

média PARTICIPATIONS

Rapport de Performance Extra-Financière Exercice 2025



Édito de la Direction Générale	3
1. Base d'établissement des déclarations.....	4
1.1 Périmètre de consolidation.....	4
1.2 Protocole de collecte et contrôle interne	5
2. Modèle d'affaires et Stratégie RSE	6
2.1 Raison d'être de Média-Participations.....	6
2.2 Modèle économique : 8 pôles d'activité	6
2.3 Double matérialité.....	8
3. Gouvernance de la durabilité	11
3.1 Conseil d'Administration	11
3.2 Implication éclairée de la Direction et du Management.....	11
3.3 Gouvernance RSE.....	12
4. Capital humain et créatif.....	13
4.1 Droits humains.....	13
4.2 Environnement de travail et santé et sécurité au travail	13
4.3 Parité, diversité et inclusion	14
4.4 Formation et développement des compétences.....	16
4.5 Relations avec les auteurs et les créateurs.....	18
5. Environnement et Production Responsable	19
5.1 Trajectoire climatique : Bilan carbone.....	19
5.2 Maîtrise de l'énergie	20
5.3 Ressource naturelles : papier, forêts et biodiversité	22
5.4 Déchets et économie circulaire.....	23
5.5 Mobilité durable et réduction des impacts liés aux déplacements.....	24
6. Éthique, Transparence & Sécurité.....	25
6.1 Code de Bonnes Pratiques et éthique des affaires.....	25
7. Synthèse des indicateurs sociaux.....	26
8. Note méthodologique	27
8.1 Méthodes de calcul	27
8.2 Table de concordance: Rapport Extrafinancier / ESRS / Objectifs du Développement Durable (ONU).....	27
9. Conclusion générale	28

Édito de la Direction Générale

Media-Participations occupe une place singulière dans le paysage culturel européen et international. La diversité de nos maisons d'édition, de nos studios, de nos labels et de nos activités créatives témoigne de notre mission : divertir, inspirer, faire grandir.

C'est pourquoi nous accompagnons la création et la transmission d'œuvres qui peuvent participer pleinement au débat culturel et sociétal, ou plus modestement divertir et faire rêver.

Nous avons la conviction que la culture enrichit et transforme. Créer et transmettre des contenus de qualité est notre raison d'être, mais aussi une responsabilité que nous assumons pleinement, dans le respect des équilibres humains, culturels et environnementaux qui fondent nos activités, et avec une vision à long-terme.

En 2025, cette responsabilité se renforce face aux évolutions profondes de notre secteur : transition numérique et irruption de l'intelligence artificielle, enjeux environnementaux liés notamment au papier, nouvelles attentes de nos collaborateurs et de nos auteurs. Dans ce contexte, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise s'affirme comme un levier structurant de durabilité et de résilience pour le Groupe.

Engagée en amont de l'entrée en vigueur de la future réglementation européenne relative au rapport de durabilité, cette approche traduit une volonté d'anticipation et de structuration progressive, visant à consolider nos pratiques et à ancrer durablement les enjeux de responsabilité au cœur de notre modèle.

Les travaux menés autour de la double matérialité, ainsi que l'analyse approfondie de notre empreinte carbone, ont permis de mieux qualifier nos principaux impacts et enjeux. Ils constituent un socle de connaissances destiné à éclairer nos choix stratégiques, à faire évoluer notre gouvernance RSE et à inscrire progressivement Media-Participations dans une trajectoire de durabilité cohérente et mesurable, en phase avec les exigences de demain.

Des initiatives sont déjà à l'œuvre au sein de nos entités. Le présent rapport en rend compte, qu'il s'agisse du recours à des papiers responsables, de l'amélioration énergétique des locaux ou des démarches sociales en faveur de l'intégration, de la formation et de l'égalité professionnelle. L'enjeu est désormais de mieux articuler et fédérer ces actions afin de poursuivre la construction d'une stratégie RSE lisible, pragmatique et adaptée à la diversité de nos activités.

Inscrite dans le temps long, cette dynamique renforcera, année après année, la responsabilité de notre Groupe et soutiendra une création durable, exigeante et tournée vers l'avenir, au service de nos publics, de nos talents et de nos équipes.

Fait à Paris, le 30/04/2026



Julien Papelier, Directeur Général Délégué

1. Base d'établissement des déclarations

Ce rapport de performance extra-financière s'inscrit dans une démarche volontaire et responsable de Média-Participations, traduisant le choix du Groupe de rendre compte de manière transparente de ses engagements, de ses pratiques et de ses progrès en matière sociale, environnementale et de gouvernance.

Au-delà du cadre réglementaire existant, le Groupe a souhaité se doter d'un outil de pilotage et de visibilité permettant de structurer le suivi de ses indicateurs de performance durable et d'accompagner la montée en maturité de son dispositif extra-financier.

Ce rapport constitue un socle de transition vers la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Certaines exigences des normes ESRS ne sont pas encore totalement couvertes à ce stade et feront l'objet d'un déploiement progressif entre 2026 et 2028, à mesure de la structuration de la gouvernance, des processus de collecte et de la formalisation des orientations stratégiques en matière de durabilité.

Il s'inscrit dans la continuité des démarches précédentes de reporting et vise à préparer progressivement l'organisation aux exigences renforcées en matière de données, de gouvernance et d'analyse des impacts.

L'élaboration de ce rapport repose sur la mobilisation des équipes internes, impliquées dans la collecte, l'analyse et la consolidation des informations, dans une logique d'amélioration continue et de partage d'une culture commune de la responsabilité. Cette dynamique interne constitue un levier essentiel pour ancrer durablement les enjeux de durabilité au sein des métiers et des processus du Groupe.

Dans ce cadre, les informations issues de l'analyse de double matérialité, incluant l'identification des impacts, risques et opportunités (IRO) et leur rattachement aux thématiques des ESRS évalués, ont été intégrées afin d'aligner progressivement le reporting du Groupe avec la structure et les attendus de la CSRD. Ce travail constitue une base de référence appelée à être approfondie et enrichie dans les exercices futurs, en vue d'un reporting pleinement conforme et consolidé.

1.1 Périmètre de consolidation

2 030

Collaborateurs dans le monde

4ème

Groupe français d'édition

13

Pays, en Europe, Amérique et Asie

Dimension	Rapport 2025
Nombre de sociétés	56 sociétés
Nombre d'ETP permanents	2 030 collaborateurs au sein du Groupe
Périmètre	<p>Pays en Europe couverts par le périmètre « Europe » France, Belgique, Espagne, Italie, Suisse, Allemagne, Royaume-Uni.</p> <p>Autre pays inclus dans le périmètre « Groupe » : États-Unis, Chine, Japon, Hong Kong, Corée.</p> <p><i>Les informations présentées couvrent prioritairement le périmètre Europe, avec des éléments Groupe lorsque les données sont disponibles.</i></p>

1.2 Protocole de collecte et contrôle interne

La collecte des données repose sur un protocole structuré et un dispositif de contrôle interne visant à garantir la fiabilité et la cohérence des informations fournies dans ce rapport.

Les échéances de collecte et de validation s'inscrivent dans le calendrier post-clôture de l'exercice 2025.

Celui-ci s'articule autour de quatre étapes clés, présentées ci-dessous :

Étape	Description	Responsable	Échéance
1. Cartographie	Identification des sources et des référents par indicateur	Responsable RSE	Jan. 2026
2. Collecte	Remontée des données via outil centralisé (SIRH, factures...)	Tous les services concernés par leur périmètre (RH, DSI, SG)	Fev. 2026
3. Contrôle	Vérification de cohérence, Comités RSE	Responsable RSE	Avr. 2026
4. Validation	Validation par la Direction générale et le Comité RSE	Direction générale	Avr. 2026

2. Modèle d'affaires et Stratégie RSE

2.1 Raison d'être de Média-Participations

La Raison d'être de Média-Participations exprime la finalité qui guide l'ensemble de ses activités et de ses engagements.

« Créer et transmettre des contenus culturels à dimension familiale, spirituelle et humaine, en soutenant la création originale et l'accès à la culture pour le plus grand nombre. »

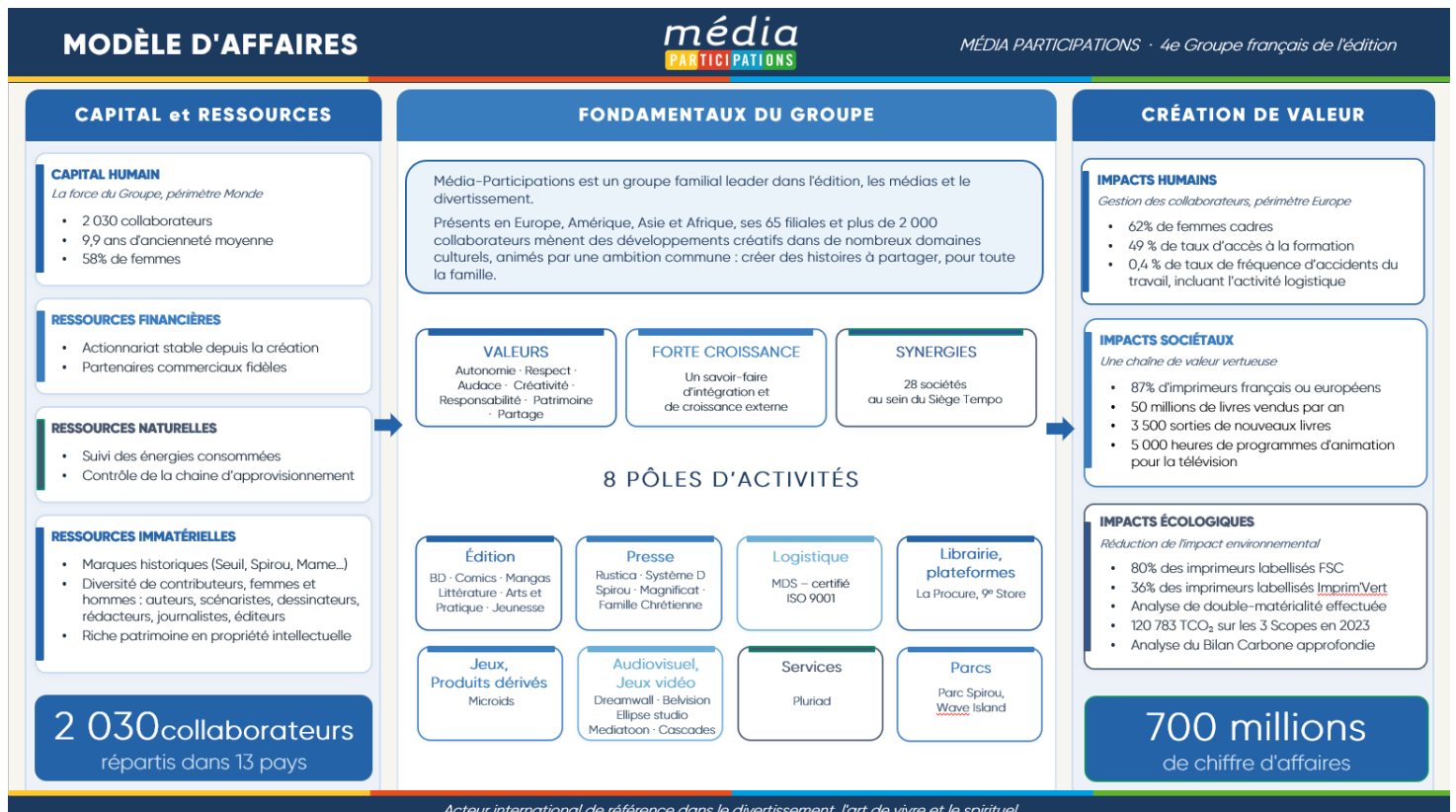
2.2 Modèle économique : 8 pôles d'activité

Le Groupe s'appuie sur un modèle économique diversifié, structuré autour de huit pôles d'activité complémentaires, allant de l'édition et la presse à l'audiovisuel, aux jeux et aux services.

Cette pluralité constitue à la fois une force et une responsabilité : chaque activité génère des impacts spécifiques, qu'ils soient environnementaux, sociaux ou sociétaux.

La stratégie de performance extra-financière vise ainsi à intégrer les enjeux de durabilité au cœur de chaque pôle, en tenant compte des réalités opérationnelles, des chaînes de valeur propres à chaque métier et des attentes des parties prenantes.

Cette approche différenciée permet de piloter les risques et opportunités de manière pertinente, tout en contribuant à une création de valeur durable et cohérente à l'échelle du Groupe.



L'analyse de ces huit pôles d'activité met en évidence une diversité d'enjeux extra-financiers : gestion de la chaîne papier et des invendus, santé et sécurité des collaborateurs, conception des emballages, pratiques numériques ou encore usages de l'intelligence artificielle.

Pôle	Marques emblématiques	Description	Principaux enjeux RSE identifiés
Édition	Dargaud, Dupuis, Fleurus, Seuil, La Martinière, Points, Michelin Editions	Édition de livres, BD, bandes dessinées, guides, presse culturelle	Chaîne papier, relations auteurs...
Presse	Rustica, Système D, Magnificat, Spirou	Magazines thématiques (jardinage, bricolage, jeunesse, spirituel)	Invendus, recyclage...
Logistique	MDS France	Distribution et logistique éditoriale	Santé et sécurité, énergie, déchets...
Librairie, Plateformes	La Procure, 9e Store	Librairie, vente	Transport, satisfaction client...
Parcs	Parc Spirou, Wave Island	Parcs de loisirs	Gestion de l'eau, restauration, énergie...
Jeux, Produits dérivés	Iello, Plastoy, Mediatoon Licensing	Jeux de société et figurines, licensing	Emballages, matières premières...
Audiovisuel et jeux vidéo	Belvision, Ellipse Animation, Mediatoon Distribution, Cascades, ADN, Microids	Production et diffusion d'animation et édition de jeux vidéo et de livres audio	Numérique responsable, accessibilité numérique...
Services	Pluriad	Support administratif Groupe	Usage IA, stockage et protection des données...

Cette lecture permet de structurer la priorisation des enjeux et d'orienter les trajectoires de progrès, dans une logique d'amélioration continue. Elle souligne également des niveaux de maturité différenciés, appelant, des dispositifs de pilotage, des indicateurs ou des plans d'action renforcés.

Valeurs

Cette approche par activité s'inscrit toutefois dans un cadre commun : en 2019, le Groupe a retenu et défini sept principes fondamentaux qui constituent ses valeurs clés.

Ils s'inscrivent dans une logique de performance et d'exigence, dans le respect des personnes et d'une gouvernance décentralisée. Ces principes sont au cœur de notre vision et de notre engagement au quotidien, tant en interne qu'avec nos auteurs, nos partenaires, nos fournisseurs. Chacun d'entre nous est encouragé à les incarner dans toutes nos initiatives.

Respect des personnes : nous plaçons la qualité des relations humaines au cœur de nos préoccupations. Le respect de l'autre favorise la confiance mutuelle et renforce les collaborations fructueuses au sein du Groupe.

Responsabilité : la responsabilité est d'abord celle de chacun vis-à-vis de son travail et des équipes dont il fait partie. La responsabilité implique aussi de respecter ses engagements pris envers nos parties prenantes, ainsi que les normes éthiques, sociales et environnementales.

Autonomie : nous attachons beaucoup d'importance à l'autonomie des personnes et des filiales au service des objectifs communs du Groupe. Prendre des initiatives, exprimer ses idées librement, développer la culture entrepreneuriale originale de chacune de nos maisons est au cœur de notre ADN.

Audace : l'audace est le moteur de notre capacité à nous réinventer et à innover. Nous encourageons la prise de risques réfléchie et l'exploration de nouvelles voies. Sans audace, il n'y a pas de progrès.

Créativité : nos métiers sont tous liés, directement ou non, aux œuvres de l'esprit. D'où l'importance de la créativité, qui s'exprime à travers notre capacité à éditer, publier, diffuser, imaginer, concevoir et proposer des contenus divers, sur tous les supports présents ou à venir.

Patrimoine : nous sommes profondément attachés à la préservation, la valorisation et la transmission de notre patrimoine (intellectuel, artistique, humain) et avons pour ambition de contribuer à son enrichissement dans nos différents métiers.

Partage : le partage est un élément essentiel de notre Groupe, qui a vocation à servir par ses produits la diffusion des connaissances et des idées par la lecture et l'entretien des liens entre les personnes à travers le jeu, l'image, l'amusement, le service.

Ces principes fondamentaux sont les fondements de notre succès et de notre pérennité. En les incarnant chaque jour, nous contribuons à la construction d'un groupe plus fort, plus innovant et toujours plus respectueux de son environnement culturel, humain et économique.

2.3 Double matérialité

En 2025, Média-Participations a poursuivi son analyse de double matérialité, avec l'appui d'un cabinet externe spécialisé, conformément aux exigences de la directive CSRD. Après une analyse de la cartographie des flux de Média Participations et de ses différentes activités

Cette démarche structurée a permis d'identifier et de hiérarchiser nos principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance, en impliquant nos parties prenantes internes et externes.

L'analyse a ainsi mis en lumière les thématiques susceptibles de générer des impacts significatifs sur l'environnement et la société (matérialité d'impact), ou d'influencer la performance, la position ou le développement de l'entreprise à moyen et long terme (matérialité financière).

La matrice fait ressortir plusieurs enjeux structurants pour le Groupe :

- Les enjeux climatiques (ESRS E1), tant en matière d'atténuation que d'adaptation, apparaissent comme fortement matériels, en raison du poids des émissions indirectes liées à la chaîne du papier, du transport, de l'énergie, ainsi que de l'exposition croissante aux risques physiques et de transition.
- Les enjeux liés à la biodiversité (E4) et à la gestion des ressources (E5) reflètent une forte dépendance du modèle économique à des ressources naturelles critiques, notamment le papier, dans un contexte de durcissement réglementaire et d'attentes accrues des parties prenantes.

- Sur le plan social, les conditions de travail (S1) et la liberté de création et l'accès à une information de qualité (S4) constituent des enjeux cœur, étroitement liés à l'identité, à la mission culturelle et à l'attractivité du Groupe.

Enjeux matériels identifiés :

Thématique	Enjeu (ESRS)	Impact Groupe sur le Monde	Risque Monde sur le Groupe	Score impact	Score financier
Environnement E1	E1 : Atténuation du changement climatique et énergie	Emissions Scopes 2 & 3, chaîne papier	Coûts énergie, régulation CO ₂	●●●●	●●●●
Environnement E1	E1 : Adaptation au changement climatique	Résilience chaîne d'approvisionnement	Aléas physiques, ruptures	●●●●	●●●●
Environnement E1	E1 : Énergie	Consommation sites + serveurs	Volatilité prix énergie	●●●●	●●●●
Environnement E3	E3 : Consommation et rejets d'eau	Usage indirect via papier	Moyen	●●●●	●●●
Environnement E4	E4 : Biodiversité et écosystèmes	Forêts, certifications, écosystèmes	Traçabilité, réputation	●●	●●●●
Environnement E5	E5 : Ressources entrantes et utilisation de ressources	Papier, encre, matières premières	Coûts, dépendances fournisseurs	●●●	●●●●
Environnement E5	E5 : Déchets et ressources sortantes	Invendus, fin de vie produits	Faible	●●	●●●
Social S1	S1 : Conditions de travail, santé/sécurité, dialogue social	Impact social et sociétal	Engagement, rétention, climat social	●●●●	●●●
Social S4	S4 : Liberté de création	Auteurs, collaborateurs	Catalogue, réputation	●●●●	●●●●
Social S4	S4 : Accès à l'information de qualité et transmission jeunesse	Mission culturelle	Régulation, réputation	●●●●	●●●●

Cette analyse de double matérialité constitue un socle structurant du dispositif CSRD du Groupe. Elle permet d'orienter de manière cohérente :

- La définition des politiques de durabilité ;
- L'identification et la priorisation des actions et plans de transition ;
- La sélection des indicateurs ESRS pertinents ;
- L'intégration des enjeux ESG dans la stratégie globale, la gestion des risques et la gouvernance.

Les scores élevés constatés sur plusieurs enjeux environnementaux et sociaux traduisent à la fois la responsabilité du Groupe au regard de ses impacts et son exposition à des risques de transition, physiques, réglementaires et réputationnels.

Ils soulignent également l'existence d'opportunités de création de valeur, notamment à travers l'innovation éditoriale, les modèles circulaires et la contribution à la transition écologique et culturelle.

Cette matrice n'a pas vocation à être figée. Elle sera revue et actualisée régulièrement afin de tenir compte de l'évolution des activités, des attentes des parties prenantes et du cadre réglementaire, garantissant ainsi une information de durabilité pertinente, sincère et utile à la prise de décision.

Cartographie des risques :

Afin de traduire opérationnellement ses enjeux RSE, le Groupe s'appuie sur une cartographie des risques élaborée en 2024.

Cet exercice identifie les principaux risques auxquels les activités du Groupe sont exposées au regard de ses responsabilités environnementales, sociales et sociétales.

La cartographie permet d'associer à chaque risque des politiques de maîtrise, des actions de prévention et des indicateurs de suivi.

Présentée en regard de l'analyse de double matérialité, elle a orienté les modalités de pilotage et les indicateurs de suivis identifiés pour la rédaction de ce document.

Catégorie de risque	Risque RSE identifié	Activités concernées	Politique associée
Climat et environnement	Consommation de papiers issus de filières participant à l'épuisement des ressources forestières	Édition et presse	Favoriser le recours au papier issu de filières raisonnées (PEFC, FSC)
	Consommation d'énergie non maîtrisée et contribution au réchauffement climatique	Logistique, Librairie, Services	Maîtriser la consommation d'énergie (électricité et chauffage)
	Gestion irraisonnée des déchets papiers générés par l'activité	Édition et presse, Logistique	Valoriser les déchets papier
Social	Perte de compétences et d'employabilité des collaborateurs	Toutes activités	Accompagner les collaborateurs par la formation
	Garanties insuffisantes pour la sécurité des collaborateurs	Logistique	Former à la sécurité, analyser les causes et piloter des actions correctrices
	Persistance de discriminations liées au sexe dans les parcours professionnels	Toutes activités	Promouvoir l'accès des femmes à des postes à responsabilité
	Perte de motivation des collaborateurs	Toutes activités	Promouvoir le bien-être au travail
Sociétal	Appel à des prestataires dans des pays à risque en matière de droits de l'homme	Édition et presse	Recourir à des prestataires de proximité
	Recours à une filière amont d'imprimerie dommageable pour l'environnement	Édition et presse	Sélectionner des prestataires engagés en faveur de l'environnement
	Non-respect des obligations en matière de propriété intellectuelle et de chaîne de droit	Audiovisuel, Édition	Veiller à la conformité des engagements du Groupe
	Création de contenus jugés inadéquats aux attentes sociétales du public	Audiovisuel, Jeux	Veiller à l'adaptation des contenus à leur public

3. Gouvernance de la durabilité

3.1 Conseil d'Administration

La gouvernance du Groupe repose sur un Conseil d'administration dont la composition et le fonctionnement sont demeurés stables sur la période de l'exercice.

Le Conseil est composé de 11 membres, avec une représentation féminine de 27 %, traduisant une continuité dans son organisation et son équilibre.

Le Conseil d'administration s'est réuni 3 fois en 2025. Les enjeux de responsabilité sociétale et environnementale ont été inscrits à l'ordre du jour de deux séances annuelles, permettant un suivi régulier des principaux enjeux ESG du Groupe en lien avec sa stratégie et ses activités.

Par ailleurs, l'historique de l'évolution du Groupe, de ses activités et de ses opérations de croissance externe est présenté de manière détaillée sur le site internet du Groupe, garantissant un accès transparent à l'information pour l'ensemble des parties prenantes.

Indicateur	2024	2025
Nombre de membres du CA	11	11
% de femmes au CA	27%	27%
Nb de réunions CA/an	3	3
Enjeux RSE à l'ordre du jour	2	2
Formation CA aux enjeux CSRD	Non documentée	Via les suivis de projets et les rapports édités en 2025

3.2 Implication éclairée de la Direction et du Management

La montée en compétence des instances de gouvernance et du management constitue un levier essentiel pour assurer une prise en compte effective des enjeux de durabilité dans les décisions stratégiques et opérationnelles du Groupe.

Les membres du Conseil d'administration, du Comité exécutif et les directions concernées ont fait la démarche de se former afin d'intégrer les cadres réglementaires et méthodologiques ainsi que les enjeux émergents affectant ses activités.

Ces actions de sensibilisation visent à renforcer la compréhension des impacts, risques et opportunités liés à la durabilité, et à sécuriser la qualité du pilotage et du suivi des engagements du Groupe. Elles se poursuivent auprès des équipes de Managements en 2026.

Formation	Public cible	Date	Organisme
Introduction CSRD / ERSR	Membres du Conseil d'administration	Avril 2025	Direction Financière
Double matérialité : méthode EFRAG	Comité d'audit, Conseil d'administration	Juin 2025	Ecoact
Biodiversité et chaîne papier	Direction Éditoriale + Achats	Juin 2025	Ecoact
RGPD et IA, enjeux RSE émergents	DSI	Nov. 2025	Mii Formation, Confilia

3.3 Gouvernance RSE

La gouvernance des enjeux extra-financiers repose sur une organisation transversale visant à clarifier les responsabilités, renforcer la qualité des prises de décision et assurer un pilotage cohérent à l'échelle du Groupe.

Depuis janvier 2026, un rôle dédié de Responsable RSE Groupe assure le pilotage et l'animation de cette gouvernance, en lien étroit avec l'ensemble des directions concernées.

Chaque fonction intervient dans son périmètre de responsabilité pour identifier, suivre et faire progresser les pratiques du Groupe sur les enjeux sociaux, environnementaux, éditoriaux, juridiques et de reporting.

Cette organisation permet d'ancrer durablement la responsabilité au cœur des processus décisionnels et de garantir une intégration effective des enjeux extra-financiers dans le fonctionnement du Groupe.



4. Capital humain et créatif

4.1 Droits humains

Média-Participations place le respect des droits humains au cœur de ses valeurs et de sa responsabilité sociétale. Le Groupe veille au respect de ces principes dans l'ensemble de ses activités et à l'égard de toutes ses parties prenantes.

Cet engagement est formalisé à travers la publication du Code de Bonnes Pratiques, qui constitue un cadre de référence partagé par l'ensemble des collaborateurs, partenaires, fournisseurs et autres parties prenantes. Il précise les principes fondamentaux applicables en matière de droits humains, d'éthique des affaires et de respect des réglementations en vigueur.

Le dispositif est complété par un mécanisme d'alerte éthique, permettant de signaler toute situation susceptible de constituer une atteinte aux droits humains, à l'environnement ou aux principes éthiques du Groupe. Ce dispositif, accessible publiquement via le site internet du Groupe, garantit la confidentialité des signalements et s'inscrit dans une démarche de prévention et de diligence.

Le capital humain et créatif de Média-Participations repose sur deux piliers indissociables : les collaborateurs et les auteurs, scénaristes, dessinateurs et créateurs qui contribuent à la richesse et à la diversité de ses catalogues.

La gestion responsable de ces populations constitue un enjeu matériel majeur, au cœur des engagements sociaux et culturels du Groupe.

4.2 Environnement de travail et santé et sécurité au travail

Lieu de travail

Le Groupe emploie 2 030 équivalents temps plein (ETP), incluant l'ensemble de ses implantations en France et à l'international.

En 2025, le site Tempo regroupe 856 ETP et accueille, au total, plus de 1000 collaborateurs tous contrats confondus, ce qui en fait un pôle central de l'organisation du Groupe.

Le bâtiment Tempo Paris regroupe près de 28 sociétés du Groupe sous un même toit. Les espaces ont été pensés pour favoriser les synergies créatives et le bien-être :

- Restaurant d'entreprise : opéré par un prestataire engagé dans une démarche responsable, incluant un objectif de réduction des déchets.
- Accords de télétravail déployés dans les entités françaises et belges.
- Santé et inclusion : instauration en France d'un congé exceptionnel pour les salariées atteintes d'endométriose, sous conditions prévues.
- Accompagnement ergonomique des postes de travail par un ergonome dédié sur demande, sur le site Tempo et au sein des entrepôts MDS.
- Développement des talents : création en 2024 du Pôle Talents et Développement et mise en place d'un dispositif de coaching interne, individuel et collectif.
- Actions solidaires : renforcement des dons à des associations œuvrant dans les domaines du handicap, de la santé et du secteur social.

- Promotion de l'activité physique et de la culture : partenariats dédiés, initiatives culturelles et littéraires sur site, et tarifs préférentiels sur les ouvrages édités par le Groupe.
- Accompagnement des parcours professionnels : actions de sensibilisation à la préparation de la retraite.
- Communication interne : diffusion d'une newsletter RH et d'un support Groupe (« Le Média ») visant à partager les actualités et à renforcer la cohésion interne.

Afin de structurer l'intégration des nouveaux collaborateurs, le Groupe a déployé un livret d'accueil et des sessions d'onboarding, organisées régulièrement en fonction des arrivées.

Ces dispositifs visent à présenter les équipes, les métiers et les règles de fonctionnement du Groupe. Dans un environnement organisé en filiales, ces sessions d'accueil constituent également un levier de cohésion inter-filiales, favorisant l'appropriation de la culture commune du Groupe.

Santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail constituent un enjeu important pour le Groupe.

Pour les entités concernées, en France, les Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permettent d'identifier et de prévenir les risques d'accidents.

Ils sont complétés par des aménagements visant à garantir des conditions de travail et des postures adaptées.

Sur le site logistique MDS, une attention particulière est portée à ces enjeux: depuis 2023, 191 collaborateurs ont été formés aux règles et pratiques de sécurité, contribuant à renforcer la prévention des risques et la culture sécurité sur le site.

Le site du Tempo a été conçu avec l'appui d'un ergonome, tant pour les espaces tertiaires que pour les entrepôts logistiques, afin d'adapter les environnements de travail aux besoins des collaborateurs.

Ces actions participent à la prévention des risques, à l'engagement des collaborateurs et au développement d'un environnement de travail favorable, en cohérence avec les engagements sociaux du Groupe.

L'année 2025 a également marqué l'arrivée d'un Responsable des Relations Sociales, venant renforcer la structuration du dialogue social et l'accompagnement des enjeux sociaux du Groupe, notamment en matière de prévention des risques, de santé et de sécurité au travail, en lien avec les équipes des Relations Humaines et les parties prenantes internes.

4.3 Parité, diversité et inclusion

La parité et la diversité constituent des axes structurants de la politique sociale du Groupe.

Sur le périmètre européen, les femmes représentent 62 % des cadres et 58 % des effectifs du Groupe, des indicateurs en progression continue depuis 2020.

Cette trajectoire est corroborée par une performance solide à l'index Egapro, dont la moyenne s'établit à 85,8, traduisant un engagement structuré en matière d'égalité professionnelle.

INDEX EGAPRO : Société	2024 (sur 2023)	2025 (sur 2024)	2026 (sur 2025)
Multimedia Diffusion Services (MDS)	93	86	92
Pluriad	99	99	84
Media Diffusion	98	98	96
Fleurus Editions	N/C	N/C	N/C
EDLM / Delachaux et Niestlé	-	-	N/C
UES Seuil	85	81	67
Dargaud	93	95	90

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination ou de harcèlement.

Il veille à garantir un environnement de travail respectueux, fondé sur les principes de dignité, d'équité et de respect pour l'ensemble des collaborateurs.

Un dispositif d'alerte, est en place et toute situation signalée fait l'objet d'un traitement rigoureux, dans un cadre garantissant la confidentialité et l'impartialité.

Des procédures internes permettent d'assurer la prise en compte et le suivi des signalements,

Les comportements attendus et les mécanismes d'alerte sont rappelés dans le Code de Bonnes Pratiques de l'entreprise et dans les livrets d'accueil, contribuant à un environnement de travail respectueux et inclusif.

Engagement en faveur de l'égalité des chances

Dans une démarche d'inclusion et d'accès équitable aux opportunités professionnelles, le Groupe déploie un programme structuré de stages, d'une durée comprise entre 2 et 6 mois, destiné à favoriser la découverte des métiers, l'ouverture culturelle et l'insertion professionnelle des jeunes talents.

Les recrutements sont centralisés via un outil dédié, garantissant transparence, égalité de traitement des candidatures et conformité réglementaire.

En complément, le Groupe propose des stages "Parcours Découverte" à destination des élèves de 3e et de 2nde, permettant à un public scolaire diversifié de découvrir les métiers de la création, de l'édition et des médias.

Ce dispositif, volontairement encadré et limité en nombre de places, vise à susciter la curiosité, élargir les horizons professionnels et contribuer à la démocratisation de l'accès à la culture et aux métiers du Groupe.

Il repose également sur l'implication des responsables des métiers clés, qui prennent le temps de présenter leur activité lors d'ateliers, favorisant une approche collective et interactive de l'expérience sur site, dans le respect des principes d'éthique et d'équité.

Inclusion

Les équipes de Relations Humaines, au sein de chaque filiale du Groupe, confirme son engagement en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En 2024, 16 travailleurs reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été employés sur le site logistique, avec un accompagnement dédié à leur intégration et au maintien dans l'emploi.

Plus largement, 32 salariés bénéficient d'une reconnaissance RQTH, représentant environ 3 % de l'effectif total, et le Groupe atteint 58 % de son obligation légale d'emploi au sein des entités concernées.

Cet engagement repose sur un dispositif structuré incluant un référent handicap, l'accompagnement des démarches de reconnaissance, l'anticipation des situations d'inaptitude et le recours à l'emploi indirect via des ESAT, contribuant à une politique sociale responsable et inclusive.

La parentalité

Média-Participations s'engage en faveur de la parentalité en adaptant ses politiques aux spécificités locales pour mieux soutenir les collaborateurs parents.

Le Groupe assure l'équité de traitement entre hommes et femmes en veillant à ce que la parentalité n'ait pas d'impact sur l'emploi, les conditions de travail, l'évolution professionnelle et salariale ou la prise de congés des collaborateurs. Chaque collaborateur, homme et femme, est encouragé à profiter des congés parentaux prévus.

En France, la Direction des Relation Humaines, en collaboration avec les managers, s'assure de l'équité de rémunération au retour des collaboratrices à la suite d'un congé maternité et parental pendant les campagnes de réévaluation salariale.

Des entretiens dédiés sont organisés au retour du congé maternité, permettant ainsi de continuer à construire la trajectoire professionnelle de la collaboratrice et d'identifier les moyens pour les atteindre.

En complément de ces dispositifs, des aménagements locaux peuvent être mis en place afin de mieux accompagner les situations de parentalité.

À titre d'exemple, le siège met à disposition une salle d'allaitement destinée aux mères allaitantes, contribuant à une organisation du travail compatible avec les besoins individuels.

4.4 Formation et développement des compétences

Dans un secteur marqué par des évolutions rapides des métiers et des usages, le développement des compétences constitue un levier essentiel d'adaptation et d'employabilité.

Le Groupe s'appuie sur un dispositif en cours de structuration, reposant principalement sur les entretiens annuels, l'identification des besoins en compétences, un catalogue de formations mutualisé et un dialogue régulier entre les collaborateurs et leurs managers, permettant de valider et d'accompagner les parcours de formation.

Ces actions ont contribué à une progression continue des indicateurs de formation sur le périmètre européen, avec un taux d'accès à la formation passant de 28 % en 2023 à 49 % en 2025, soit une hausse de 21 points.

Sur la même période, le nombre de collaborateurs formés est passé, à périmètre constant, de 500 à 760 personnes, représentant une augmentation de 52 %. Ces résultats traduisent une dynamique positive, appelée à se poursuivre dans une logique d'amélioration continue des pratiques.

Indicateur (périmètre Europe)	Unité	2023	2024	2025
Taux d'accès à la formation	%	28 %	32 %	49 %
Heures de formation / salarié formé	H	-	9	10,7
Nombre total d'heures de formation	H	7 736	8 298	9 843
Nombre de salariés ayant suivi une formation	Nb	500	531	760

Développement managérial

Le développement des compétences managériales est un élément clé de la performance du Groupe et de l'épanouissement des collaborateurs.

L'équipe des Relations Humaines a progressivement enrichi le catalogue de formation dans ce sens, et depuis 2023, les collaborateurs ont accès à plusieurs dispositifs. Le parcours manager est divisé en deux blocs pour assurer une formation continue.

Des formations spécifiques comme « Leader du changement » et « Renforcer sa posture managériale » ont été organisées pour aider les managers à mieux accompagner leurs équipes.

Le Groupe a également lancé en 2025 le parcours « Espadon Manager », formant plus de 40 managers afin de renforcer leurs compétences en leadership et en gestion de projet.

Former les métiers à la transformation numérique

Afin d'accompagner la transformation des métiers, les équipes Relations Humaines France ont proposé aux collaborateurs en 2025 un catalogue de formations ciblées sur les compétences technologiques et numériques. Les parcours proposés visent en priorité les métiers concernés par la digitalisation et l'évolution des usages.

Les formations couvrent notamment :

- les compétences numériques et digitales
- l'analyse de données et la culture data,
- la gestion de projet et les méthodes agiles,
- la création de contenus multimédias,
- le commerce numérique et les modèles de monétisation,
- la cybersécurité

Ces parcours, intégrés dans un cadre de formations certifiées et éligibles aux dispositifs de financement, contribuent au développement de l'employabilité, à l'attractivité des métiers et à la performance durable de l'organisation.

Coaching

En France, Groupe Média-Participations met également à disposition de ses collaborateurs un dispositif de coaching interne visant à accompagner le développement des talents et l'efficacité collective.

Cet accompagnement soutient les parcours professionnels, la prise de recul, le leadership, la cohésion d'équipe et l'adaptation au changement.

Accessible à la demande, notre coach interne dédié intervient notamment sur les thématiques de management, d'organisation du travail et de bien-être professionnel.

Ce dispositif repose sur un cadre éthique strict garantissant la confidentialité et constitue un levier d'engagement et de performance durable.

Parallèlement, des formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST), initiales et de recyclage, ont été déployées pour contribuer à la sécurité et au bien-être des collaborateurs.

En début d'année, 136 collaborateurs ont également été formés à l'utilisation de l'outil d'intelligence artificielle Delos, destiné à optimiser les processus administratifs, l'aide à la rédaction et la gestion des données, favorisant ainsi un recentrage des équipes sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

Entretiens annuels

Le Groupe déploie chaque année une campagne d'entretiens annuels systématiques, conçus comme un moment privilégié d'échange entre le collaborateur et son manager.

Ce temps permet de faire le bilan de l'année écoulée, de valoriser les acquis, d'identifier les axes de développement et les besoins en formation.

Il constitue également un espace de dialogue sur les perspectives professionnelles et les objectifs pour l'année à venir. Cette démarche contribue à l'accompagnement des parcours individuels et au développement durable des compétences au sein du Groupe.

4.5 Relations avec les auteurs et les créateurs

Les auteurs et autrices constituent une partie prenante essentielle de la chaîne de valeur du Groupe, en particulier dans les activités d'édition et de production audiovisuelle.

À ce titre, Média-Participations applique strictement les dispositions du Code de la Propriété Intellectuelle, qui prévoit le principe d'une rémunération proportionnelle aux recettes issues de l'exploitation des œuvres.

La rémunération repose majoritairement sur le versement d'un pourcentage des recettes aux auteurs et autrices, généralement accompagné d'une avance sur droits, selon les modalités prévues contractuellement. Le recours à une rémunération forfaitaire demeure exceptionnel et limité aux situations prévues par la réglementation.

Le Groupe attache une importance particulière au respect de la liberté de création, d'expression et de ton, qui constitue un fondement de ses activités éditoriales, audiovisuelles et ludiques.

Cette liberté s'exerce dans un cadre responsable, respectueux des personnes, des publics et des obligations légales, sans remise en cause de l'indépendance artistique des auteurs et autrices, et créateurs et créatrices.

5. Environnement et Production Responsable

5.1 Trajectoire climatique : Bilan carbone

Calcul de l'empreinte carbone

Média-Participations a réalisé en 2024 son premier Bilan Carbone consolidé selon les standards du GHG Protocol. Cet exercice visait à établir une année de référence (2023) pour structurer la trajectoire climat du Groupe.

Les données proviennent d'un panel de 20 entités, représentant 65 % du chiffre d'affaires social et des ETP, couvrant l'ensemble des métiers du Groupe.

Les facteurs d'émission les plus récents ont été appliqués avec l'accompagnement du cabinet expert EcoAct.

Les catégories d'émissions intégrées sont les suivantes :

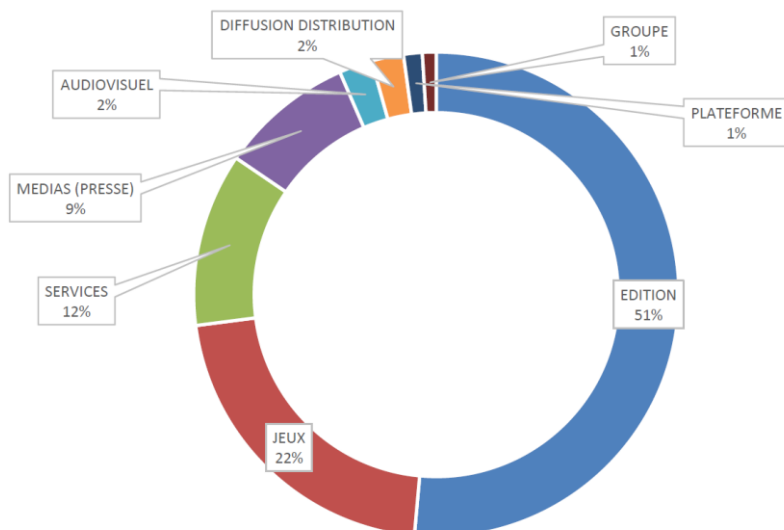
Scope 1 : consommations énergétiques directes des sites ; émissions directes hors énergie (gaz frigorigènes).

Scope 2 : consommations d'électricité et d'énergie indirectes.

Scope 3 (partiel) : achats de biens et services, transport amont et aval, déplacements professionnels et trajets domicile-travail, déchets, immobilisations, numérique, fin de vie des produits.

Conformément aux pratiques d'un premier exercice, les données manquantes ont été extrapolées à partir des données réelles collectées, d'hypothèses sectorielles et de valeurs par défaut reconnues. La qualité et la granularité du périmètre seront renforcées dans les prochains bilans.

Scope	Unité	2023
CO ₂ Scope 1	T CO ₂	1265
CO ₂ Scope 2	T CO ₂	323
CO ₂ Scope 3	T CO ₂	119 195
CO ₂ TOTAL	T CO ₂	120 783
Cible 2030 : -42% sur les 3 scopes plan d'actions en cours de développement		



Enseignements du Bilan Carbone :

La première catégorie d'émissions de GES du périmètre est celle des achats de biens (67,5%), suivie du fret (12%) et de la gestion des déchets (11%) (équipements informatiques et autres).

A noter que des incertitudes subsistent, en particulier sur :

- Les services (lorsque seuls des montants monétaires étaient disponibles),
- La fin de vie des produits (forte variabilité des taux de recyclage du papier et incertitudes méthodologiques),
- Les données numériques et déplacements, lorsque reposant partiellement sur des estimations.

Ces limites sont inhérentes à un premier bilan groupe et seront progressivement réduites grâce à l'extension du périmètre de collecte et à l'amélioration de la traçabilité et de la gouvernance des données.

Trajectoire de réduction

À l'issue de la réalisation de son bilan carbone, Média-Participations a été accompagné par le cabinet expert EcoAct afin d'analyser les leviers de réduction des émissions et d'explorer une trajectoire de transition climatique adaptée au périmètre et aux activités du Groupe.

Cet accompagnement a permis d'identifier plusieurs pistes de réduction des émissions, visant un alignement progressif avec les objectifs de l'Accord de Paris, correspondant à une cible théorique de réduction de -42 % des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble des trois scopes.

Ces recommandations constituent à ce stade une base de travail, appelée à être approfondie et ajustée aux réalités opérationnelles, économiques et éditoriales des métiers du Groupe.

Leur mise en œuvre fait l'objet d'analyses complémentaires, menées avec l'appui des Comités RSE de l'entreprise, afin d'identifier les actions les plus pertinentes et les plus efficaces au regard des impacts réels des activités.

Cette démarche vise à construire un plan d'actions climat pragmatique et progressif, dont la trajectoire et les priorités seront soumises à une validation de la Direction à horizon 2026.

5.2 Maîtrise de l'énergie

Si la maîtrise de l'énergie constitue un enjeu majeur pour l'ensemble des sites du Groupe, une attention particulière est portée aux principaux pôles d'effectifs, notamment le siège Tempo, qui accueille plus de 42 % de l'effectif Groupe, ainsi que MDS, qui représente soit 13 % de l'effectif total.

Site du siège, Tempo

Sur le site Tempo, l'instance Comité Vert occupe une place essentielle dans le pilotage environnemental du bâtiment.

Cette gouvernance, qui réunit bailleur, Services Généraux, exploitant et preneur, assure un suivi régulier des performances et oriente les actions à mettre en œuvre pour répondre aux exigences du Décret Tertiaire et de l'Annexe Environnementale.

Au fil des comités, une dynamique collective s'est affirmée, permettant d'améliorer progressivement la performance énergétique grâce à l'optimisation des équipements, l'ajustement des consignes d'exploitation et l'évolution des usages internes.

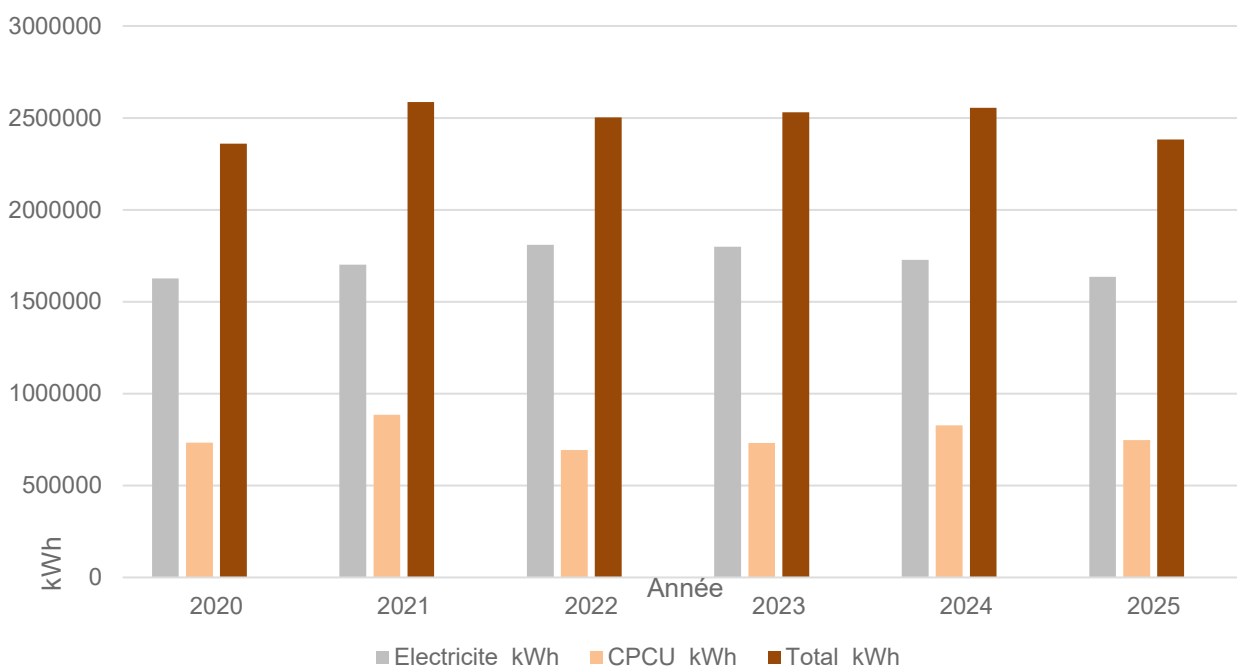
Les travaux engagés ces dernières années (la modernisation des systèmes, pilotage via la GTB et amélioration de l'enveloppe du bâtiment) ont renforcé cette trajectoire positive.

Le comité a également validé plusieurs actions structurantes pour les prochaines années, notamment :

- L'ajustement des températures de consigne,
- La généralisation de l'extinction automatique des équipements en dehors des périodes d'occupation,
- L'étude d'un pilotage intelligent de la GTB.

Cette approche collaborative et progressive vise à inscrire durablement le site dans une logique de sobriété énergétique et de performance environnementale renforcée.

Evolution de la consommation énergétique du bâtiment Tempo 2020-2025 :



Type d'énergie	Consommation totale (kWh)	Part renouvelable	Taux renouvelable
Électricité	1 635 133 kWh	490 540 kWh	30 %
Chaleur CPCU	747 000 kWh	373 500 kWh	50 %
Total	2 382 133 kWh	864 040 kWh	—

En 2025, le site Tempo atteint une part moyenne de 36% d'énergie renouvelable dans sa consommation énergétique.

Cette performance repose sur des contrats d'approvisionnement garantissant 30% d'électricité d'origine renouvelable, certifiée par des garanties d'origine, ainsi que 50% de chaleur renouvelable fournie par le réseau CPCU.

Objectifs du Comité Vert Tempo :

Réduction des consommations d'énergies de 40% d'ici 2030

- Consommation énergétique totale du bâtiment, tous usages, exprimée en kWh/m²/an.
- Soit par rapport à une année de référence choisie pour Tempo entre 2018 et 2019
- Soit en deçà d'un seuil de consommation exprimé en kW/m²/an

Réduction de 60% d'ici 2050

- L'objectif peut porter au global sur l'ensemble d'un parc
- Obligation de reporting des consommations de l'immeuble

Site Logistique, MDS

Sur notre site logistique situé à Dourdan, la consommation d'électricité présente une évolution globalement maîtrisée.

Après une hausse de 4,6 % entre 2023 et 2024 sur le site de Dourdan, la consommation recule légèrement en 2025 pour s'établir à 2 537 860 kWh.

Malgré un périmètre élargi en 2025, le niveau de consommation demeure relativement stable sur la période, traduisant les premiers effets des actions de pilotage et de sensibilisation à la sobriété énergétique engagées par l'entreprise.

Par ailleurs, le site a inauguré au cours de l'année un nouvel entrepôt équipé d'une toiture entièrement couverte de panneaux photovoltaïques, lui permettant de produire sa propre énergie renouvelable et de contribuer à la réduction de l'empreinte carbone des activités logistiques.

5.3 Ressources naturelles : papier, forêts et biodiversité

Chaîne d'approvisionnement

Conscient de l'impact de ses activités sur les forêts et la biodiversité, identifié comme un enjeu matériel, le Groupe Média-Participation renforce ses exigences en matière de traçabilité, de sourcing papier et de certifications environnementales.

Anticipant l'entrée en application du Règlement européen sur la déforestation (RDUE), le Groupe a engagé dès 2025 une démarche structurée de mise en conformité.

Cette démarche s'est traduite par la réalisation d'un audit de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement, afin d'identifier les risques potentiels liés à la provenance des matières premières, en particulier le papier.

Sur la base de ce diagnostic, le Groupe prépare le déploiement d'une méthode renforcée de traçabilité et de fiabilisation des données afin de limiter son impact sur l'environnement et de respecter les exigences réglementaires à venir.

Sur le périmètre France, le Groupe s'appuie majoritairement sur des partenaires engagés dans une gestion responsable des ressources forestières.

La part des imprimeurs certifiés demeure stable, avec 80 % des imprimeurs certifiés FSC et 75 % certifiés PEFC, garantissant une traçabilité et une gestion durable des fibres utilisées.

Par ailleurs, 87 % des imprimeurs sont localisés en Europe, contribuant à la limitation des impacts liés au transport, et 36 % sont labellisés Imprim'Vert, traduisant un engagement en faveur de pratiques d'impression respectueuses de l'environnement.

Cette approche globale s'inscrit dans une logique de devoir de diligence, visant à prévenir les risques environnementaux et à garantir la conformité progressive et maîtrisée du Groupe aux nouvelles obligations européennes.

Focus eau : Tempo, siège du Groupe

La gestion responsable de l'eau constitue un volet essentiel de la stratégie environnementale menée sur le site Tempo.

En 2025, la consommation totale d'eau atteint 5 268 m³, soit une évolution maîtrisée de +0,024 % par rapport à 2024, malgré une activité stable et la présence du restaurant d'entreprise.

Les indicateurs rapportés montrent une consommation de 0,31 m³/m²/an et 26,6 L/jour/occupant, des niveaux inférieurs aux tendances du marché tertiaire, évaluées à 0,39 m³/m²/an par le baromètre OID 2025.

La démarche environnementale du Groupe dépasse les seuls enjeux énergétiques et intègre la protection de la biodiversité et la structuration d'une gouvernance durable.

En 2024, des mesures ont été prises en faveur de la biodiversité sur le site du Siège de l'entreprise :

- Installation de ruches,
- Création d'un local vélo élargi incluant des bornes de recharge,
- Validation d'actions pour 2026 telles que la diversification de la palette végétale,
- Mise en place de refuges pour la petite faune,
- L'installation de mangeoires et abreuvoirs, ainsi que des mesures visant à réduire les collisions d'oiseaux sur les vitrages

5.4 Déchets et économie circulaire

100 % des déchets papier/carton sont recyclés

Sur le site de distribution MDS France, depuis 2020
88 % des invendus presse sont recyclés

Restaurant d'entreprise : 3,12 kg/m² de déchets (2024-2025)
Niveau aligné avec les références sectorielles et le baromètre OID 2025

Au sein du Siège du Groupe, la politique de réduction et de valorisation des déchets progresse significativement grâce au travail conjoint du Comité Tempo Vert et des équipes internes.

À l'échelle du site Tempo dans son ensemble, les dispositifs de tri et de valorisation sont complétés par des filières spécialisées, opérées en lien avec des prestataires dédiés (CONIBI, TRICYCLE, Ville de Paris). Ces dispositifs ont permis la collecte et le tri de 449 280 litres de déchets, contribuant au renforcement de la séparation des flux et à l'optimisation des filières de valorisation sur l'ensemble du site.

Plusieurs actions ont déjà été réalisées : réduction des déchets papier grâce à la dématérialisation et à l'optimisation des impressions, tri renforcé du verre, et mise à plat systématique des cartons.

Pour 2026, les actions validées visent à poursuivre la dynamique, notamment par la réduction des déchets du restaurant en partenariat avec API Restauration, et par la diminution du suremballage des livraisons, un enjeu majeur compte tenu du rôle logistique de MDS pour Média Participations.

Cette approche globale permet d'agir simultanément sur les sources de production et sur l'efficacité du tri, renforçant la circularité sur site.

5.5 Mobilité durable et réduction des impacts liés aux déplacements

Afin de réduire les impacts environnementaux liés aux déplacements professionnels et domicile-travail, Média-Participations a renforcé ses dispositifs en faveur des mobilités durables.

Le développement de la flotte de véhicules est aligné avec nos objectifs, pour une progression vers le 100% hybrides ou électrique. Cette transformation s'est accompagnée de l'extension des infrastructures de recharge du site Tempo, avec une augmentation du nombre de bornes pour véhicules électriques de 15 à 42 unités.

En parallèle, plusieurs mesures d'incitation aux mobilités alternatives ont été mises en œuvre :

- Prise en charge à 75% des abonnements de transports publics, incluant les abonnements vélo,
- Mise en place d'un forfait mobilité pour les collaborateurs utilisant leur vélo personnel (hors abonnement),
- Mise à disposition d'un parking vélos sécurisé sur site.

D'autres actions en faveur de la mobilité durable sont en cours d'analyse et de déploiement, dans une démarche de dialogue social et de concertation interne, afin de poursuivre la réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements.

6. Éthique, Transparence & Sécurité

6.1 Code de Bonnes Pratiques et éthique des affaires

En 2025, Média-Participations a publié un Code de Bonnes Pratiques, qui formalise les principes éthiques applicables à l'ensemble du Groupe et encadre les comportements susceptibles de constituer des risques en matière d'éthique des affaires, de respect des droits fondamentaux et de gouvernance responsable.

Le Code de Bonnes Pratiques de Média-Participations s'inscrit dans la mise en œuvre des exigences de la directive CSRD et des normes ESRS et couvre notamment les engagements suivants :

- **Respect des droits humains dans toutes les activités du Groupe**
(ESRS S1, Personnel de l'entreprise / ESRS S4 – Consommateurs et communautés)
Le Groupe s'engage à prévenir toute atteinte aux droits humains, tant en interne qu'auprès de ses partenaires et fournisseurs, en particulier en matière de non-discrimination, de conditions de travail, de respect de la dignité et des libertés fondamentales.
- **Interdiction de la corruption active et passive (loi Sapin II)**
(ESRS G1, Conduite des affaires)
Toute forme de corruption, de trafic d'influence ou de pratique assimilée est strictement interdite. Le Code définit les situations à risque et les règles applicables afin de garantir l'intégrité, la transparence et la conformité des pratiques du Groupe.
- **Respect de la propriété intellectuelle des auteurs et des tiers**
(ESRS S4, Consommateurs et utilisateurs finaux / ESRS G1)
La protection des droits d'auteur et des actifs intellectuels constitue un enjeu central des activités du Groupe, qui veille à prévenir toute utilisation non autorisée ou frauduleuse des œuvres et contenus.
- **Usage éthique et responsable de l'intelligence artificielle**
(ESRS G1 / ESRS S4)
Le Groupe encadre l'utilisation des outils d'intelligence artificielle afin d'en garantir un usage responsable, respectueux des droits des personnes, de la création intellectuelle, de la transparence et des valeurs portées par ses métiers.
- **Protection des données personnelles (RGPD)**
(ESRS S4 – Droits et protection des personnes / ESRS G1)
Le Code rappelle les obligations du Groupe en matière de collecte, de traitement et de sécurisation des données personnelles, dans le respect des réglementations en vigueur et de la vie privée des parties prenantes.
- **Canal d'alerte confidentiel pour tout signalement éthique**
(ESRS G1 – Gouvernance, contrôle interne et éthique)
Un dispositif d'alerte sécurisé et confidentiel permet aux collaborateurs et parties prenantes de signaler toute situation contraire au Code de Bonnes Pratiques, dans un cadre garantissant la confidentialité, l'impartialité et la protection des lanceurs d'alerte.

7. Synthèse des indicateurs sociaux

Le tableau ci-dessous consolide les indicateurs sociaux périmètre DPEF Europe, de l'exercice 2025.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025
Effectif total permanent (CDI)	Effectifs fin d'année	1 579 (Europe)	1 658 (Europe)	1 553 (Europe) 2 030 (Groupe)
% femmes (total)	%	–	58 %	61 %
Taux moyen Egapro dans les entités concernées	%	%	95	85,8
Nombre total d'heures de formation	H	7 736	8 298	9 843
Nombre de salariés ayant suivi une formation	Nb	500	531	760
Taux d'accès à la formation	%	28 %	32 %	49 %
Nombre d'accidents (inclus MDS)	Nb	–	25	23
Taux emploi (RQTH)	–	–	3 %	3 %
Taux de femmes parmi les cadres	%	59 %	61 %	62 %
Ancienneté Moyenne	An	9,4	9,7	10,7

Les indicateurs sociaux présentés dans ce tableau sont calculés sur le périmètre DPEF Europe.

Le chiffre d'effectif Groupe (2 030 collaborateurs) est indiqué à titre de cadrage et de comparaison avec le périmètre global du Groupe, mais n'est pas intégré dans le calcul des ratios et indicateurs sociaux.

8. Note méthodologique

8.1 Méthodes de calcul

La présente note méthodologique a pour objet de préciser les principes, les périmètres et les méthodes de calcul retenus pour l'élaboration des indicateurs sociaux et environnementaux présentés dans ce rapport. Elle vise à garantir la transparence, la cohérence et la bonne compréhension des données publiées.

Les indicateurs présentés reposent sur des données collectées auprès des entités incluses dans le périmètre retenu et, lorsque cela est pertinent, alignées sur des référentiels reconnus (notamment ADEME, GHG Protocol et indicateurs réglementaires).

Compte tenu du caractère transitoire de ce reporting, certaines données peuvent couvrir un périmètre encore partiel ou faire l'objet d'améliorations progressives dans les exercices ultérieurs.

Périmètre

Le périmètre social intègre les collaborateurs en CDI et CDD employés au cours de l'année 2025 au sein des filiales suivantes :

9e Store, Adn - Animation Digital Network, Cambium Media Solutions, Dargaud, Dargaud Shanghai, Dargaud Suisse SA, Dargaud-Lombard, Delachaux & Niestlé, Dupuis Audiovisuel, Dupuis Éditions France, Edifa, Éditions AM Métallisé, Éditions du Seuil, Éditions Dupuis SA, EDLM, Ellipsanime Productions, Ellipse Studio, Fleurus Éditions, Iello, Knesebeck, La Procure, La Procure Sainte-Irénée, Les Éditions de l'Olivier, Lucky Comics, Magnificat España, Magnificat SAS, Magnificat USA, MDS, Media Diffusion, Media Livres Services, Média-Participations Paris, Mediatoon Distribution, Mediatoon Licensing, Michelin Éditions, Microids, Microids Distribution France, Microids Studio Lyon, Microids Studio Paris, Ono, Plastoy, Pluriad SAS, Points, Rustica, Saltimbanque Éditions, Studio Campedelli, Vega, Dargaud Média et Harry N. Abrams Inc.

Dans le cadre de cette première publication à vocation transitoire vers la CSRD, certains périmètres, indicateurs et processus restent en cours de structuration. Leur couverture et leur niveau de fiabilité seront progressivement renforcés au cours des exercices 2026 à 2028.

8.2 Table de concordance : Rapport de performance extra-financière / ESRS / Objectifs du Développement Durable (ONU)

Section du Rapport	Standard ESRS	ODD
Capital Humain	ESRS S1	ODD 3, 4, 5, 8
Conditions des auteurs	ESRS S2	ODD 8, 10
Climat et énergie	ESRS E1	ODD 7, 13
Papier et forêts	ESRS E4	ODD 15
Déchets	ESRS E5	ODD 12
Biodiversité et eau	ESRS E3/E4	ODD 6, 14, 15
Éthique	ESRS G1	ODD 16
Gouvernance RSE	ESRS 2 GOV-1/2	ODD 16

9. Conclusion générale

Ce rapport de performance extra-financière, établi sur une base volontaire, s'inscrit dans le renforcement de la démarche d'amélioration continue de Média-Participations et dans une prise en compte progressive et structurée des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Il traduit la volonté du Groupe de mieux formaliser ses engagements, d'en améliorer la lisibilité et de disposer d'un cadre commun de suivi des actions et indicateurs de progrès.

Les travaux présentés mettent en évidence les enjeux matériels prioritaires du Groupe, au premier rang desquels le capital humain et créatif, pilier de son modèle d'affaires. Droits humains, conditions de travail, dialogue social, diversité et développement des compétences constituent des axes d'attention essentiels, tant pour les collaborateurs que pour les auteurs et créateurs.

Sur le volet environnemental, les démarches engagées en matière de climat, d'énergie, de ressources, de forêts, de déchets et de mobilité constituent des premières étapes structurantes, visant à mieux qualifier les impacts, fiabiliser les données disponibles et identifier, de manière pragmatique, les leviers d'action adaptés aux réalités opérationnelles des métiers.

Les sujets de gouvernance, d'éthique des affaires et de transparence complètent ce socle, en contribuant à la prévention des risques et au renforcement d'une culture de responsabilité partagée au sein du Groupe et avec ses parties prenantes.

Pensé comme un document de transition entre la DPEF et le cadre renforcé de la CSRD, ce rapport constitue un socle de référence pour le dispositif de durabilité de Média-Participations.

Il marque une étape structurante dans la formalisation des enjeux extra-financiers du Groupe et a vocation à être progressivement consolidé et enrichi entre 2026 et 2028, au rythme de la définition des orientations stratégiques, des objectifs et des plans d'action en matière de durabilité, en cohérence avec la raison d'être, le modèle d'affaires et les ambitions de long terme de Média-Participations.