

Le Groupe y expose sa politique de tolérance zéro envers toutes formes de corruption ainsi que le fonctionnement du dispositif d'alerte en place.

Le Groupe M6 considère tout manquement au code comme une faute disciplinaire. Il est annexé aux règlements intérieurs des sociétés du Groupe M6 et disponible sur le réseau social et collaboratif interne de la société ainsi que sur le site internet du Groupe.

Il traite entre autres des sujets suivants :

### Conflits d'intérêts

Lorsque dans ses activités professionnelles quotidiennes, un collaborateur est confronté à une situation dans laquelle une décision, censée être dans l'intérêt l'entreprise, entre en conflit avec ses intérêts personnels, ce dernier doit en faire part à son supérieur hiérarchique ou à la direction de l'entreprise dans l'objectif d'une résolution rapide de ce conflit d'intérêt.

### Prévention contre la fraude

Le Groupe M6 s'assure une utilisation et un traitement responsable de tous les biens corporels ou incorporels de l'entreprise, tels que les produits, les installations professionnelles, l'équipement informatique ou la propriété intellectuelle. Ainsi, l'ensemble des collaborateurs est sensibilisé au fait que les biens de l'entreprise doivent être utilisés uniquement aux fins professionnelles auxquelles ils sont destinés et non à des fins personnelles impropres, illégales ou autres fins illicites.

Le Groupe a mis en place des mesures de contrôle adéquates (décrites au paragraphe 2.2 du présent document) pour prévenir toute forme d'activité frauduleuse.

### Engagements du Groupe M6 en tant qu'employeur

Toutes les décisions prises en matière de recrutement, d'embauche, de discipline, de promotion et autres mesures en matière d'emploi doivent être libres de toute pratique discriminatoire. Les comportements de harcèlement moral ou sexuel sont prohibés.

En outre, le Groupe M6 dispose d'un dispositif d'alerte professionnelle (cf. 7.7.2.6). Celui-ci permet à un lanceur d'alerte de signaler, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant en particulier sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

### Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Le Groupe M6 condamne toute forme de corruption et de trafic d'influence. La corruption active et passive, quelle qu'en soit la forme et quelle qu'en soit la cible, dans le secteur privé ou public, ainsi que le trafic d'influence, sont interdits.

La conduite des affaires dans le respect de la loi et le maintien des plus hautes normes éthiques et professionnelles sont des composantes essentielles de la culture d'entreprise du Groupe. Il en va de l'obligation de chaque collaborateur d'adopter la conduite adéquate afin de garantir le maintien de ces standards. Conformément à la Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte anti-corruption et à la modernisation de la vie économique dite loi « Sapin II », le Code d'Éthique et de Déontologie du Groupe définit et illustre les différents types de comportement à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. D'une manière générale, les collaborateurs se doivent de refuser les cadeaux de toute nature d'une valeur qui dépasserait un coût considéré comme raisonnable, s'il devait être supporté par le Groupe. En outre, tout cadeau ou invitation est considéré comme inacceptable, dès lors qu'il pourrait paraître susceptible d'influencer le comportement du bénéficiaire envers le donateur.

En cas de difficultés d'appréciation, ils doivent s'adresser à leur responsable hiérarchique ou à la Direction du Groupe pour examiner la position à adopter. Lorsque les collaborateurs se considèrent dans une situation qui leur paraît contraire aux principes exposés précédemment, ils doivent demander conseil à leur supérieur hiérarchique et, en cas de besoin, à l'échelon au-dessus. En cas d'outrepassement demandé par un supérieur, ils seront en droit de demander un ordre écrit.

Les paiements de facilitation constituent une forme de corruption et sont également interdits.

### Concurrence

Le Groupe veille à la conformité avec la législation applicable en matière de lutte anti-trust et de respect des règles de la concurrence. Ainsi les membres du Comité de Direction et tout membre du Groupe spécialement exposé aux problématiques du droit de la concurrence peuvent se référer à la charte de bonne conduite en vigueur.

### Délits d'initiés

Les actions du Groupe étant admises aux négociations sur Euronext Paris, les interventions sur les titres de la société sont soumises au respect des dispositions du droit boursier européen et français relatives aux abus de marchés et aux manquements et délits d'initiés. Le Groupe possède donc un code de déontologie boursière ayant vocation à prévenir les délits et manquements d'initiés. Ce code édicte les règles applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et s'applique à toutes les personnes initiées ou susceptibles d'être initiées. Il est consultable sur l'intranet. Les éléments relatifs à la déontologie boursière sont décrits plus précisément dans le paragraphe dédié (4.2.3 du présent document).

## 7.8.2.2 ÉVALUATION DE CES POLITIQUES

### A. SIGNALEMENT DU NON-RESPECT DU CODE DE CONDUITE : LE DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE

#### Description du dispositif

Le Groupe M6 a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle, qui permet à un lanceur d'alerte de signaler, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant en particulier sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général. Ce dispositif est conçu pour garantir la confidentialité des signalements et la protection des lanceurs d'alerte. Il constitue un outil essentiel pour identifier, signaler et examiner les comportements contraires au Code de conduite du Groupe ou à ses règles internes.

Les procédures de recueil des signalements garantissent une stricte confidentialité de l'identité des collaborateurs procédant au signalement, des personnes visées par le signalement et des informations recueillies.

Le Responsable de l'Éthique et de la Déontologie est soumis à une obligation de confidentialité renforcée. Toutes les précautions sont prises en vue de garantir que l'identité du collaborateur qui déclenche une alerte, la personne visée par l'alerte et les informations recueillies soient tenues strictement confidentielles à toutes les étapes du traitement de l'alerte, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci. Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

### Evaluation de l'alerte et conservation des signalements

Chaque alerte donne lieu à une évaluation préliminaire de la part du Responsable de l'Éthique et de la Déontologie afin de vérifier que l'alerte relève du champ du dispositif en vigueur. Les données concernant une alerte considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites sans délai. Les données concernant une alerte entrant dans le champ du dispositif d'alerte sont conservées deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification sauf lorsqu'une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée à l'encontre de la personne faisant l'objet de l'alerte ou de l'auteur d'une alerte abusive. Dans ce cas, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure. Le présent dispositif d'alerte fait l'objet d'un traitement automatisé déclaré à la CNIL.

Toute personne identifiée dans le dispositif bénéficie d'un droit d'accès et de rectification, qu'il pourra exercer en s'adressant au Responsable de l'Éthique et de la Déontologie du Groupe.

### Protection du lanceur d'alerte

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect de la loi et du Code d'Éthique et de Déontologie applicable au sein du Groupe M6.

Le Groupe a également effectué une session de formation aux problématiques anticorruption à destination de l'ensemble de ses collaborateurs exposés à ce risque. Ainsi il a été demandé à tous les collaborateurs qui exercent une responsabilité particulière en raison de leur statut ou de leur fonction, comme les collaborateurs en charge d'achats ou de ventes, de suivre une formation relative à l'anticorruption et à l'intégrité.

Les dispositifs mis en place par le Groupe M6 incluent des procédures spécifiques permettant d'assurer un traitement rigoureux des signalements. Ces procédures incluent des enquêtes menées de manière rapide, indépendante et objective sur tout incident lié à la conduite des affaires, notamment au regard des cas de corruption et de pots-de-vin. Elles garantissent un suivi structuré des signalements en conformité avec la directive (UE) 2019/1937, tout en protégeant les lanceurs d'alerte et en veillant au respect des principes éthiques inscrits dans le Code d'éthique et de déontologie.

### Formations aux collaborateurs

Le Groupe M6 dispense des formations en e-learning à ses collaborateurs exposés aux risques de corruption et de versement de pots-de-vin.

100 % des collaborateurs en charge des achats, des ventes ainsi que les managers et dirigeants du Groupe, dont les membres du Directoire, du Comité exécutif et du Comité de direction ont été invités à réaliser une formation. La réalisation d'une nouvelle formation sur ce sujet, intégrant des définitions de concepts, des exemples de cas pratiques et un test de connaissances est prévue en 2025.

### B. PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION ET DES POTS-DE-VIN

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication G1-3.*

Le Groupe M6 met en place différentes procédures afin d'empêcher et de détecter les cas de corruption et les pots-de-vin :

- des recommandations en matière d'offre ou d'acceptation d'avantages financiers ou autres : tout cadeau ou invitation doit être considéré comme inacceptable, dès lors qu'il pourrait paraître susceptible d'influencer le comportement du bénéficiaire envers le donateur ;
- des actions de formation à la lutte anticorruption et contre le trafic d'influence ciblées pour les parties « à risques » ; un guide pour aider à la prise de décision ;
- un dispositif d'alerte professionnelle.

Comme indiqué dans le Code d'Éthique et de Déontologie, la personne qui reçoit les alertes est le Responsable de l'Éthique du Groupe. Il s'agit d'un ancien dirigeant du Groupe qui n'exerce plus de fonctions professionnelles aujourd'hui.

Chaque trimestre, le Directeur de l'Audit et du contrôle des risques est informé par le Responsable de l'Éthique du Groupe de la réception d'alertes par ce dernier au cours de la période, et le cas échéant, relaie cette information à la Direction Générale du Groupe.

Afin de permettre à chacun de ses collaborateurs d'agir en vue de renforcer le contrôle interne des opérations, le Groupe M6 a mis en place un Code d'Éthique et de Déontologie, applicable à tous les salariés du Groupe Métropole Télévision et diffusé à l'ensemble du personnel.

Ce code précise les valeurs éthiques de l'entreprise et définit les principes professionnels que les dirigeants et les personnels du groupe doivent observer pour leur propre conduite et pour orienter leurs choix dans les actions qu'ils entreprennent. Il expose la politique de tolérance zéro appliquée par le Groupe envers toutes formes de corruption ainsi que le fonctionnement du dispositif d'alerte en place.

Le Groupe est tenu de s'assurer que les personnes « à risque » (toute personne occupant un poste ayant tendance à être davantage exposé au risque de corruption) sont suffisamment informées et formées à propos des règles imposées par la présente Politique de lutte anticorruption et contre le trafic d'influence et l'application de celle-ci à leurs responsabilités respectives.

Les collaborateurs sont informés lors de chaque mise à jour du Code d'Éthique et de Déontologie. Plus précisément, concernant la partie déontologie boursière, les collaborateurs sont informés de chaque période d'abstention boursière (avant le début de celles-ci). Un lien vers le Code de Déontologie boursière est annexé à l'email d'information.

La formation en matière de risques de corruption et de versement de pots-de-vin a permis de présenter les lois et réglementations applicables en la matière. L'objectif principal de cette formation étant de comprendre les conséquences juridiques de la corruption, la description du dispositif anti-corruption, les comportements à adopter et les sanctions applicables le cas échéant.

100 % des fonctions à risque sont couvertes par le programme de formation.

La formation a été réalisée par les membres du Directoire, du Comité exécutif et du Comité de direction.

### 7.8.2.3 INDICATEURS

#### A. CAS DE CORRUPTION OU DE VERSEMENT DE POTS-DE-VIN

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication G1.MDR-A et G1-4.*

En matière d'éthique des affaires, un responsable de l'éthique et de la déontologie du groupe est nommé afin de gérer tous types de lancements d'alertes. Par ailleurs, le Groupe M6 met en œuvre les diligences réglementaires applicables en matière de lutte contre la corruption. Les coordonnées du responsable éthique et déontologie sont disponibles dans le code d'Éthique et Déontologie qui est accessible sur le site du Groupe M6, sans distinction d'activités ou de zones géographiques. L'ensemble des parties prenantes du Groupe M6 peut ainsi utiliser ce dispositif anticorruption.

Le dispositif anti-corruption est en place et ne nécessite pas de délai de mise en œuvre particulier.

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du présent rapport (7.8.2.4 Supervision de ses politiques) :

→ *Pour les sujets de corruption/éthique/lanceurs d'alerte*

En 2024, ni le Groupe ni ses dirigeants n'ont fait l'objet d'une condamnation judiciaire pour des violations des droits humains, des actes de corruption, des manquements à l'éthique des affaires ou des infractions à la réglementation fiscale en vigueur. Ainsi, aucun montant d'amende n'est à reporter pour l'année 2024, confirmant l'absence de condamnation judiciaire en matière de corruption.

Le Groupe M6 n'a pas constaté de non-respect aux procédures et normes applicables en matière de lutte contre la corruption et les actes de corruption qui nécessiterait la mise en œuvre de procédure de remédiation.

#### B. INFLUENCE POLITIQUE ET ACTIVITÉS DE LOBBYING

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication G1-5.*

Le Groupe M6 s'inscrit dans une position de neutralité en matière de politique. Il s'interdit donc de financer des partis politiques, des associations dont l'objet est de favoriser des partis politiques ou de contribuer à des campagnes de candidats pour des mandats nationaux ou locaux.

Les collaborateurs ne sont donc pas autorisés à faire des contributions financières au nom du Groupe, ni à utiliser leur temps de travail, les locaux ou équipements du Groupe à des fins politiques.

Le Groupe M6 est membre du Bureau de la Radio et de l'Association des chaînes privées, deux organisations qui ont pour objet de représenter ses intérêts de groupe média au niveau national. De ce fait, le Groupe est inscrit dans le répertoire des représentants d'intérêts de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), cette instance s'assure que les représentants d'intérêts respectent les règles déontologiques qui encadrent leurs relations avec les responsables publics. Le Groupe n'est pas inscrit au registre de transparence de l'Union européenne.

Aucun membre du Conseil de surveillance ni du Directoire n'a occupé de fonction comparable au sein d'une administration publique, y compris dans un organisme de régulation, au cours des deux années précédant leur nomination au cours de la période de référence.

## 7.8.3 Relations équilibrées avec les fournisseurs et sous-traitants du Groupe

### 7.8.3.1 POLITIQUES

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication G1.MDR-P, G1-1 et G1-6*

Les politiques sont supervisées par le Directoire. Le pilotage du contrôle interne est assuré à tous les niveaux du Groupe. Le Directeur général Finance et Supports est en charge de l'application de ces politiques. Celles-ci s'appliquent à l'échelle du Groupe.

#### A. PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT

Le Groupe M6 respecte la loi de Modernisation de l'Economie dont les conditions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009. Des procédures sont en place afin de respecter les délais de paiement des fournisseurs.

Les délais de paiement appliqués pour le calcul des retards de paiement incluent les délais légaux et contractuels applicables. Conformément à la réglementation, la LME s'applique à chaque grande catégorie de fournisseurs. Depuis la LME à laquelle le Groupe M6 se conforme pour tous ses fournisseurs, les délais de paiement convenus entre les parties à un contrat entre professionnels sont plafonnés. Ces contrats ne peuvent donc prévoir des délais supérieurs aux plafonds légaux :

- de 60 jours nets à compter de la date d'émission de la facture;
- ou, par dérogation, 45 jours fin de mois ; deux modes de calcul de ces délais sont admis : 45 jours fin de mois ou fin de mois 45 jours.

Compte tenu de la nature des activités audiovisuelles, une grande majorité des achats de prestations est contractualisée avec des échéanciers de règlement spécifiques à chaque opération adaptés aux cycles de livraison de matériels.

Afin de contrôler ses délais de règlement et s'assurer de toujours respecter la législation en vigueur, le Groupe a mis en place un suivi spécifique et rigoureux de chaque relation contractuelle :

#### Procédure de règlement fournisseurs

Le Groupe dispose d'une procédure de règlement des fournisseurs jalonnée de nombreux contrôles internes, et d'un outil informatique de traitement des factures reçues. De surcroît, les délais de paiement associés à chacun des fournisseurs du Groupe sont fréquemment vérifiés.

#### Suivi des délais de paiement

Dans le chapitre 6, Annexe aux comptes annuels, paragraphe 3.11 "Risques liés aux délais de paiement", sont présentés par échéances, les pourcentages de factures échues non réglées à la date de clôture de l'exercice. Cet indicateur est relatif à Métropole Télévision, filiale la plus significative du Groupe. Il est à noter que les règles mises en place au sein du processus

de paiement du Groupe sont appliquées à chacune des filiales du Groupe.

Deux outils d'alerte et de contrôle sont à disposition de la Direction Financière du Groupe afin de maîtriser ces délais de règlement :

- d'une part, un tableau de bord de suivi des factures arrivant à échéance et non encore payées et,
- d'autre part, un état récapitulatif des délais de paiement de chaque service comptable.

Conformément à l'article D. 441-4 du Code de Commerce, l'état des factures reçues et émises échues de Métropole Télévision, non réglées à la date de clôture de l'exercice, sont communiquées.

Ces données n'intègrent pas les dettes afférentes aux achats de droits audiovisuels car les échéances de paiement de ces dettes reposent majoritairement sur des jalons opérationnels (dont le "prêt à diffuser" ou PAD, la première diffusion, ...) et non sur des dates calendaires.

Par ailleurs, il n'y a aucune procédure judiciaire en cours concernant des retards de paiement.

#### B. GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication G1-2.*

Les informations suivantes sont incorporées au moyen de renvois à d'autres parties du rapport de gestion (Annexe 6.5.3.11 Risques liés aux délais de paiement) :

→ Risques liés aux délais de paiement

Le Groupe M6 s'assure de respecter la loi LME qui définit le cadre légal autour des délais de paiement entre entreprises ainsi que le code du commerce comme décrit ci-avant.

Par ailleurs, une politique visant à développer des relations durables et équilibrées avec ses fournisseurs et ses sous-traitants est en place. Le Groupe M6 entreprend ainsi une démarche visant à prendre en compte non seulement les facteurs économiques, mais aussi les facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux. Cette politique est directement déployée par les pôles achats des différentes unités et filiales du Groupe. À titre d'illustration, la Direction des Productions et la Direction Juridique du Groupe ont mis en place dans les contrats de préachats de programmes d'animation une clause exigeant de la part du fournisseur le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail, notamment celles relatives au travail forcé et au travail des enfants. En cas de non-respect par le contractant de l'une quelconque de ces dispositions, le Groupe M6 est en droit de demander la résiliation de plein droit du contrat.

De plus, dans le cadre de ses principaux achats de prestations ou produits, SND, filiale du Groupe en charge de la distribution de droits audiovisuels, est très attentif aux engagements environnementaux et sociétaux pris par ses fournisseurs :

- En ce qui concerne l'environnement, SND, qui s'est déjà engagé dans une démarche active en matière d'écoproduction s'assure de la démarche éco-responsable de ses principaux prestataires de production afin de satisfaire cette exigence. Ainsi, en 2024 sur 5 films produits par SND, 4 ont obtenu le label Ecoproduction.
- Les enjeux sociaux sont également au cœur des préoccupations de SND, qui inclut une clause de moralité dans chacun de ses contrats avec des personnes physiques sur des productions déléguées. Cette clause vise à maintenir un environnement de travail sain en luttant contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels.

### 7.8.4 Éthique journalistique

#### 7.8.4.1 POLITIQUES

*Ce paragraphe présente des informations relatives à l'exigence de publication G1.MDR-P et G1-1*

Les politiques relatives à l'éthique journalistique sont supervisées par le Directoire. La conformité des programmes est assurée par les rédactions du Groupe assistées par le Secrétariat général.

En tant que média d'envergure nationale, le Groupe M6 est pleinement conscient de ses responsabilités dans le traitement de l'information. Un de ses enjeux matériels est donc de garantir l'indépendance éditoriale et le respect de l'éthique dans ses programmes d'information. Le Groupe observe une totale indépendance éditoriale et journalistique dans la collecte et la diffusion des informations au sein de tous ses médias. L'indépendance éditoriale et journalistique est le fondement de ses activités de publication, de reportage et de diffusion d'informations. Le Groupe s'interdit d'exercer une influence sur les enquêtes journalistiques et refuse de se laisser influencer par les acteurs politiques et économiques externes.

Par ailleurs, le Groupe respecte les lois, règlements et principes d'entreprise relatifs à la séparation entre le contenu éditorial et la publicité commerciale. Enfin, le personnel éditorial est tenu au respect de la vie privée et au traitement responsable de l'information, des opinions et des images.

Conformément à la Loi "Bloche" du 14 novembre 2016 visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias, le Groupe M6 s'est doté d'une charte de déontologie des journalistes. Cette charte a été rédigée conjointement par les représentants des journalistes et la Direction. Elle a pour objet de rappeler les principes essentiels d'indépendance, de liberté,

#### 7.8.3.2 INDICATEURS

Le Groupe M6 ne disposant pas des systèmes d'information adéquats pour produire l'information portant sur le délai moyen qu'il faut à l'entreprise pour régler une facture à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou statutaire commence à courir (G1-6\_01) sur un périmètre consolidé, ne l'a publié dans un premier temps que sur le périmètre de Métropole Télévision, filiale la plus significative du Groupe M6 (Chapitre 6, Annexe aux comptes annuels, paragraphe 3.11). Le Groupe sera néanmoins en mesure de publier cette information dans son rapport de durabilité 2025.

de fiabilité et d'honnêteté de l'information ainsi que de préciser les droits et devoirs des journalistes et de la Direction.

Par ailleurs la loi «Bloche» a aussi imposé aux radios généralistes nationales et aux chaînes hertziennes diffusant des émissions d'information de mettre en place un Comité d'éthique. Sa mission est de veiller à l'éthique, l'indépendance et le pluralisme de l'information. Nommé par le Conseil de surveillance pour une durée de 3 ans, ses membres sont indépendants du Groupe, de ses filiales, de ses actionnaires et de ses activités commerciales. De plus, dans le cadre de la signature de la convention avec l'ARCOM portant sur l'autorisation de diffusion sur la TNT de la chaîne M6, un administrateur référent de l'indépendance de l'information a été nommé par le Conseil de surveillance du Groupe pour une durée de 3 ans à compter du 25 juillet 2023. Cet administrateur travaille avec le Comité éthique et s'assure notamment de la correcte mise en œuvre de ses observations.

Afin de protéger ses sources et de garantir leur anonymat, la Direction de l'Innovation travaille, en lien avec la rédaction M6, au développement d'un outil d'Intelligence Artificielle permettant de modifier la voix des témoins dont le Groupe doit assurer l'anonymat. En effet, la déformation classique de la voix (modification dans les aigües ou les graves en banc de montage) est réversible via des logiciels faciles d'accès et d'utilisation.

#### 7.8.4.2 EVALUATION DE CES POLITIQUES

Un bilan des missions du Comité éthique est établi annuellement par ce dernier et mis à disposition sur le site internet du Groupe.

## 7.9 TABLE DE CONCORDANCE

Exigence de publication	Point de données relatif	Paragraphe du rapport correspondant	
ESRS 2 - Exigences générales	BP-1	7.1.1.1	
	BP-2	7.1.1.2	
	GOV-1	7.1.2.1	
	GOV 2	7.1.2.1 / 7.1.2.2	
	GOV 3	7.1.2.3	
	GOV 4	7.1.2.4.A	
	GOV 5	7.1.2.4.B	
	SBM-1	7.1.3.1 / 7.1.3.2 / 7.1.3.3	
	SBM-2	7.1.4.1	
	SBM-3	7.1.4.2	
	IRO-1	7.1.4.3	
	IRO-2	7.1.4.4	
	ESRS E1 - Changement climatique	E1.GOV-3	7.2.2.1
E1.SBM-3		7.2.2.3 / 7.2.3	
E1.MDR-P		7.2.4	
E1.MDR-A		7.2.5	
E1.MDR-T		7.2.6.2	
E1.IRO-1		7.2.2.3 / 7.2.3	
E1-1		7.2.2.2	
E1-2		7.2.4	
E1-3		7.2.5	
E1-4		7.2.6.2	
E1-5		7.2.6.1.A	
E1-6		7.2.6.1.B	
E1-7		7.2.6.1.C	
E1-8		7.2.6.1.D	
ESRS S1 - Effectifs de l'entreprise		S1.SBM-3	7.1.3
		S1.MDR-P	7.3.3 / 7.3.4.1 / 7.3.5.1 / 7.3.6.1
		S1.MDR-A	7.3.4.2
	S1.MDR-T	7.3.4.3 / 7.3.4.4 / 7.3.5.2 / 7.3.6.2 / 7.3.6.3	
	S1-1	7.3.3.4 / 7.3.4.1 / 7.3.4.3 / 7.3.4.4 / 7.3.5.1 / 7.3.6.1	
	S1-2	7.3.3.4	
	S1-3	7.3.4.1.A	
	S1-4	7.3.3.2 / 7.3.4.2 / 7.3.5.2 / 7.3.6.2	
	S1-5	7.3.3.3 / 7.3.6.3	
	S1-6	7.3.2.1	
	S1-7	7.3.2.2	
	S1.8	7.3.3.4	
	S1-9	7.3.4.3.A / 7.3.4.3.B	
	S1-10	7.3.5.4	
	S1-11	7.3.5.4	
	S1-12	7.3.4.4	
	S1-13	7.3.6.3	
S1-14	7.3.5.3		
S1-15	7.3.5.3		
S1-16	7.3.4.3.C		
S1-17	7.3.4.3.D		
ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	S2.SBM-3	7.4.1.1	
	S2.MDR-P	7.4.2.1	
	S2.MDR-A	7.4.2.3 / 7.4.2.4	
	S2.MDR-T	7.4.3	
	S2-1	7.4.2.1	
	S2-2	7.4.2.1 / 7.4.2.2	
	S2-3	7.4.2.3	
	S2-4	7.4.2.4	
	S2-5	7.4.3	
ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	S4.SBM-3	7.5.1 / 7.6.1 / 7.7.1	
	S4.MDR-P	7.5.2	
	S4.MDR-A	7.5.3	
	S4.MDR-T	7.5.4	
	S4-1	7.5.2	
	S4-2	7.5.2.5	
	S4-4	7.5.3	
S4-5	7.5.4		
ESRS G1 - Conduite des affaires	G1.GOV-1	7.8.1.2	
	G1-1	7.8.2.1 / 7.8.3.1 / 7.8.4.1	
	G1-2	7.8.3.1.B	
	G1-3	7.8.2.2.B	
	G1-4	7.8.2.3 / 7.8.3.2	
	G1-5	7.8.2.3.B	
	G1-6	7.8.3.1	
	G1.MDR-P	7.8.2.1 / 7.8.7.8.3.1 / 7.8.4.1	
	G1.MDR-A	7.8.2.3	
	Enjeu spécifique - Contenu et influence des programmes sur les publics	MDR-P	7.6.2
MDR-A		7.6.3	
MDR-M		7.6.4	
MDR-T		7.6.4	
Enjeu spécifique - Publicité responsable	MDR-P	7.7.2	
	MDR-A	7.7.3	
	MDR-M	7.7.4	
	MDR-T	7.7.4	

### 7.10 POINTS DE DONNÉES DÉRIVÉS D'AUTRES TEXTES LEGISLATIFS DE L'UE

Exigence de publication et point de données relatif	Paragraphe du rapport	Description	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi Européenne sur le climat
<b>ESRS 2 Exigences générales</b>						
ESRS 2 GOV-1	7.1.2.1.D	Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur no 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS 2 GOV-1	7.1.2.1.D	Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS 2 GOV-4	7.1.2.4	Déclaration sur la vigilance raisonnable paragraphe 30	Indicateur no 10, tableau 3, 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 et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social		
ESRS 2 SBM-1	Non matériel	Participation à des activités liées aux combustibles fossiles paragraphe 40, point d) i)	Indicateur no 4, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS 2 SBM-1	Non matériel	Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur no 9, tableau 2, annexe		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS 2 SBM-1	Non matériel	Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur no 14, tableau 1, annexe I		Article 12, para graphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818 (7), annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
<b>E1 - Changement climatique</b>						
ESRS E1-1	7.2.2.2	Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14		Article 449 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 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119
ESRS E1-1	Non matériel	Entreprises exclues des indices de référence « accord de Paris » paragraphe 16, point g)		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 : indicateurs d'alignement	Article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-4	7.2.6.2	Cibles de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur no 4, tableau 2, annexe I		Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-5	Non matériel	Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat) paragraphe 38	Indicateur no 5, tableau 1, et indicateur no 5, tableau 2, annexe I			
ESRS E1-5	7.2.6.1.A	Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur no 5, tableau 1, annexe I			
ESRS E1-5	Non matériel	Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphes 40 à 43	Indicateur no 6, tableau 1, annexe I			

Exigence de publication et point de données relatif	Paragraphe du rapport	Description	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Références règlement sur les indices de référence	UE Loi Européen ne sur le climat
ESRS E1-6	7.2.6.1.B	Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs no 1 et no 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	
ESRS E1-6	7.2.6.1.B	Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	Indicateur no 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 : indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-7	Non matériel	Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119
ESRS E1-9	Non renseigné (disposition transitoire)	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	
ESRS E1-9	Non renseigné (disposition transitoire)	Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel paragraphe 66, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) no 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.		
ESRS E1-9	Non renseigné (disposition transitoire)	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		
ESRS E1-9	Non renseigné (disposition transitoire)	Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission	
<b>E2 - Pollution</b>						
ESRS E2-4	Non matériel	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 no 8, tableau 1, annexe I ; indicateur no 2, tableau 2, annexe I, indicateur no 1, tableau 2, annexe I ; indicateur no 3, tableau 2, annexe I			

# 7 ÉTAT DE DURABILITÉ

## Points de données dérivés d'autres textes législatifs de l'ue

Exigence de publication et point de données relatif	Paragraphe du rapport	Description	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi Européenne sur le climat
<b>E3 - Ressources aquatiques et marines</b>						
E3-1	Non matériel	Ressources hydriques et marines, paragraphe 9	Indicateur no 7, tableau 2, annexe I			
E3-1	Non matériel	Politique en la matière paragraphe 13	Indicateur no 8, tableau 2, annexe I			
E3-1	Non matériel	Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers paragraphe 14	Indicateur no 12, tableau 2, annexe I			
E3-4	Non matériel	Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée paragraphe 28, point c)	Indicateur no 6.2, tableau 2, annexe I			
E3-4	Non matériel	Consommation d'eau totale en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise paragraphe 29	Indicateur no 6.1, tableau 2, annexe I			
<b>E4 - Biodiversité et écosystèmes</b>						
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point a) i	Non matériel		Indicateur no 7, tableau 1, annexe I			
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point b	Non matériel		Indicateur no 10, tableau 2, annexe I			
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point c)	Non matériel		Indicateur no 14, tableau 2, annexe I			
ESRS E4-2	Non matériel	Pratiques ou politiques foncières/ agricoles durables paragraphe 24, point b)	Indicateur no 11, tableau 2, annexe I			
ESRS E4-2	Non matériel	Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers paragraphe 24, point c)	Indicateur no 12, tableau 2, annexe I			
ESRS E4-2	Non matériel	Politiques de lutte contre la déforestation paragraphe 24, point d)	Indicateur no 15, tableau 2, annexe I			
<b>E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire</b>						
ESRS E5-5	Non matériel	Déchets non recyclés paragraphe 37, point d)	Indicateur no 13, tableau 2, annexe I			
ESRS E5-5	Non matériel	Déchets dangereux et déchets radioactifs paragraphe 39	Indicateur no 9, tableau 1, annexe I			
<b>S1 - Effectifs de l'entreprise</b>						
ESRS 2- SBM3 - S1	Non matériel	Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur no 13, tableau 3, annexe I			
ESRS 2- SBM3 - S1	7.3.1.2	Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur no 12, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-1	7.3.4.1	Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur no 9, tableau 3, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S1-1	7.3.3. 7.3.4.1 7.3.5.1 7.3.6.1	Politiques de vigilance 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	
ESRS S1-1	7.4.1.2.B	Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur no 11, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-1	7.3.5.1.B	Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur no 1, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-3	7.3.4.1.A	Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur no 5, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-14	7.3.5.3.B	Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur no 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	
ESRS S1-14	7.3.5.3.B	Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	Indicateur no 3, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-16 point a)	7.3.4.3.C	Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97,	Indicateur no 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS S1-16	7.3.4.3.C	Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur no 8, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-17	7.3.4.3.D	Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur no 7, tableau 3, annexe I			
<b>S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur</b>						
ESRS 2- SBM3 – S2	Non matériel	Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	Indicateurs no 12 et no 13, Tableau 3, annexe I			

Exigence de publication et point de données relatif	Paragraphe du rapport	Description	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi Européen ne sur le climat
ESRS S2-1	Non matériel	paragraphe 11, point b) Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 17	Indicateur no 9, tableau 3, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S2-1	Non matériel	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur paragraphe 18	Indicateurs no 11 et no 4, tableau 3, annexe I			
ESRS S2-1	Non matériel	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 19	Indicateur no 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S2-1	7.4.2.1	Politiques de vigilance 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	
ESRS S2-4	Non matériel	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval paragraphe 36	Indicateur no 14, tableau 3, annexe I			
<b>S3 - Communautés touchées</b>						
ESRS S3-1	Non matériel	Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme paragraphe 16	Indicateur no 9, tableau 3, annexe I, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S3-1	Non matériel	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur no 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S3-4	Non matériel	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 36	Indicateur no 14, tableau 3, annexe I			
<b>S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux</b>						
ESRS S4-1	7.5.2	Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux paragraphe 16	Indicateur no 9, tableau 3, et indicateur no 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S4-1 17	Non matériel	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur no 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S4-4	7.5.3	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 35	Indicateur no 14, tableau 3, annexe I			
<b>G1 - Conduite des affaires</b>						
ESRS G1-1	7.8.2.1.B	Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	Indicateur no 15, tableau 3, annexe I			
ESRS G1-1	7.8.2.2.A	Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	Indicateur no 6, tableau 3, annexe I			
ESRS G1-4	7.8.2.2.B	Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur no 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS G1-4	7.8.2.2.A	Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	Indicateur no 16, tableau 3, annexe I			

# 7.11 RAPPORT DE CERTIFICATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE TAXONOMIE

KPMG S.A  
Tour EQHO 2 avenue Gambetta  
CS 60055 92066 Paris la Défense Cedex

Métropole Télévision S.A.  
Siège social : 89, avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly-sur-Seine Cedex  
Capital social : 50 565 699,20 €

### Rapport 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 de Métropole Télévision, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024

Exercice clos le 31 décembre 2024

A l'Assemblée Générale de la Société,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes de Métropole Télévision. 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 2024, incluses dans la section 6.5 du rapport sur la gestion du Groupe et présentées en partie 7 « Etat de durabilité » figurant dans le Document d'Enregistrement Universel (ci-après l'« Etat de durabilité »).

En application de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, Métropole Télévision est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du Groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles 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 normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par Métropole Télévision pour déterminer les informations publiées, et le respect de 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'Etat de durabilité avec les exigences 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 Métropole Télévision 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.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de Métropole Télévision, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Métropole Télévision en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle 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.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

## CONFORMITÉ AUX ESRS DU PROCESSUS MIS EN ŒUVRE PAR MÉTROPOLE TÉLÉVISION POUR DÉTERMINER LES INFORMATIONS PUBLIÉES, ET RESPECT DE 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 Métropole Télévision 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 la section 7.1 « Informations générales » de l'Etat de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du Comité social et économique.

### 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 Métropole Télévision avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du code du travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu.

### 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 Métropole Télévision pour déterminer les informations publiées.

#### • Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées au paragraphe 7.1.4.1 Intérêts et points de vue des parties prenantes de l'Etat de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par l'entité pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par l'entité, compte tenu notamment de la multiplicité de ses activités ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans la note 7.1.4.1 Intérêts et points de vue des parties prenantes de l'Etat de durabilité, notamment, en ce qui concerne les modalités de collecte des intérêts et des points de vue des parties prenantes mises en place par l'entité ainsi que les engagements pris par l'entité auprès de l'ARCOM dans le cadre des conventions des chaînes du groupe mentionné notamment dans les notes 7.1.3.3 Chaîne de valeur et 7.1.4.2 Impacts, risques et opportunités matériels de l'Etat de durabilité.

### ● Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités ("IRO")

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées au 7.1.4.3 Matrice de double matérialité de l'État de durabilité.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 et le cas échéant, ceux qui sont spécifiques à l'entité, tel que présenté dans la note 7.1.4.2 Impacts, risques et opportunités matériels de l'Etat de durabilité.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place par l'entité pour déterminer ses impacts et ses dépendances, qui peuvent être source de risques ou d'opportunités, notamment le dialogue mis en œuvre, le cas échéant, avec les parties prenantes.

Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO.

Nous avons pris connaissance de la cartographie réalisée par l'entité des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette cartographie avec notre connaissance de l'entité et, le cas échéant, avec les analyses de risques menées par les entités du groupe.

Nous avons :

- apprécié la manière dont l'entité a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité avec les analyses sectorielles disponibles ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités actuels et potentiels identifiés par l'entité, notamment ceux qui lui sont spécifiques, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS avec notre connaissance de l'entité ;
- apprécié comment l'entité a pris en considération les différents horizons temporels notamment s'agissant des enjeux climatiques ;
- apprécié si l'entité a pris en compte les risques et opportunités pouvant découler d'événements à la fois passés et futurs du fait de ses activités propres ou de ses relations d'affaires, y compris les actions entreprises pour gérer certains impacts ou risques ;
- apprécié si l'entité a tenu compte de ses dépendances aux humaines et sociales dans l'identification des risques et opportunités.

### ● Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées au 7.1.4.3 Matrice de double matérialité de l'Etat de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont l'entité a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- Au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- Au titre des informations spécifiques à l'entité.

## 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'Etat 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 Métropole Télévision 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'Etat de durabilité, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

### Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant au paragraphe 7.8.3.2 Indicateurs de l'Etat de durabilité qui précise que les informations sur les délais de paiement fournisseurs ne sont présentées que pour la société Métropole Télévision.

### Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées au 7.2 « Engagement environnemental » de l'Etat de durabilité.

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.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes concernées, en particulier, la direction de l'engagement du groupe M6, nous avons apprécié si la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité couvre les domaines suivants : atténuation du changement climatique, l'efficacité énergétique, et les énergies renouvelables ;
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans les notes de la section environnementale des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission gaz à effet de serre :

- 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 ;
- 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 ;
- Pour les données physiques, 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.

### 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 Métropole Télévision 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.

Paris-La Défense, le 14 mars 2025

KPMG S.A.

Xavier Troupel  
Associé