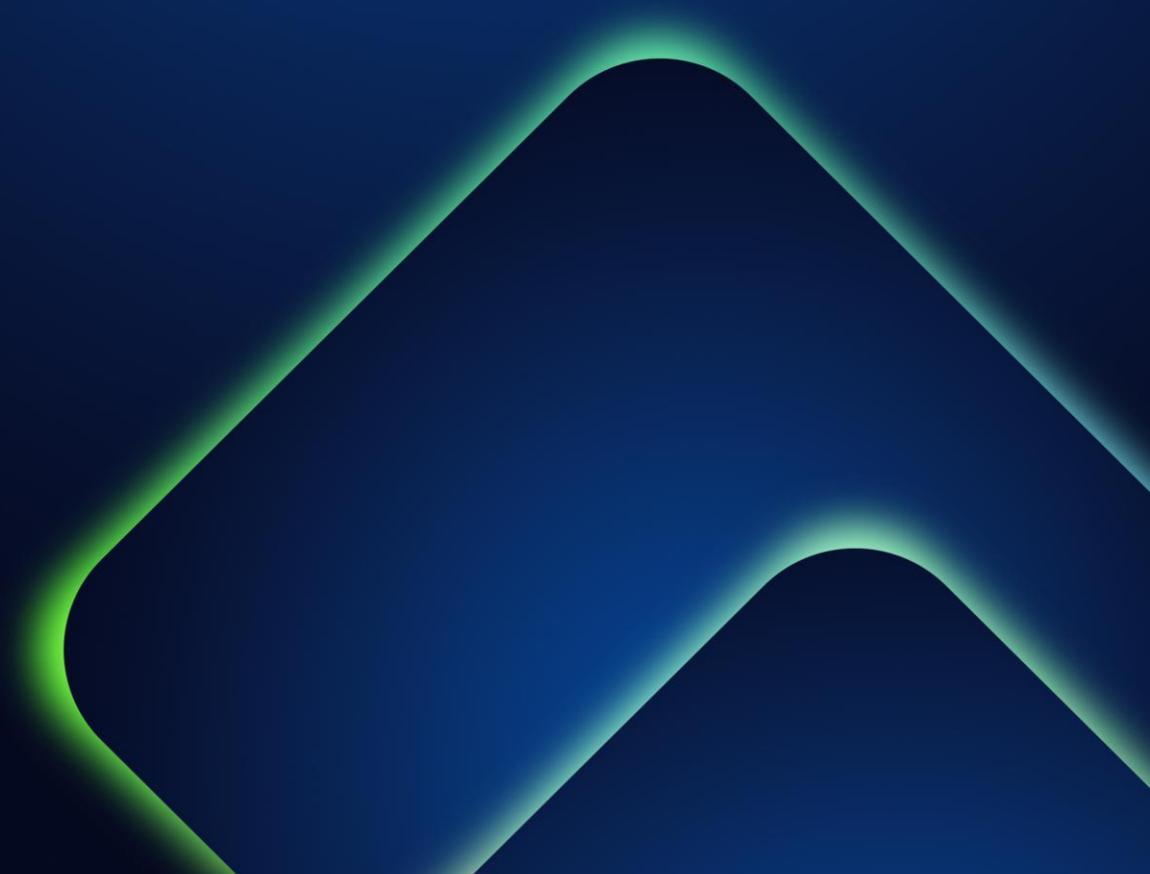


Rapport RSE 2024



MODÈLE D'AFFAIRES	16
INFORMATIONS SOCIALES	22
INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET L'ÉVASION FISCALE	40
INFORMATIONS SOCIETALES	42
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	48

Historique de la démarche RSE chez HighCo

Depuis sa création en 1990, HighCo a mis au cœur de son développement les sujets sociaux et sociétaux, et en particulier son fort ancrage territorial, ce qui fait partie de l'ADN du Groupe. La société dans son ensemble et la réglementation ont accéléré cette prise de conscience du rôle des entreprises sur ces sujets.

Cela fait donc désormais près de 15 ans que le Groupe est engagé dans une démarche RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise) cohérente avec ses enjeux stratégiques et les attentes de ses parties prenantes.

Cette démarche doit permettre de mieux anticiper, *in fine*, les attentes de ses collaborateurs et des « consommateurs », toujours plus attentifs à l'amélioration de la Société et de son environnement, tout en intégrant les évolutions réglementaires relatives aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, sociétale et environnementale.

Aujourd'hui, HighCo a pour ambition d'agir pour un marketing responsable, en étant une entreprise exemplaire sur les plans sociaux, sociétaux et environnementaux. Cet objectif s'est traduit par la création, en 2022, d'un service dédié à la RSE. Porté par cette ambition, le Groupe a pris la décision en 2023 de redéfinir sa stratégie RSE, afin d'aligner celle-ci sur les attentes de l'ensemble de ses parties prenantes. De ce travail ont émergé trois piliers prioritaires :

- promouvoir une culture qui valorise l'épanouissement et la performance des collaborateurs,
- concevoir des solutions marketing et communication responsables, et
- garantir un haut niveau de sécurité des données.

Après avoir interrogé l'ensemble de ses parties prenantes et réalisé sa matrice de double matérialité, cette nouvelle stratégie a été élaborée par le Directoire et le Comité de Direction du Groupe, puis validée par le Conseil de Surveillance. Les engagements et objectifs associés à chaque pilier ont été partagés en 2024 avec l'ensemble des collaborateurs.

Depuis de nombreuses années, les problématiques de développement durable et de RSE font l'objet d'un suivi en Comité d'audit qui en rend compte au Conseil de Surveillance. En mars 2022, afin de traduire le renforcement de ses missions dans le domaine de la RSE, il a été renommé « Comité d'audit et RSE ». L'objectif est de suivre les grandes orientations RSE du Groupe, vérifier la mise en place d'une stratégie adéquate, puis s'assurer que le Directoire la pilote à court et moyen termes au moyen d'indicateurs clés de performance pertinents.

Convaincu que le prix n'est pas l'unique facteur dans la négociation et la décision d'achat de ses clients, marques et distributeurs, le Groupe poursuit sa démarche d'évaluation indépendante sur les thématiques de la RSE. Cette évaluation, réalisée par la société EcoVadis, est basée sur une méthodologie éprouvée qui repose sur vingt-et-un critères et quatre thèmes : environnement, social et droits de l'Homme, éthique et achats responsables.

En 2024, HighCo a de nouveau reçu la médaille « Gold » ; cette note classe le Groupe dans le top 5 % des entreprises les mieux notées de son secteur par *EcoVadis Sustainability Rating* (méthodologie 2024).



Par ailleurs, HighCo adhère au Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact ») depuis 2014, confirmant ainsi sa démarche volontaire de progrès continu en matière d'intégration de la RSE. À travers ses Dix principes, le Global Compact invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer, dans leur sphère d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'Homme, des normes internationales du travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. En 2023, les exigences pour être participant « actif » du Global Compact ont évolué. Le Groupe a donc répondu au nouveau questionnaire interrogeant les entreprises sur leurs performances par rapport aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que sur leur gouvernance. Les réponses sont publiques et permettront de comparer et mesurer les progrès réalisés pour améliorer les performances. Par cette déclaration, qui constitue également sa « Communication sur le Progrès » annuelle, le Président du Directoire renouvelle l'engagement du Groupe envers le Global Compact et ses principes.



Référentiels et principes méthodologiques

Référentiels applicables

Depuis plusieurs années, le Groupe présente ces informations selon le référentiel réglementaire français, issu, le cas échéant, de textes européens. Une table de concordance des informations requises par le Code de commerce (articles R. 225-104 et R. 225-105) a été établie en page 357 du document d'enregistrement universel 2024, disponible sur www.highco.com.

Ainsi, HighCo publie de manière volontaire, pour 2024, une « Déclaration de Performance Extra-Financière » (DPEF), en application de la directive européenne RSE (2014/95/UE) et de sa transposition (décret du 14 septembre 2018).

Les informations RSE ont donc été organisées en :

- 5 parties (modèle d'affaires, sociale, sociétale, lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et environnementale) ;
- 16 thèmes ;
- 36 indicateurs détaillés sur les 40 mentionnés dans le décret.

Code Middlenext

Depuis 2010, HighCo a décidé de se référer au code de gouvernement d'entreprise Middlenext. En s'y référant, HighCo souhaite notamment démontrer que la RSE est au cœur de sa stratégie. Ce code, mis à jour en 2021, intègre une recommandation spécifique à la RSE (R 8 : Mise en place d'un comité spécialisé sur la RSE). À ce titre, en 2022, le Conseil de Surveillance de HighCo a modifié et étendu les missions du Comité d'audit et de la RSE.

Taxonomie verte

Contexte et champ d'application

La Commission européenne a présenté en 2019 son « Pacte vert » pour l'Europe, une feuille de route ayant pour objectif de rendre l'économie européenne durable en transformant les défis climatiques et environnementaux en opportunités afin d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050.

Pour orienter les investissements vers les activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental et lutter contre l'écoblanchiment (*greenwashing*), le Parlement européen a adopté le règlement (UE) 2020/852 du 18 juin 2020 sur « l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement (UE) 2019/2088 », instituant ainsi la « Taxonomie verte » européenne : un système de classification des activités économiques permettant d'identifier celles qui sont durables sur le plan environnemental.

Cette taxonomie vise à définir les objectifs environnementaux de l'Union Européenne (UE) et les activités économiques correspondantes. Il s'agit d'un acte législatif majeur pour la facilitation et le développement des investissements durables et donc la mise en œuvre du Pacte vert pour l'Europe.

En particulier, en permettant aux entreprises, aux investisseurs et aux décideurs politiques de disposer de définitions des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental, il devrait contribuer à réorienter les investissements vers les domaines où ils sont le plus nécessaires.

Les objectifs environnementaux fixés par l'UE sont au nombre de six :

- l'atténuation du changement climatique ;
- l'adaptation au changement climatique ;
- l'utilisation durable et la protection de l'eau et des ressources marines ;
- la transition vers une économie circulaire ;
- la prévention et le contrôle de la pollution ;
- la protection et la restauration de la biodiversité et de l'écosystème.

En 2021, la réglementation n'imposait qu'un reporting simplifié, c'est-à-dire limité à l'« éligibilité » et ne portant que sur les deux premiers objectifs environnementaux : atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique.

En 2022, un reporting complet a été publié sur ces deux premiers objectifs environnementaux, c'est-à-dire un reporting respectant en plus les critères d'« alignement » et de garanties minimales.

En 2023, le Groupe a reporté à nouveau les trois indicateurs taxonomiques complets (éligibilité et alignement) relatifs aux deux objectifs climatiques, ainsi que les indicateurs d'éligibilité sur les quatre autres objectifs environnementaux : ressources aquatiques et marines, économie circulaire, pollution et biodiversité.

Pour l'exercice 2024, le Groupe doit reporter les indicateurs éligibles et alignés complets, sur l'ensemble des activités des six objectifs environnementaux.

Pour rappel, une activité n'est considérée comme « alignée », c'est-à-dire durable d'un point de vue environnemental, que si elle remplit les trois conditions suivantes :

- l'activité contribue substantiellement à l'un des objectifs environnementaux en répondant aux critères de sélection définis pour cette activité économique ;
- l'activité répond aux critères « *Do No Significant Harm* » (DNSH) définis pour cette activité économique, ces critères étant conçus pour éviter tout dommage significatif à un ou plusieurs des autres objectifs environnementaux ;
- l'activité est exercée en conformité avec les garanties minimales, qui s'appliquent à toutes les activités économiques et concernent principalement les droits de l'Homme et les normes sociales et de travail.

HighCo est ainsi tenu de publier trois indicateurs : les parts du chiffre d'affaires, des investissements (CAPEX) et des charges opérationnelles (OPEX), qui sont éligibles et alignées au sens de ce règlement européen.

Identification des activités éligibles et potentiellement alignées du groupe HighCo

Ainsi, le Groupe a procédé à l'analyse de l'éligibilité de ses activités au regard des six objectifs environnementaux, et a en particulier considéré les dimensions principales des offres suivantes :

- l'émission et/ou le traitement de coupons de réduction et d'offres promotionnelles, véhiculés sur un support physique ou dématérialisé ;
- la monétisation de contenu ;
- les développements informatiques.

A la suite de cette analyse, une partie des activités du Groupe a été identifiée comme étant éligible à la Taxonomie Verte, dans la catégorie 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes », dont la définition est : « Le stockage, la manipulation, la gestion, la circulation, le contrôle, l'affichage, la commutation, l'échange, la transmission ou le traitement de données par l'intermédiaire de centres de données, y compris le traitement des données à la périphérie (« *edge computing* »). ».

Dans le cadre notamment des offres précitées, l'activité du groupe HighCo nécessite l'utilisation de serveurs pour les opérations de gestion et le traitement de données.

Méthodologie d'évaluation des indicateurs

Chiffre d'affaires

Part du chiffre d'affaires éligible

Le Groupe a ainsi analysé l'ensemble de son chiffre d'affaires, afin de déterminer la part de celui-ci qui serait inclus dans la catégorie 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes ». La totalité du chiffre d'affaires de certaines entités consiste à gérer de la donnée, notamment à des fins de monétisation de contenu, de marketing et de ciblage. C'est par exemple le cas des entités CapitalData, High Connexion, HighCo Data Benelux, Publi Info et RetailTech. Pour d'autres entités, le chiffre d'affaires est composé de plusieurs activités, certaines éligibles, d'autres pas. Dans ce dernier cas, le chiffre d'affaires ne correspondant pas à du traitement de données a été retraité (notamment celui correspondant à des prestations de conseil, de création ou de logistique). C'est par exemple le cas des entités HighCo Data France et HighCo Box.

Ratio chiffre d'affaires éligible

L'objectif est de calculer un ratio d'éligibilité pour le chiffre d'affaires d'HighCo comme suit :

$$\frac{\text{Chiffre d'affaires éligible}}{\text{Chiffre d'affaires consolidé}}$$

Pour l'exercice 2024, le chiffre d'affaires des activités « éligibles » s'élève à 109,55 M€, pour un chiffre d'affaires total consolidé de 146,38 M€. La part du chiffre d'affaires portant sur les activités éligibles est donc de 74,8 % en 2024, contre 66,6% en 2023.

Rapport RSE 2024

Part du chiffre d'affaires aligné

Le Groupe a mis en place un système simplifié de remontée de l'information, afin d'obtenir auprès des prestataires d'hébergement les informations nécessaires, en particulier la nature des fluides frigorigènes ou encore la mise en œuvre des pratiques attendues en matière de gestion énergétique des *data centers* (centres de données). À date, les prestataires interrogés n'ont pas été en mesure de fournir les données précises requises.

Par ailleurs, il convient également de souligner l'exigence des objectifs associés aux indicateurs par rapport à l'état actuel des pratiques. L'écosystème des centres de données européens est en effet en cours de transformation pour répondre aux exigences des nouvelles réglementations européennes.

Ces exigences concernent en particulier les fluides frigorigènes utilisés dans les systèmes de refroidissement des centres de données qui doivent présenter un potentiel de réchauffement du globe (PRG) inférieur ou égal à 675. De plus, les critères techniques exigent la revue de la mise en œuvre des pratiques recommandées par un tiers indépendant au minimum une fois tous les trois ans. Cependant, il n'existe pas à ce jour de cadre de travail, ce qui rend toujours complexe l'atteinte du critère.

Ainsi, après prise en compte de ces critères et des informations disponibles à date, le Groupe a conclu qu'il ne pouvait raisonnablement pas présenter d'activité « alignée » en 2024. La part du chiffre d'affaires portant sur les activités alignées est donc de 0 % en 2024, comme en 2023.

31/12/2024	2024			Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important ("critères DNSH")						Part du chiffre d'affaires alignés (A.1) ou éligibles (A.2) sur la taxonomie 2023 (18)		Catégorie activité basilaire (19)	Catégorie activité transitoire (20)
Activités Économiques (1)	Code NACE (2)	Chiffre d'affaires (3)	Part du chiffre d'affaires en 2024 (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Acquisition de technologies climatiques (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	%	H	T
		Devise	%																
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		-	0 %														0 %		
Dont habitantes		-	0 %														0 %		
Dont transitoires		-	0 %														0 %		
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
				EL/NEL	EL/NEL	EL/NEL	EL/NEL	EL/NEL	EL/NEL										
8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	J63.11	109,55 M€	74,8 %	EL	EL	NEL	NEL	NEL	NEL								66,6 %	NEL	
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		109,55 M€	74,8 %	74,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								66,6 %		
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1+A.2)		109,55 M€	74,8 %	74,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								66,6 %		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		36,83 M€	25,2 %																
TOTAL (A+B)		146,38 M€	100,0 %																

	Part du Chiffre d'affaires / Chiffre d'affaires total	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM (Atténuation du changement climatique)	0 %	74,8 %
CCA (Adaptation au changement climatique)	0 %	0 %

<i>WTR (Ressources aquatiques et marines)</i>	0 %	0 %
<i>CE (Économie circulaire)</i>	0 %	0 %
<i>PPC (Prévention et réduction de la pollution)</i>	0 %	0 %
<i>BIO (Biodiversité et Écosystèmes)</i>	0 %	0 %

Dépenses d'investissements (CAPEX)

La Taxonomie verte définit les CAPEX « durables » (éligibles et alignés) comme les dépenses d'investissements (i) directement liées à des actifs ou à des processus associés aux activités durables (soit la catégorie d'activités 8.1 dans le cadre du Groupe), (ii) incluses dans un plan visant à étendre ou rendre une activité durable, ou (iii) individuellement durables (il s'agit principalement des catégories 7.7 consacrée aux acquisitions et propriétés de bâtiments et 6.5 consacrée aux transports par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires).

Les CAPEX à considérer dans l'analyse du ratio comprennent les acquisitions incorporelles et corporelles, ainsi que les nouveaux droits d'utilisation (au sens d'IFRS 16) de l'exercice. L'indicateur comprend également les entrées d'actifs corporels et incorporels résultant de regroupements d'entreprises lorsqu'ils sont matériels pour le Groupe.

Part des CAPEX éligibles

L'objectif est de calculer un ratio d'éligibilité pour les dépenses d'investissement (CAPEX) d'HighCo comme suit :

$$\frac{\text{Capex éligibles}}{\text{Capex total}}$$

Pour l'exercice 2024, les dépenses d'investissement « éligibles » s'élèvent à 1,2 M€ et les dépenses d'investissement totales de l'exercice à 1,3 M€.

Sur cette base, la part des dépenses d'investissement éligibles est donc de 87,6 % en 2024, contre 87,3 % en 2023.

Part des CAPEX alignés

Dans la mesure où la part du chiffre d'affaires portant sur les activités alignées est de 0 % en 2024, il ne peut y avoir de CAPEX alignés relatifs à des dépenses d'investissements directement liées à des actifs ou à des processus associés aux activités durables (soit la catégorie d'activités 8.1 dans le cadre du Groupe).

Par ailleurs, en ce qui concerne les dépenses d'investissements individuellement durables, le Groupe les a analysées pour déterminer leur alignement, principalement sur les catégories 7.7 consacrée aux acquisitions et propriétés de bâtiments et 6.5 consacrée au transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires.

Ainsi, après prise en compte des critères et des informations disponibles à date, le Groupe a conclu que la part des CAPEX alignés est de 18,3 % en 2024, contre 2,6 % en 2023, correspondant exclusivement à des investissements dans la catégorie 6.5 (transports) et à la politique d'électrification de la flotte de véhicules du Groupe.

Rapport RSE 2024

31/12/2024		2024		Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important ("critères DNSH")								Part des CAPEX éligibles (A.1) ou alignés (A.2) sur la taxonomie 2023 (18)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)	
Activités économiques (1)	Code NACE (2)	CAPEX (3)	Part des CAPEX en 2024 (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Écosystèmes (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)					
		Devise	%	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	OUI, NON, NIEL	%				H
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																					
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																					
6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	N77.1	0,24 M€	18,3 %	OUI	OUI	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2,6 %		T	
CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		0,24 M€	18,3 %	18,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2,6 %		T	
Dont habitantes		-	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0 %	H		
Dont transitoires		0,24 M€	18,3 %	18,3 %						OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2,6 %		T	
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																					
				EL, NIEL	EL, NIEL	EL, NIEL	EL, NIEL	EL, NIEL	EL, NIEL												
6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	N77.1	0,15 M€	17,2 %	EL	EL	NIEL	NIEL	NIEL	NIEL									7,5 %			
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments	L68.2	-	0 %	EL	EL	NIEL	NIEL	NIEL	NIEL									14,0 %			
8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	J83.1.1	0,78 M€	57,7 %	EL	EL	NIEL	NIEL	NIEL	NIEL									63,1 %			
CAPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		0,91 M€	69,3 %	69,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %									84,6 %			
A. CAPEX des activités éligibles à la Taxonomie (A.1+A.2)		1,15 M€	87,6 %	87,6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %									79,9 %			
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																					
CAPEX des activités non éligibles à la taxonomie		0,16 M€	12,4 %																		
TOTAL		1,32 M€	100 %																		

	Part des CAPEX / Total des CAPEX	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM (Atténuation du changement climatique)	18,3 %	87,6 %
CCA (Adaptation au changement climatique)	0 %	0 %
WTR (Ressources aquatiques et marines)	0 %	0 %
CE (Économie circulaire)	0 %	0 %
PPC (Prévention et réduction de la pollution)	0 %	0 %
BIO (Biodiversité et Écosystèmes)	0 %	0 %

Charges opérationnelles (OPEX)

Part des dépenses opérationnelles éligibles et alignées

La Taxonomie Verte définit les dépenses opérationnelles (OPEX) comme les coûts directs non-inscrits à l'actif qui concernent les frais de recherche et développement, la rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien et la réparation, et toute autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels, nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

Du fait des activités du groupe HighCo, la majeure partie des charges opérationnelles est constituée de frais de personnel, d'achats de prestations de services intellectuels et de « trafic » avec les opérateurs de télécommunications (push marketing digital).

En conséquence, l'assiette des dépenses opérationnelles répondant à la définition de la Taxonomie, telle que détaillée ci-dessus, à prendre en compte au dénominateur de l'indicateur, ne représente sur l'exercice 2024 que 1,8 M€, soit 1,3 % du total des charges opérationnelles consolidées du Groupe, contre 1,5 % en 2023.

Ainsi, la part des OPEX au sens de la Taxonomie étant jugée non-significative par rapport au total des charges opérationnelles du Groupe sur l'exercice, HighCo a choisi d'utiliser l'exemption de matérialité offerte par le Règlement, et de ne pas calculer les parts éligibles et alignées de cet indicateur et donc de ne pas présenter le tableau associé.

Plan d'actions

Bien que la taille du Groupe ne lui permette pas d'être un donneur d'ordre suffisamment important pour faire accélérer la transformation de l'écosystème des centres de données européens, HighCo sensibilise les départements achats et informatiques pour sourcer et référencer des prestataires en capacité de fournir les informations requises. À moyen terme, et dès que des alternatives existeront sur le marché, le Groupe introduira les critères d'alignement dans ses achats, tout en respectant les équilibres financiers.

Synthèse des indicateurs de la Taxonomie Verte

	2024		2023	
	Éligibilité	Alignement	Éligibilité	Alignement
Chiffre d'affaires	74,8 %	0,0 %	66,6 %	0,0 %
CAPEX	87,6 %	18,3 %	87,3 %	2,6 %
OPEX	Exemption	Exemption	Exemption	Exemption

Analyse des principaux risques RSE

Une analyse des risques par catégories d'informations (sociale, sociétale, environnementale, respect des droits de l'Homme, et lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) a été effectuée et mise à jour annuellement. Cette analyse a mis en évidence l'absence de risque significatif environnemental, relatif au respect des droits de l'Homme, et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.

Le tableau ci-dessous détaille les principaux risques extra-financiers identifiés chez HighCo, et pour lesquels des indicateurs clés de performance sont suivis. Les risques présentés sont « bruts », c'est-à-dire avant mise en œuvre des moyens de prévention.

Identification	Analyse	Traitement	Indicateurs clés de performance	N° de page
Risques liés aux recrutements et à la non-rétention des talents	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à répondre à certains besoins clients • Perte d'excellence opérationnelle, d'efficacité et de capacité d'innovation, ainsi qu'absence d'anticipation des besoins ayant pour conséquence une baisse du niveau de satisfaction du client sur la prestation réalisée et/ou à réaliser 	<ul style="list-style-type: none"> • Service de recrutement dédié en France et recours à des cabinets de recrutement spécialisés • Mise en place d'<i>incentives</i> internes pour favoriser le recrutement en France • Amélioration du bien-être au travail • Flexibilité et adaptation du temps de travail des collaborateurs / télétravail (équilibre vie professionnelle/vie personnelle) • Gestion des priorités pour une meilleure répartition de la charge de travail au sein des équipes • Accompagnement dans la mobilité géographique et fonctionnelle • Evolution des carrières et des rémunérations laissées à l'initiative des filiales pour davantage de réactivité ; application des indexations réglementaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté moyenne 	25
			<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'absentéisme spécifique (1) 	30
Risque de perte du niveau de compétence des collaborateurs		<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de formations internes obligatoires et facultatives • Budgets formations dédiés 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de collaborateurs ayant débuté au moins une formation au cours de l'année 	36

<p>Risques de dégradation de l'image du Groupe et/ou de sanctions à la suite de l'utilisation de données consommateurs traitées pour nos clients</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une défaillance de l'informatique « métiers » est susceptible d'avoir des impacts négatifs substantiels : perte d'activité, de clients et de crédibilité sur un marché très concurrentiel • Pertes de données internes, externes ou atteinte à la vie privée susceptibles d'entraîner, à l'encontre de la filiale concernée, une mise en cause de sa responsabilité • Risques de sanctions civiles, pénales ou administratives, renforcées récemment dans certains domaines (RGPD, réglementation boursière, cybersécurité, LCB-FT, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition d'une PGSSI et mise en place de procédures spécifiques • Collaboration renforcée entre les services juridique et informatiques internes : mise en place d'une gouvernance RGPD-Sécurité avec des référents par entité coordonnés par le DPO (Délégué à la Protection des Données). Mesures de sécurité renforcées pour assurer la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données. Renforcement du suivi des traitements de données personnelles et des procédures en conformité avec le RGPD • Audits par un cabinet externe spécialisé RGPD et recours à des experts en sécurité des systèmes d'information (SSI) • Déploiement continu et proactif de nouveaux outils pour lutter contre les menaces futures • Renforcement des mesures de protection des données : <ul style="list-style-type: none"> -mise en place d'un outil EASM qui permet de surveiller la surface d'attaques informatiques exposée sur Internet ; -centralisation de la gestion des droits des personnes via un outil dédié ; -tests d'intrusion sur les serveurs accessibles ; -sauvegardes des données sur bandes, sur disques ou sur sites distants en fonction de la criticité des données ; -archivage des données dans des lieux sécurisés ; -prise en compte du RGPD dans les projets (« <i>Privacy by design</i> ») et les traitements des données • Sensibilisation, formation et préconisation régulières des équipes opérationnelles et plus spécifiquement des développeurs, notamment avec des campagnes de <i>phishing</i> plus ciblées 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de traitement des demandes de droits des personnes 	<p>46</p>
--	---	--	---	-----------

		<ul style="list-style-type: none"> Responsabilisation des administrateurs systèmes via la signature d'une charte administrateur 		
--	--	--	--	--

(1) Collaborateurs différents en CDI, absents deux jours consécutivement (ou plus) pour maladie ou accident du travail/trajet, au moins trois fois dans l'année.

Le Groupe applique des politiques définies par le Directoire et met en œuvre des procédures de diligence raisonnable pour prévenir, identifier et atténuer la survenance de ces risques.

Enfin, cette déclaration ne comprend pas d'information relative à ses engagements sociétaux en faveur « de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable » car ces enjeux n'ont pas été identifiés comme représentant des risques majeurs pour le Groupe.

Indicateurs clés de performance

Récapitulatif des objectifs RSE	2022	2023	2024	Objectif
Ancienneté moyenne (en années)	8,5	8,8	9,3	≥ 8 ans
Taux d'absentéisme spécifique	3,7 %	2,2 %	3,2 %	≤ 4,0 %
Taux de collaborateurs ayant débuté au moins une formation au cours de l'année	33,5 %	61,8 %	72,3 %	≥ 50,0 %
Taux de traitement des demandes de droits des personnes	100 %	100 %	100 %	100 %

Suivi des indicateurs RSE

Les informations sociales sont majoritairement intégrées dans l'outil de reporting du Groupe. Certaines informations spécifiques concernant la gestion des ressources humaines font l'objet d'un reporting propre. Les informations sociétales, environnementales, liées au respect des droits de l'Homme et à la lutte contre la corruption sont, quant à elles, collectées par le Groupe via des questionnaires déclaratifs, complétés tous les ans par les managers responsables des *business units*. La consolidation des informations est ensuite faite par la direction financière et RSE, sous forme de tableaux de bord.

Périmètre géographique du rapport RSE

Le périmètre de ce rapport se base sur le périmètre de consolidation au 31 décembre 2024, présenté dans les annexes aux états financiers consolidés (page 216 du document d'enregistrement universel 2024).

Des règles d'exclusion ont été définies :

- exclusion des sociétés sur lesquelles le Groupe n'a pas le contrôle au sens des articles L. 233-1 et L. 233-3 du Code de commerce ;
- exclusion des informations sociales, sociétales, environnementales, relatives au respect des droits de l'Homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale des pays dont la contribution est non significative (marge brute inférieure à 0,5 % de la marge brute consolidée et effectif inférieur à cinq salariés sur les deux derniers exercices).

Pour simplifier la lecture des informations, les implantations géographiques du Groupe sont regroupées comme suit :

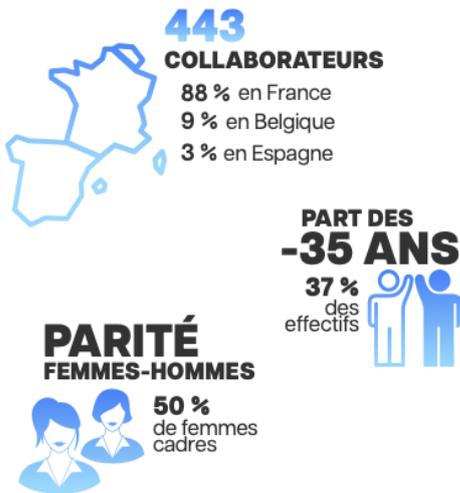
- France : sociétés basées à Aix-en-Provence, Lyon (Oullins) et Paris ;
- Belgique : sociétés basées à Asse et Anvers ;
- Autres pays : sociétés basées en Espagne (Madrid) et en Italie (Côme ; jusqu'au 31 décembre 2023).

Ces zones géographiques ont été retenues pour les besoins de la communication de l'information RSE du Groupe, dès lors que ces regroupements ne nuisent pas à la qualité de l'information présentée. Quand ce n'est pas le cas, un détail par pays est donné.

MODÈLE D'AFFAIRES

Nos ressources humaines

Les femmes et les hommes du Groupe représentent sa plus grande richesse :



Notre création de valeur

La vision humaine et managériale du Groupe : faire grandir les collaborateurs, les rendre autonomes et leur permettre de contribuer, en mode collaboratif, à des projets structurants.



Nos ressources financières

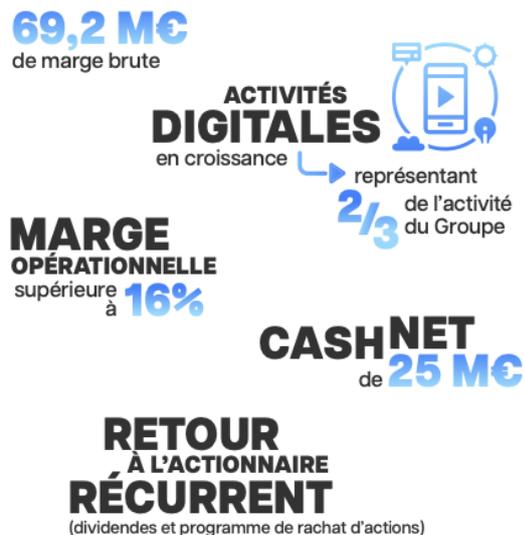
NOS ACTIONNAIRES

- ↳ **37%** WPP
- ↳ **3%** managers et salariés
- ↳ **4%** autodétention
- ↳ **56%** autres investisseurs

NOS BANQUES

Notre création de valeur

Une baisse d'activité maîtrisée et un bilan solide :



Nos outils de production

- NOS ALGORITHMES
- NOS CENTRES DE TRAITEMENT ET DE GESTION
- NOS PLATEFORMES PROMOTIONNELLES

Notre création de valeur

Un savoir-faire pour :



Être un tiers de **CONFIANCE** pour les marques et les distributeurs

AMÉLIORER la connaissance **CLIENT**



Offrir des solutions **TECHNOLOGIQUES INNOVANTES** aux marques et aux distributeurs

ACCROÎTRE les ventes de nos clients et les mesurer



Nos ressources sociales et sociétales

- NOS VALEURS ET NOS ENGAGEMENTS
- NOTRE FONDS DE DOTATION **HIGHCO POUR ENTREPRENDRE**
- NOS ASSOCIATIONS DE COLLABORATEURS : **HAGIR** (écologique) ET **OLYMPIQUE HIGHCO** (sportive)



Notre création de valeur

À travers ses associations de collaborateurs et son fonds de dotation, **HighCo** soutient des actions en faveur de la pratique sportive, de l'écologie et de l'entrepreneuriat.

SENSIBILISATION et **ENGAGEMENT** des collaborateurs



SOUTIEN À DES ASSOCIATIONS locales et nationales

ACCOMPAGNEMENT FINANCIER et mécénat de compétences des porteurs de projets sur **AIX-MARSEILLE**, territoire d'origine du Groupe

Notre mission

Expert en marketing et communication, HighCo accompagne les marques et les *retailers* dans l'accélération de la transformation du commerce.

Nos valeurs

Quatre valeurs guident le Groupe et ses collaborateurs dans leur quotidien.

Innovation

Depuis sa création, le Groupe a placé l'innovation au cœur de ses valeurs.

L'innovation concerne :

- les technologies que nous développons et que nous utilisons ;
- les méthodes de travail agiles ;
- les modes de collaboration avec nos clients.

Performance

La performance financière assure au groupe la solidité nécessaire à un développement durable. Elle se conjugue à une excellence opérationnelle qui caractérise les actions que nous proposons à nos clients au quotidien.

Passion

Nos équipes portent la passion de leur métier. La passion est également au cœur de la construction d'une vision humaine et managériale qui favorise l'autonomie et l'épanouissement des collaborateurs du Groupe.

Respect

Le respect est une valeur fondamentale pour le Groupe. Nous veillons à ce qu'il s'applique, en toutes circonstances, à toutes les parties prenantes : en premier lieu à nos collaborateurs, avec une attention particulière accordée à l'équité homme-femme, à nos clients, à nos actionnaires, à nos partenaires, aux institutions et acteurs des territoires, etc.

Notre offre

Les filiales du Groupe apportent à leurs clients des réponses innovantes au travers de quatre grands domaines d'expertises.

Stratégie marketing

Accompagner les directions marketing et communication de nos clients marques et distributeurs dans la construction de leurs stratégies de communication et de relation client :

- plateforme de marque ;
- stratégie de communication globale ;
- stratégie brand content / social & influence ;
- stratégie média.

Expérience clients

Aider nos clients à intégrer la connaissance de leurs consommateurs dès la conception de leurs stratégies et les accompagner dans la conception et la création de leurs interfaces et sur les différents points de contact :

- design de services ;
- SMS et Push notifications ;
- applications mobiles et sites web ;
- programmes de fidélisation.

Data Marketing

Collecter, analyser et utiliser les données pour bâtir des modèles algorithmiques de ciblage et de personnalisation des contenus diffusés, dans le respect de la vie privée et de la réglementation sur les données personnelles :

- collecte & analyse de données ;
- moteurs de ciblage et personnalisation ;
- algorithmes prédictifs (Intelligence Artificielle) ;
- technologies « RGPD compliant » et « Privacy by Design ».

Campagnes d'activation

Proposer aux marques et aux distributeurs une prise en charge globale de leurs activations marketing depuis la conception des campagnes jusqu'au déploiement sur tous les canaux et à la gestion opérationnelle :

- stratégie promotionnelle ;
- diffusion omnicanale ;
- traitement des coupons ;
- logistique et merchandising.

Nos filiales expertes

HighCoBOX

HighCONNEXION

HighCoMEDIA COSMOS

HighCoEDITING

HighCoDATA *BENELUX*

HighCoSHOPPER

HighCoDATA

HighCo *SPAIN*

HighCo CRÉATION
DISTRIBUTION

CAPITALDATA
HighCo

 **MINDOZA**
HighCo

USERADGENTS

 HighCo
VENTURI

 HighCo
MERELY

Rapport RSE 2024

Nos clients

HighCo a acquis, depuis sa création, une connaissance approfondie des problématiques des distributeurs et des marques, notamment dans le secteur de la grande consommation. Aujourd'hui, HighCo compte parmi ses clients la grande majorité des acteurs de ce secteur. Cette expertise « retail », qui confère à HighCo une place d'acteur majeur sur ses marchés, est reconnue par les clients fidèles que le Groupe accompagne depuis de nombreuses années dans leurs stratégies marketing/communication et plus généralement dans l'accélération de la transformation du commerce.

Distributeurs



Marques



HighCo, acteur de la transformation du commerce

Évolution du marché

La consommation reste sous tension

La déflation constatée depuis le mois de mai 2024 sur les produits de grande consommation n'a pas d'impact notable sur les comportements d'achat. Face à des prix qui demeurent élevés, à l'instabilité politique et aux incertitudes économiques, les consommateurs restent prudents. Ils pérennisent leurs habitudes, initiées pendant la pandémie de Covid-19, pour réduire leurs dépenses.

En conséquence, les volumes continuent de baisser et la remontée en gamme, particulièrement attendue par les grandes marques, ne se réalise pas. En 2024, les achats du quotidien baissent de - 0,9 % (« *En 2024, les Français ont continué à « mettre moins d'articles » dans leur panier de courses* », Les Echos / Kantar – Janvier 2025).

La grande distribution poursuit sa recomposition

Dans ce contexte de ralentissement de la consommation, le prix est redevenu une variable clé. Pour rester compétitifs et développer leurs parts de marché, les acteurs de la grande distribution continuent de se livrer une véritable guerre des prix. Cette situation a pour conséquence d'accélérer les transformations en cours sur ce marché :

- Les groupes de distribution les plus fragiles se retrouvent contraints de céder des points de vente. En 2024, près de 900 magasins ont changé d'actionnaire (« *Vente de Casino, Coopérative U, JO de Paris... Ces 11 événements à retenir de l'année 2024* », LSA – Décembre 2024).
- Les centrales d'achat se renforcent dans l'objectif de mieux négocier les prix auprès de leurs fournisseurs. 2024 a été marquée par la naissance d'Aura, la nouvelle centrale qui regroupe les achats des Mousquetaires, de Casino et d'Auchan. Aujourd'hui, en France, les trois plus grandes centrales d'achat (E. Leclerc, Carrefour et Aura) représentent plus de 75 % de parts de marché.
- Au cours de la période de forte inflation, les consommateurs ont plébiscité les marques de distributeur (MDD) pour leur rapport « qualité/prix » avantageux. Ces produits représentent aujourd'hui 35,8 % des ventes des grandes surfaces alimentaires (« *Carrefour, Intermarché : jusqu'où iront les marques de distributeurs ?* », LSA – Décembre 2024).
- La guerre des prix incite les distributeurs et les marques à adopter des politiques promotionnelles agressives. Mais limitées par le plafonnement des promotions imposé par la loi Descroizaille et l'arrêt progressif des prospectus papier, les marques et les enseignes ont entrepris un mouvement de digitalisation et de personnalisation de leurs promotions.

Stratégie HighCo

L'accélération des mutations en cours impose de nouveaux défis aux acteurs de la grande consommation, notamment celui de la digitalisation et de la personnalisation de la promotion. Dans ce domaine, HighCo a l'ambition de devenir, grâce à l'expertise de ses équipes et sa capacité d'innovation, le partenaire clé et de confiance des marques et des distributeurs.

INFORMATIONS SOCIALES

Depuis 2014, le Groupe communique à ses collaborateurs une politique sociale orientée autour de quatre enjeux :

- La valorisation des talents ;
- La santé et la sécurité ;
- La diversité ;
- La création d'emplois durables.

Par ailleurs, lorsque cela est possible, le Groupe favorise la mobilité géographique et/ou fonctionnelle de ses collaborateurs.

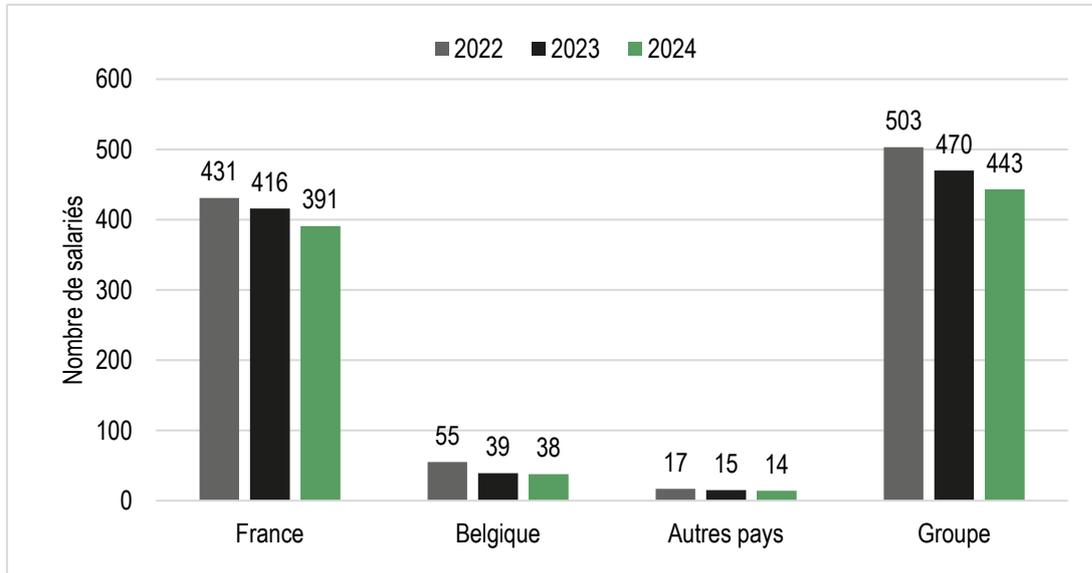
Emploi

Évolution des effectifs

Effectifs au 31/12/2022	503
Acquisitions de filiales ou d'activités (CDI et CDD)	-
Entrées CDI	+ 76
Sorties CDI	-103
Solde net CDI	-27
Solde net CDD	-6
Effectifs au 31/12/2023	470
Acquisitions de filiales ou d'activités (CDI et CDD)	2
Entrées CDI	53
Sorties CDI	-76
Solde net CDI	-23
Solde net CDD	-6
Effectifs au 31/12/2024	443

Fin 2024, le Groupe compte 443 collaborateurs, contre 470 à fin 2023, soit une baisse de 5,7 %. Cette baisse s'explique notamment par le ralentissement ou l'arrêt de certaines activités historiques.

Répartition par zone géographique

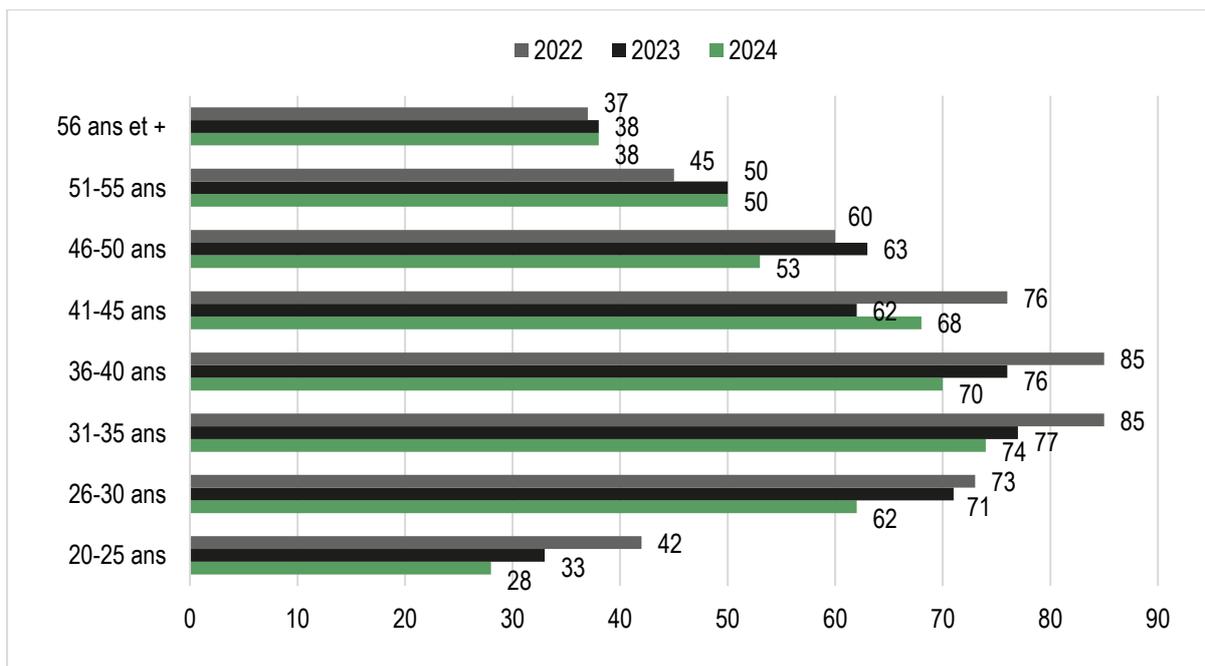


Fin 2024, la France compte 391 collaborateurs, contre 416 à fin 2023, soit 88,3 % de l'effectif total du Groupe avec deux implantations principales : Aix-en-Provence (216 p.) et Paris (153 p.).

Avec 52 collaborateurs à fin 2024, contre 54 à fin 2023, les effectifs à l'International diminuent légèrement compte tenu de l'arrêt de l'activité en Italie, et représentent 11,7 % des collaborateurs du Groupe.

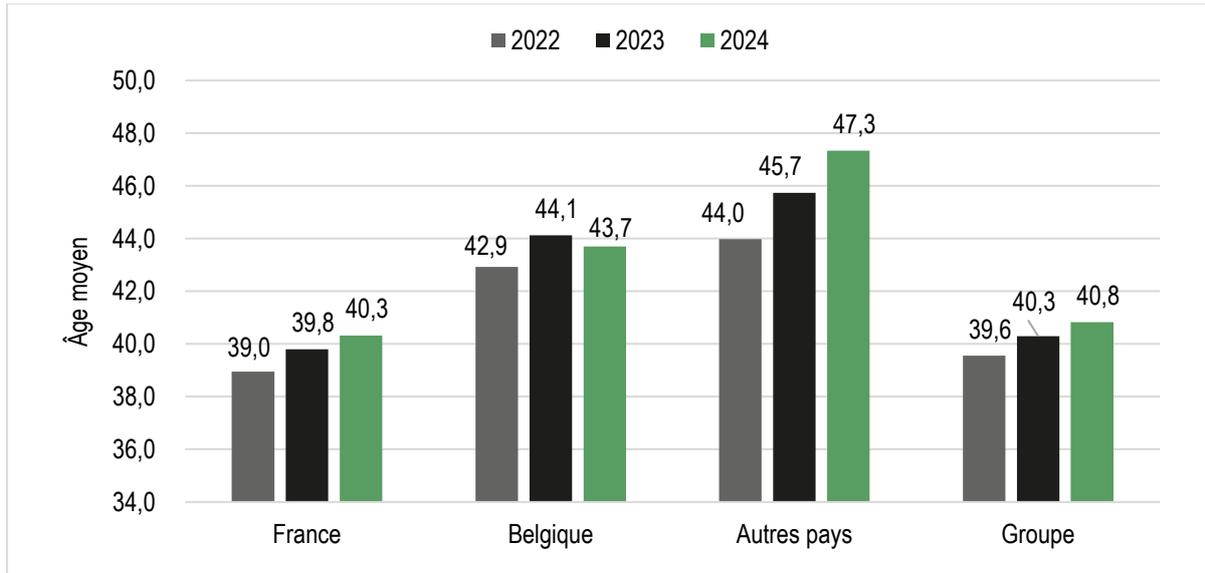
Répartition par âge

Pyramide des âges



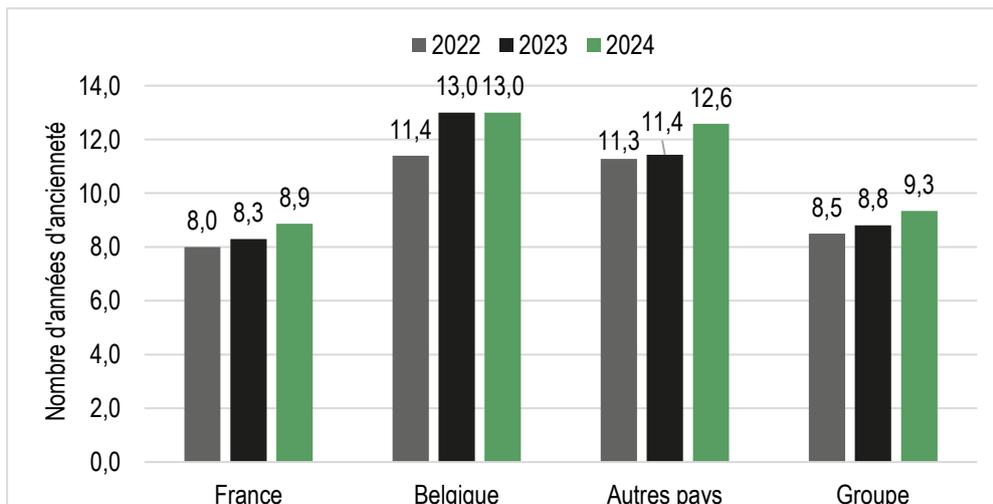
La part des moins de 35 ans passe de 38,5 % fin 2023 à 37,0 % fin 2024. Cette part, essentiellement liée aux profils « digitaux », baisse depuis quelques années mais demeure relativement importante (plus d'un tiers des effectifs).

Évolution de l'âge moyen par zone géographique



Fin 2024, l'âge moyen des salariés du Groupe est de 40,8 ans, en légère hausse par rapport à fin 2023 (40,3 ans). Cette hausse est cohérente avec l'évolution de l'ancienneté décrite ci-après. En France, la moyenne d'âge est historiquement inférieure à celle des autres zones géographiques étant donné la présence plus importante de profils digitaux, généralement plus jeunes (plus des deux tiers des activités étant digitales depuis 2021).

Évolution de l'ancienneté moyenne par zone géographique



Fin 2024, l'ancienneté moyenne s'affiche en légère hausse, permettant au Groupe de consolider son objectif de dépasser durablement les 8 années d'ancienneté moyenne, reflet d'une politique sociale engagée.

Ancienneté moyenne

2023 : 8,8 ans

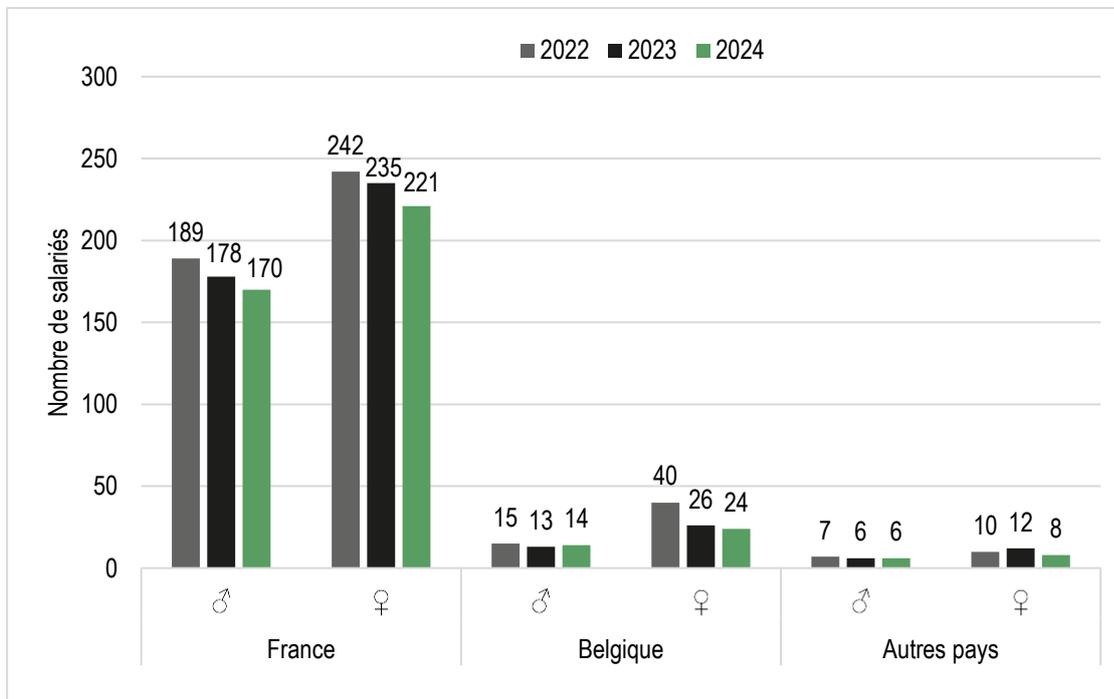
2024 : 9,3 ans



Objectif moyen-terme

≥ 8 ans

Répartition par genre



La répartition par genre dans le Groupe est relativement stable dans le temps.

Les collaboratrices restent majoritaires et représentent 57,1 % de l'effectif à fin 2024, contre 58,1% à fin 2023. Cette majorité de femmes se retrouve dans toutes les zones géographiques : en France avec 56,5 %, en Belgique avec 63,2 % et en Espagne avec 57,1 %.

Rémunérations

Salaires et charges sociales

Le niveau et la structure des rémunérations du Groupe dépendent largement du niveau de compétence, de formation, de responsabilité et de performance de chaque collaborateur.

La rémunération est composée d'une part fixe et, pour certaines fonctions, principalement commerciales et managériales, d'une part variable (commission, prime, etc.).

Rapport RSE 2024

L'évolution des rémunérations brutes et des charges sociales afférentes est la suivante :

- Groupe

En M€	2024	2023	Variation 2024 / 2023
Salaires et traitements	25,14	25,83	-2,7 %
Charges sociales	11,48	11,45	+ 0,3 %
Taux de charges sociales	45,7 %	44,3 %	+ 140 bps

La masse salariale (salaires et traitements) est en repli de 2,7 % sur l'exercice 2024, conséquence de la diminution des effectifs (-5,2 % d'ETP entre 2023 et 2024), en partie compensée par les revalorisations salariales octroyées.

- France

En M€	2024	2023	Variation 2024 / 2023
Salaires et traitements	22,81	23,23	-1,8 %
Charges sociales	10,67	10,60	+ 0,7 %
Taux de charges sociales	46,8 %	45,6 %	+ 120 bps

- Belgique

En M€	2024	2023	Variation 2024 / 2023
Salaires et traitements	1,82	2,09	-13,0 %
Charges sociales	0,64	0,71	-8,8 %
Taux de charges sociales	35,4 %	33,7 %	+ 170 bps

- Autres pays

En M€	2024	2023	Variation 2024 / 2023
Salaires et traitements	0,52	0,51	+ 1,2 %
Charges sociales	0,16	0,14	+ 13,9 %
Taux de charges sociales	31,1 %	27,6 %	+ 350 bps

Intéressement

Des accords d'intéressement sont en vigueur en France sur les entités HighCo, HighCo Editing, HighCo Mindozza et HighCo Shopper (nouvel accord).

Ces accords, pour la plupart historiques, ont pour but d'associer davantage les salariés aux performances de l'entreprise. Ils retiennent un calcul basé sur des indicateurs financiers classiques (résultat courant avant impôt ou résultat d'exploitation).

Le montant global des accords d'intéressement versés au titre de l'exercice 2024 s'élève à 276 K€ et concerne 89 collaborateurs, contre 256 K€ pour 79 collaborateurs en 2023.

Participation

Au titre de l'exercice 2024, le Groupe a provisionné un montant de réserve spéciale de participation de 742 K€ concernant 172 collaborateurs de sa filiale HighCo Data France. Elle s'élevait à 613 K€ pour 158 collaborateurs en 2023.

Ainsi, 261 collaborateurs français, soit deux tiers des effectifs de la France (67 %), ont bénéficié d'un dispositif de partage de la valeur (intéressement ou participation) pour un montant global de 1,02 M€, permettant de les associer à la performance de l'entreprise, contre 237 collaborateurs (57 % des effectifs France) pour un montant global de 0,87 M€ en 2023.

Plan d'épargne d'entreprise

Les salariés des sociétés HighCo, HighCo Editing, HighCo Data France, HighCo Mindoza et HighCo Shopper peuvent adhérer à des plans d'épargne d'entreprise.

Ces plans peuvent recevoir, dans la limite du quart de la rémunération annuelle du salarié, les sommes provenant de l'intéressement ou de la participation. Ils permettent d'investir l'épargne dans des fonds communs de placement dont les caractéristiques répondent à des objectifs différents en fonction du profil du collaborateur (risque et rendement).

Parmi eux, le FCPE « Actionnariat HighCo » permet notamment aux salariés de HighCo, HighCo Editing, HighCo Mindoza et HighCo Shopper d'investir en actions HighCo (HCO).

À ce titre, les salariés et anciens salariés détiennent 99 820 actions HighCo au 31 décembre 2024 (0,5 % du capital) contre 96 945 actions au 31 décembre 2023 (0,5 % du capital). Le Groupe participe à l'effort d'investissement des salariés par la prise en charge des frais de gestion associés.

Plan d'attribution gratuite d'actions

Pour rappel, en 2016, souhaitant fidéliser les collaborateurs qui avaient permis d'atteindre les très bonnes performances sur la période 2014-16, le Directoire du Groupe avait décidé d'attribuer gratuitement des actions HighCo à plus de 400 salariés au cours de 5,60 € par action. Ces actions avaient été définitivement acquises par 380 collaborateurs respectant la condition de présence obligatoire en 2017. Bien que ces actions soient devenues disponibles dès 2018, et donc cessibles, pour ces 380 collaborateurs, le Groupe se félicite qu'après plus de cinq ans, plus de 250 collaborateurs ou anciens collaborateurs soient toujours actionnaires.

Organisation du travail

Organisation du temps de travail

Les durées du travail diffèrent selon les zones géographiques d'implantation des sociétés :

Zone géographique	Durée légale du temps de travail hebdomadaire
France	35 heures
Belgique	38 heures
Espagne	40 heures

Au global, le nombre d'heures travaillées en 2024 s'est élevé à 0,79 million d'heures, contre 0,83 million d'heures en 2023, soit une baisse de 5,3 %. Cette baisse est alignée avec l'évolution des ETP entre 2023 et 2024 (-5,3 %).

Par ailleurs, il existe différents mécanismes d'aménagements du temps de travail en fonction de la zone géographique d'implantation et/ou de l'entité.

En France, il existe quatre types d'aménagement des 35 heures qui diffèrent en fonction des conventions collectives, et dont les modalités sont les suivantes :

- 11 RTT/an ;
- 1 RTT toutes les quatre semaines ;
- forfait jours pour les cadres ;
- 35 heures hebdomadaires.

En Belgique, dans le cadre d'accords collectifs négociés, le temps de travail a été porté, selon les entités, et pour les « employés » uniquement, à 40 heures hebdomadaires en contrepartie d'un jour de congé supplémentaire par mois, ou à 39 heures en contrepartie d'un jour de congé supplémentaire tous les deux mois. De plus, la plupart des employés bénéficient d'horaires dits « flottants », offrant plus de flexibilité sur les heures d'arrivée et de départ.

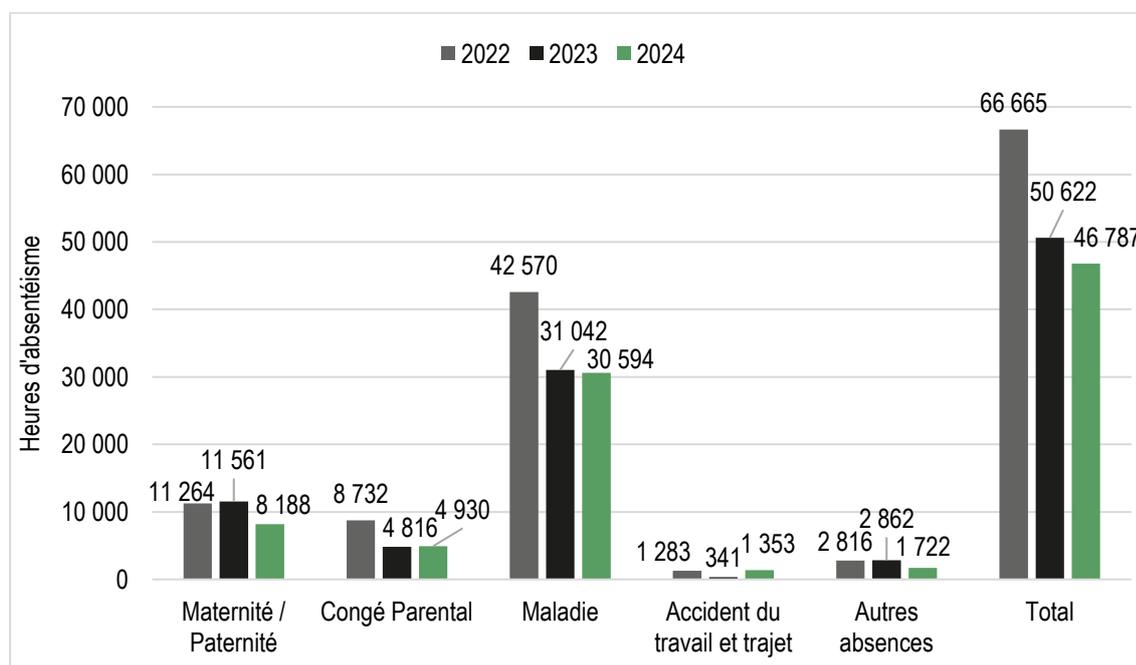
Dans les autres pays d'implantation du Groupe, il n'existe pas de mécanisme d'aménagement du temps de travail.

Bien qu'en place depuis plusieurs années, le recours au télétravail s'est accéléré et généralisé en 2020, dans un contexte de crise sanitaire (COVID-19).

La pratique courante du télétravail est désormais ancrée au sein de l'environnement professionnel. Si chaque *Business Unit* est autonome dans son organisation opérationnelle, il ressort des pratiques que les collaborateurs sont en télétravail en moyenne deux jours par semaine.

Absentéisme

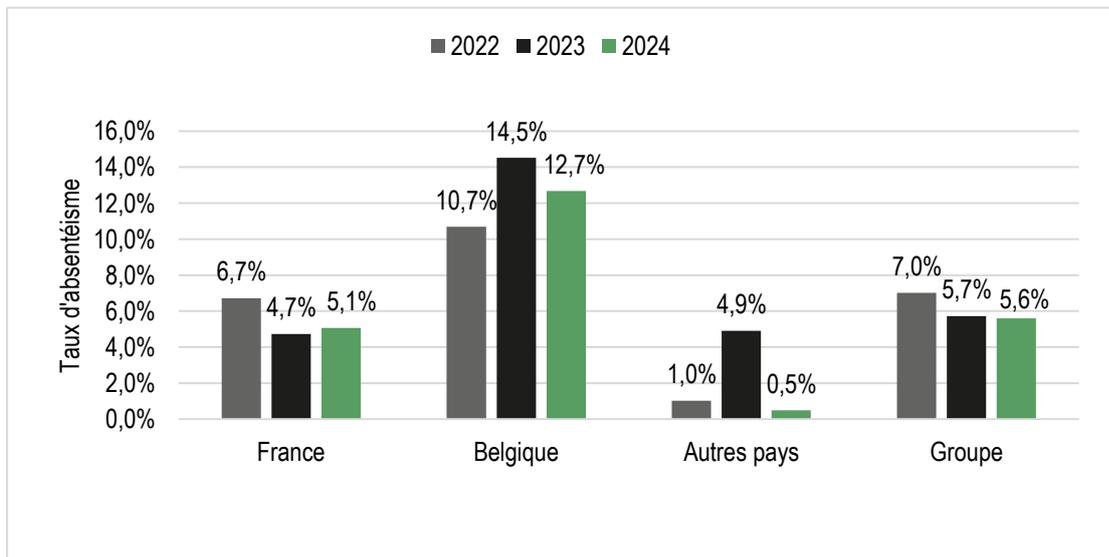
Nombre d'heures d'absentéisme par motif



Alors que le nombre d'heures travaillées a diminué de 5,3 % entre 2023 et 2024, le nombre d'heures d'absence a quant à lui baissé de 7,6 %. Cette baisse du nombre d'heures d'absence (cf. « Evolution du taux d'absentéisme » ci-après) s'explique principalement par la forte baisse des absences pour congé maternité et paternité (-3 373 heures, soit une baisse de 29,2 %).

Évolution du taux d'absentéisme par zone géographique

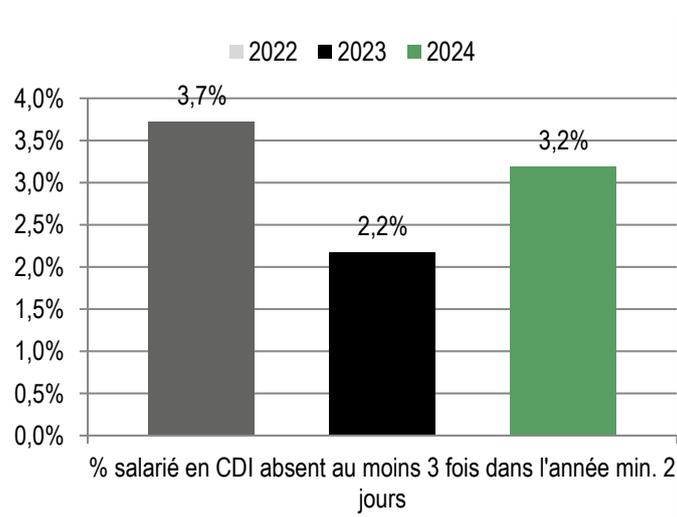
Le taux d'absentéisme est calculé en divisant le nombre d'heures d'absence par la somme des nombres d'heures travaillées et d'heures d'absence.



Ainsi, le taux d'absentéisme du Groupe, tous pays et motifs confondus, est en légère baisse et s'affiche à 5,6 % en 2024 contre 5,7 % en 2023. Cette évolution s'explique par une baisse du nombre d'heures d'absence proportionnellement plus forte que celle du nombre total d'heures travaillées.

Évolution de la récurrence des absences

Afin de mieux mesurer son impact sur les performances extra-financières, le Groupe a choisi de suivre un indicateur spécifique qui lui semble davantage pertinent : la récurrence des absences.



% d'absentéisme spécifique⁽¹⁾

2023 : 2,2 %

2024 : 3,2 %



Objectif moyen-terme

≤ 4,0 %

⁽¹⁾ collaborateurs différents en CDI, absents deux jours consécutivement (ou plus) pour maladie ou accident du travail/trajet, au moins trois fois dans l'année à des périodes différentes.

Si le Groupe a atteint dès 2019 l'objectif moyen terme qu'il s'était fixé initialement, l'évolution de cet indicateur sur les trois dernières années montre que cet objectif reste pertinent afin de mesurer durablement les effets positifs des mesures mises en place pour limiter l'absentéisme.

Afin de contenir ce phénomène, le Groupe met en effet en place des actions favorisant le bien-être au travail en partie détaillées dans le paragraphe « Relations sociales » ci-après. L'aménagement des locaux fait également l'objet d'un suivi particulier afin d'améliorer régulièrement les conditions de travail. Ainsi, après Paris et Asse en 2020-21, les locaux du siège à Aix-en-Provence ont intégralement été réaménagés en 2022 : insonorisation, luminosité, réorganisation des espaces de travail, nouvelles salles de sport, nouvelle cafétéria, etc. Désormais, tous les collaborateurs d'Aix-en-Provence sont réunis dans un même bâtiment, réaménagé avec de nouveaux espaces pensés pour le bien-être des équipes locales. Enfin, en 2023, des travaux de réaménagement ont été réalisés sur le site d'Oullins (près de Lyon), entraînant une réorganisation de l'espace de travail.

Santé et sécurité

Conditions de santé et de sécurité au travail

Le Groupe exerce une activité de prestation de services qui génère globalement peu de risques directs pour la santé et la sécurité de ses salariés. Ces activités sont effectuées dans des bureaux, situés dans des zones urbaines ou péri-urbaines, ce qui limite les dangers physiques encourus. Les principaux risques sont les accidents de trajet, et, dans une moindre mesure, les manutentions effectuées dans l'entrepôt de logistique près d'Aix-en-Provence.

Les locaux utilisés par chaque site sont conformes aux conditions d'hygiène et sécurité exigées par les réglementations locales, en témoignent les locaux d'Aix-en-Provence (France) et d'Asse (Belgique) construits il y a une quinzaine d'années.

Il existe un Comité Social et Economique (CSE) en France sur certaines entités, et, en Belgique un Service Interne pour la Protection et la Prévention du Travail (SIPPT).

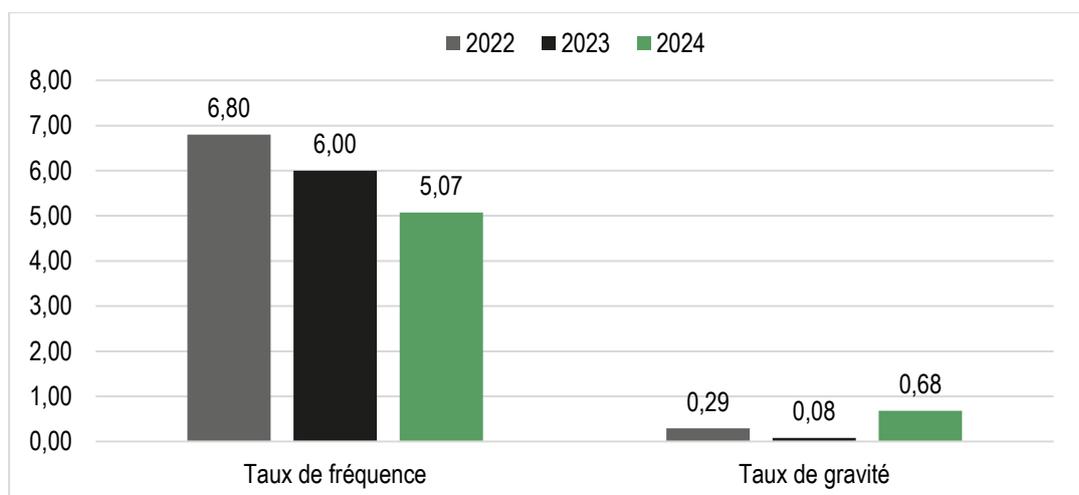
Par ailleurs, des formations de sauveteur-secouriste du travail (SST) et en sécurité incendie sont régulièrement dispensées sur les principaux sites du Groupe.

Il n'existe pas, en France, d'accord spécifique signé en matière de santé et de sécurité au travail.

Fréquence et gravité des accidents du travail

Le Groupe suit les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail selon les modes de calcul suivants :

- Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées ;
- Taux de gravité = Nombre de jours perdus pour accident ou maladies professionnelles x 1 000 / Nombre d'heures travaillées.



En 2024, le taux de fréquence d'accidents du travail s'affiche en baisse à 5,07 contre 6,00 en 2023. Cette variation s'explique par une baisse du nombre d'accidents du travail avec arrêt qui est passée de 5 en 2023 à 4 en 2024.

Le taux de gravité a en revanche fortement augmenté, atteignant 0,68 en 2024, contre 0,08 en 2023. Cette forte hausse s'explique essentiellement par deux accidents de travail ayant entraînés des arrêts prolongés de plusieurs mois. En 2023, les accidents de travail étaient mineurs, engendrant des absences de courte durée.

Analysés sur trois ans, ces indicateurs confirment la faible dangerosité à laquelle sont globalement exposés les salariés au sein du Groupe.

Relations sociales

Organisation du dialogue social

En France, les sociétés High Connexion, HighCo Data France, HighCo Création & Distribution, HighCo Média Cosmos, HighCo Editing, HighCo Shopper et Useradgents ont chacune un Comité Social et Economique (CSE). Le comité de HighCo Data France a reçu, au titre de 2024, une dotation financière d'un montant total de 26 K€ (150 ETP), contre 19 K€ en 2023 (139 ETP), soit une hausse du montant par ETP.

Des réunions avec ces organisations représentatives du personnel et leurs délégués ont lieu régulièrement dans l'année et font l'objet de procès-verbaux. Les sujets abordés concernent notamment la gestion sociale quotidienne, les informations financières, l'organisation et les conditions de travail, la formation, les évolutions de la réglementation, etc.

Dans les autres zones géographiques du Groupe (Belgique et Espagne), ce type d'organe de représentation des salariés n'existe pas, les seuils réglementaires n'étant pas atteints.

Bilan des accords collectifs

Compte tenu de la structure et de la taille du Groupe, il n'existe pas d'accord collectif conclu avec l'ensemble des salariés.

En France, les principaux accords concernent l'aménagement du temps de travail, des plans de rémunération collectifs (intéressement ou participation) et l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, l'ensemble des collaborateurs français, quel que soit leur statut, bénéficie des mêmes régimes de mutuelle et de prévoyance, à l'exception des salariés d'une société qui bénéficient d'une prévoyance différente.

En Belgique, le principal accord collectif concerne l'aménagement du temps de travail décrit précédemment. Par ailleurs, il existe deux types d'assurances prises en charge par l'employeur : la mutuelle santé et l'assurance vie/décès (incluant l'hospitalisation). Il existe également des accords sur l'égalité de traitement femmes-hommes et l'emploi des travailleurs seniors.

Communication interne

Le Groupe a toujours accordé une grande importance à la communication interne et souhaité associer tous ses salariés à ses projets, tant en les informant des étapes financières et stratégiques, qu'en partageant des moments de convivialité, de challenge ou d'*incentive*, notamment dans le cadre des événements suivants :

- Pour l'information :
 - la communication des performances financières trimestrielles via les communiqués de presse relayés auprès de l'ensemble des collaborateurs sur High Connect ;
 - les événements majeurs sur les principaux sites d'implantation du Groupe (les soirées internes organisées par le Groupe permettant de partager les principales informations financières du Groupe) ;
 - les réunions spécifiques avec les équipes dédiées (administratives ou opérationnelles).
- Pour la convivialité et l'unité :
 - les soirées internes des collaborateurs ;
 - les séminaires directement organisés par les entités opérationnelles ;
 - animations organisées par les associations du Groupe.

Le réseau social d'entreprise et les autres canaux d'information



Quant à la communication interne quotidienne, le Groupe s'appuie sur son réseau social d'entreprise : HighConnect. Cette plateforme a pour objectif de faciliter les échanges internes, « Business » ou de « Vie du Groupe ». Un fil de discussion permet de créer des interactions autour des actualités diffusées (portraits, nouveaux arrivants, concours et défis internes, etc.). Cet espace d'échange bénéficie également aux communications des associations du Groupe.

Le télétravail, généralisé depuis 2020, fait de ce réseau social d'entreprise un véritable atout pour maintenir le lien social en relayant régulièrement des propositions de challenges sportifs, caritatifs ou ludiques aux équipes.

Il fait par ailleurs l'objet d'évolutions régulières pour mieux répondre aux usages et besoins des collaborateurs.

La filiale HighCo Data diffuse d'autre part aux collaborateurs inscrits une newsletter mensuelle interne nommée « WikiDATA », éditée par et pour ses collaborateurs. Celle-ci récapitule les actualités business de la filiale, ainsi que l'ensemble des événements internes et externes du mois. En complément, un temps d'échange intitulé « *Breaking News* » est organisé chaque mois. Il s'agit d'une prise de parole de la direction générale de HighCo Data, ouverte à tous les collaborateurs, permettant d'échanger sur les dernières actualités *business* et organisationnelles de la filiale.

Grâce à la mobilisation des équipes informatiques et aux outils de visioconférence déployés, le Groupe a également pu poursuivre ses autres programmes de communication interne avec les événements et ateliers suivants :

- « *Sharing & Learning* », politique d'échange et de partage pour développer la culture digitale des collaborateurs au travers des rencontres avec des experts métiers et des échanges avec les parties prenantes ;
- « *Welcome Morning* », parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs du Groupe ;
- « *Feedback Meeting* », réunions trimestrielles ouvertes à l'ensemble des collaborateurs belges, lancées en 2023, pour permettre aux collaborateurs de s'informer sur les actualités de la filiale et du Groupe.

La création d'un service RSE a permis de coordonner une série d'événements internes visant à sensibiliser et mobiliser les collaborateurs sur cette thématique. Lors de la « Semaine européenne du développement durable » du Groupe, en 2024, plus de 140 collaborateurs ont participé à divers ateliers. Ces derniers comprenaient notamment une conférence sur les activités du Groupe en termes de marketing responsable, une initiation à la sophrologie, un quiz sur la santé mentale, ainsi qu'un atelier en partenariat avec l'association « 1 lettre 1 sourire », entre autres.

L'association sportive



Depuis 2016, l'association sportive « Olympe HighCo » (OHC) permet aux collaborateurs, principalement grâce à une dotation financière du Groupe, de participer à des activités et événements sportifs en organisant des sessions d'entraînement, certaines encadrées, directement dans les locaux du Groupe ou à proximité (fitness, cardio, VTT, marche, running, etc.), ainsi que des événements fédérateurs comme des tournois sportifs, des soirées bowling ou karting, des week-ends ski, etc.

En 2019, et afin de renforcer la cohésion entre les différentes filiales du Groupe, l'association OHC avait organisé la seconde édition des « HIGHCOLYMPIADES » intersites, en Belgique. Les conditions sanitaires de 2020-21 ont entravé la tenue d'autres événements, engendrant une réflexion sur un nouveau format. C'est ainsi qu'en 2023 est né la première édition du « Rallye vert OHC » lors d'un week-end éco-sportif. Les participants ont pris part à un parcours multi-activités (VTT, course d'orientation, kayak, etc.), ainsi qu'à des ateliers de survie *low-tech* et RSE (construction d'un four solaire, d'un abri, filtration de l'eau, etc.). Au-delà de partager un moment convivial, les équipes ont collecté et remis une dotation financière aux associations « Octobre Rose » et « Les Restos du Cœur ». Dans la perspective de son 10^{ème} anniversaire, l'association travaille au développement d'un nouveau projet sportif.

En 2024, OHC a poursuivi ses efforts pour développer l'activité sportive en entreprise, notamment en diversifiant les cours de sport proposés aux collaborateurs (cardio boxing, fitness, stretching, etc.), ainsi

qu'en maintenant des partenariats auprès de salles de sport locales. OHC se mobilise par ailleurs en faveur d'événements sportifs solidaires, en permettant aux collaborateurs de participer par exemple à des courses : les « Bacchantes » et « Octobre Rose ».

L'association écologique



En 2022 a été créée l'association HAGIR à l'initiative de collaborateurs et avec le soutien du Groupe (dotation financière). Cette association a pour objet de sensibiliser les collaborateurs à l'écologie et de mener des actions en faveur de l'environnement au sein du Groupe.

Les actions d'HAGIR s'articulent autour de la préservation de la biodiversité, la gestion des déchets, l'accompagnement à la mobilité douce mais également la publication de contenu informatif sur HighConnect et la programmation d'animations sur les différents sites.

Les associations OHC et HAGIR ont pour ambition de multiplier les événements rassemblant sport et écologie comme ce fut le cas en 2023 avec le « Rallye vert OHC » et également en organisant des marches « Zéro déchet ».

Le label Happy Trainees

En 2024, pour la deuxième année consécutive, HighCo a obtenu le label « *Happy Trainees 2025* » qui récompense les entreprises les plus attractives pour les stagiaires et les apprentis. Ce label repose exclusivement sur les avis certifiés ESG des stagiaires et alternants.



Formation

La politique de formation des salariés et ses objectifs sont fixés par chaque entité en fonction des besoins identifiés ou des demandes des collaborateurs. La direction du Groupe n'impose pas de politique de formation standardisée, étant donné les spécificités de chaque filiale et la nécessaire flexibilité d'adaptation aux besoins identifiés localement.

En Belgique, la réglementation impose, en fonction de l'effectif, un droit à formation de cinq jours par an et par employé, avec la possibilité de reporter ces jours à l'année suivante s'ils n'ont pas été utilisés.

Rapport RSE 2024

Les compétences des collaborateurs sont clés et doivent permettre de répondre de manière adéquate et durable aux besoins de nos parties prenantes, et plus particulièrement de nos clients.

Ainsi, les thèmes de formation principaux en France et en Belgique sont :

- les outils digitaux ;
- l'informatique, notamment la maîtrise de logiciels de bureautique ainsi que la conception et le développement de solutions applicatives ;
- les techniques de management ;
- les techniques commerciales et marketing ;
- la cybersécurité ;
- la comptabilité / gestion / finance / juridique (y compris anti-corruption).

Compte tenu de la nature des activités, le Groupe n'impose pas aux salariés de suivre des formations relatives à la protection de l'environnement. En revanche, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre auprès des collaborateurs, notamment par l'intermédiaire de l'association HAGIR, soutenue par le Groupe.

Le récapitulatif des formations engagées sur 2023 et 2024 est le suivant :

2024	Collaborateurs formés en CDI	Collaborateurs formés en CDD	Nombre d'heures de formation	Montant investi (en K€)
France	332	18	2 754	120
Belgique	31	-	95	2
Autres pays	-	-	-	-
Total	363	18	2 849	122

2023	Collaborateurs formés en CDI	Collaborateurs formés en CDD	Nombre d'heures de formation	Montant investi (en K€)
France	303	15	2 698	129
Belgique	38	-	305	6
Autres pays	-	-	-	-
Total	341	15	3 003	135

En 2024 le budget formation est stable et représente 0,5 % de la masse salariale du Groupe (122 K€), comme en 2023 (135 K€).

Ces tableaux appellent les commentaires suivants :

- les formations présentées sont celles imputées sur le budget 2024 et 2023 de formations ;
- les personnes formées sont des collaborateurs différents ayant débuté au moins une formation dans l'année ;
- en France, les heures présentées incluent les formations issues du CPF (Compte Personnel de Formation) mais ne tiennent pas compte des heures provenant des formations internes (hors cybersécurité, cf. ci-après) ;
- en Belgique, les heures présentées incluent des formations financées via l'accord réglementaire et certaines formations internes qui ont pu être recensées ;

- les sensibilisations internes sur la sécurité informatique sont intégrées à l'indicateur depuis 2023 et la mise en place de modules d'« e-learning » relatifs à la cybersécurité.

En 2024, un collaborateur a suivi une formation de 320 heures, pour un montant de 3 K€. En 2023, il n'y avait pas eu de formation suivie dans le cadre du CPF.

Ainsi, sur ces bases, en 2024, pour l'ensemble du Groupe, 2 849 heures de formation ont été engagées par 381 collaborateurs différents, dont 363 en CDI. Cela représente en moyenne plus de 7 heures de formation par collaborateur formé, soit l'équivalent d'une journée de formation.

% de collaborateurs ayant débuté au moins une formation⁽¹⁾

2023 : 61,8 %

2024 : 72,3 %



Objectif moyen-terme

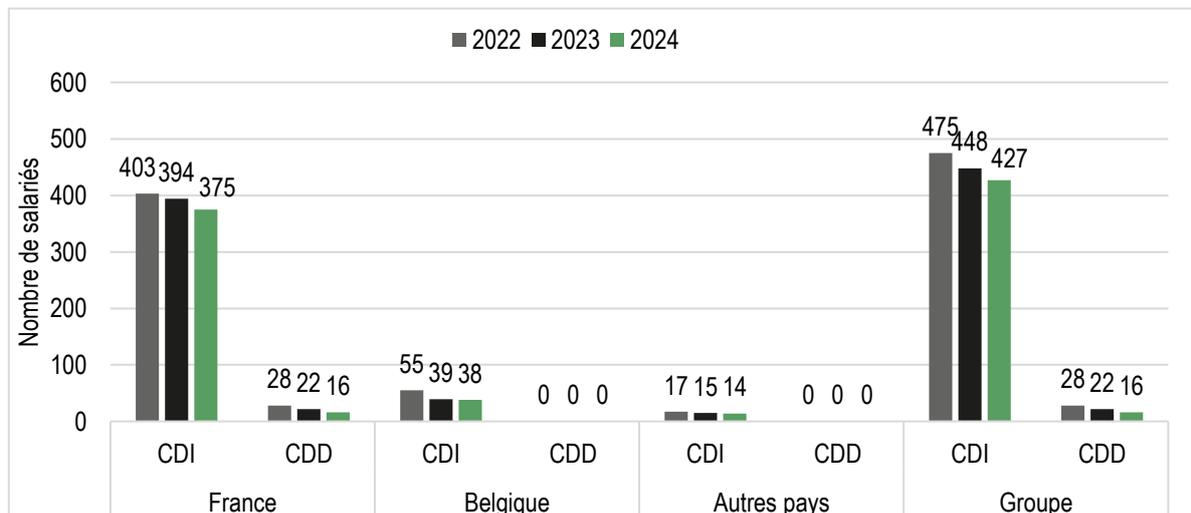
≥ 50,0 %

⁽¹⁾ collaborateurs distincts en CDI

En 2024 le Groupe dépasse son objectif pour la deuxième année consécutive et atteint le niveau le plus élevé de collaborateurs en CDI formés depuis 2018. Cette progression significative résulte principalement des sessions de sensibilisation à la cybersécurité, suivies par une majorité de collaborateurs. Il est impératif de maintenir un plan de formation ambitieux afin de prévenir tout risque de perte du niveau de compétence des collaborateurs.

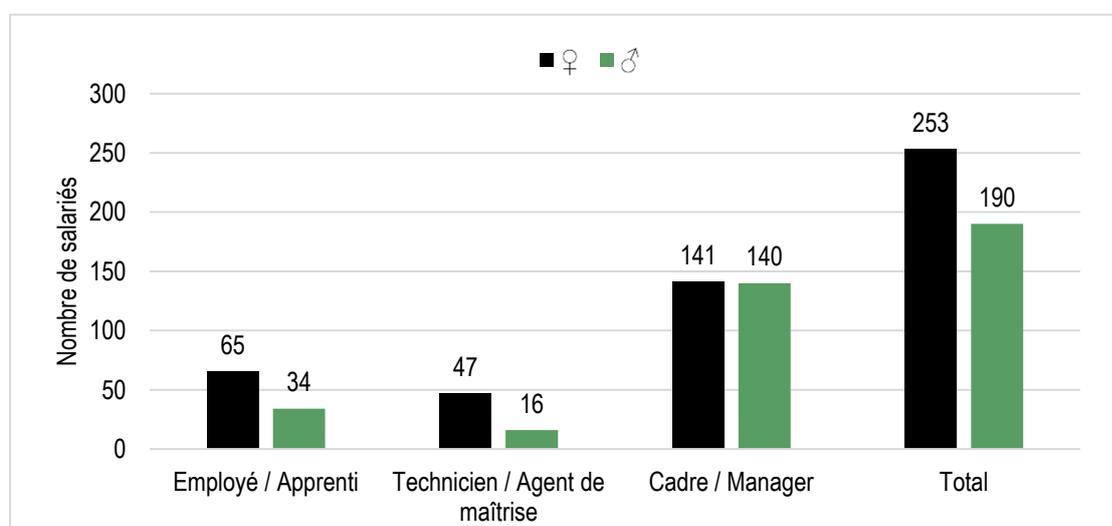
Egalité de traitement

Évolution des effectifs par type de contrats

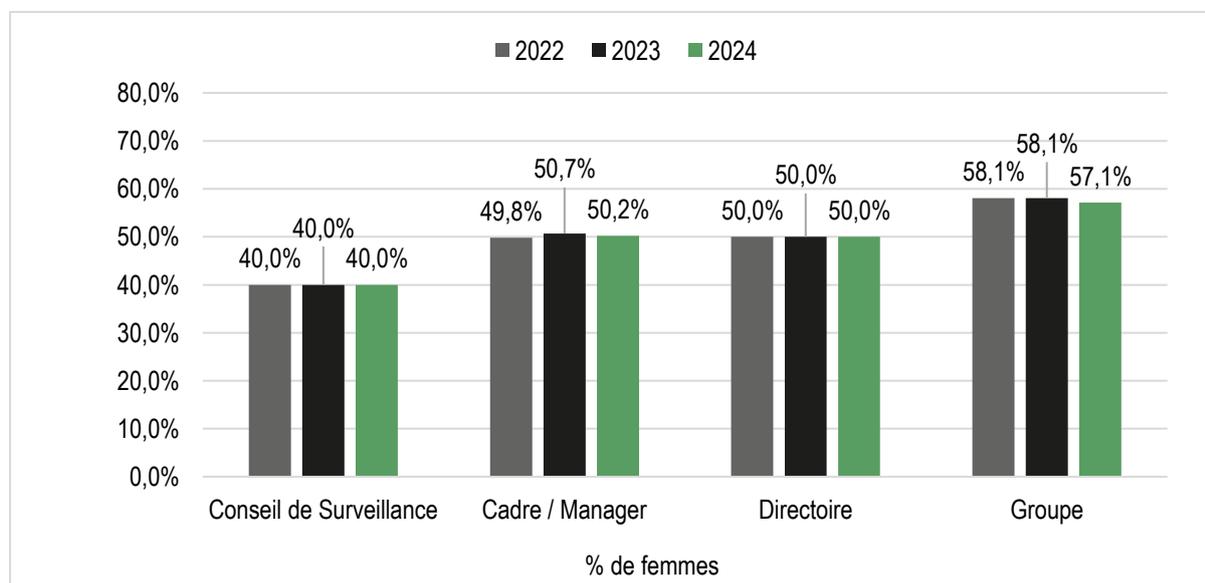


Le Groupe a généralement peu recours à des contrats à durée déterminée (CDD), ce qui s'explique par le besoin d'une main d'œuvre stable, qualifiée et expérimentée pour répondre aux attentes des clients. Néanmoins, pour certaines campagnes promotionnelles ponctuelles nécessitant plus de réactivité ou dans le cas d'absence prolongée de certains collaborateurs permanents (CDI), le Groupe a recours à l'embauche des CDD ou des travailleurs intérimaires. La proportion de contrats à durée indéterminée est en légère hausse à fin 2024, s'affichant à 96,4 % contre 95,3 % à fin 2023.

Égalité professionnelle entre femmes et hommes



Le Groupe mène une politique d'égalité professionnelle en veillant à organiser équitablement et sans discrimination le recrutement, la gestion des carrières et le développement personnel des collaborateurs. En 2024, un nouvel accord d'entreprise sur l'égalité femmes-hommes a été signé par HighCo Data France, filiale la plus importante du Groupe en termes d'effectifs (les précédents datant de 2019 et 2022). Cet accord engage cette filiale à assurer une véritable mixité dans tous les secteurs et dans toutes les étapes de la vie professionnelle des salariés.



Les femmes représentent 57,1 % des effectifs à fin 2024.

L'analyse des postes occupés par les femmes au sein du Groupe à fin 2024 traduit toujours la volonté affichée de donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances d'évolution, en particulier au niveau « cadre / manager ». Avec une part de femmes de 50,2 %, la parité au niveau « cadre / manager » est stable à fin 2024 (50,7 % à fin 2023). Cela démontre la volonté du Groupe d'œuvrer pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes structurellement.

Il en est de même au niveau des organes statutaires de gouvernance du Groupe :

- avec 40 % des membres femmes au Conseil de surveillance de HighCo ;
- et la parité avec une femme et un homme au Directoire.

Par ailleurs, les membres du Conseil de Surveillance sont invités annuellement à délibérer sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Personnel en situation de handicap

Le Groupe mène structurellement trois actions favorisant l'insertion des travailleurs en situation de handicap :

- le versement de la contribution Agefiph, en France ;
- le recrutement direct ;
- le recours aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

En 2024, le Groupe a employé directement quatre collaborateurs en situation de handicap.

Le Groupe peut également faire appel à des entreprises adaptées qui développent des activités commerciales réalisées en priorité par des personnes en situation de handicap. Ces activités sous-traitées sont notamment :

- la collecte et le recyclage du papier ;
- la livraison de paniers garnis pour les collaborateurs ou les clients ;
- les fournitures de bureaux.

Politique de lutte contre les discriminations

Depuis la création du Groupe, la valeur « Respect », dans la continuité de la valeur historique « Exemplarité », a toujours conduit les dirigeants de HighCo à faire de la lutte contre toute forme de discrimination un principe fondamental de son fonctionnement.

Cette ligne de conduite s'est traduite dès 2012 par la rédaction et la diffusion d'une charte d'éthique auprès des collaborateurs (mise à jour en 2018). Cette charte, examinée par le Comité d'audit & RSE, rappelle en particulier que le Groupe rejette toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ainsi que tout comportement et propos humiliant. Elle a été renforcée par l'adhésion, en 2014, au Global Compact.

En France, le service de recrutement, chargé d'évaluer humainement et techniquement les candidats, est composé de trois personnes, sensibilisées à la lutte contre toute forme de discrimination et à la promotion de l'égalité des chances. Il fait appel, le cas échéant, à des cabinets de recrutement spécialisés.

À l'international, les responsables opérationnels recrutent directement leurs équipes, tant par candidatures spontanées que par l'intermédiaire de cabinets de recrutement.

Les candidats à des postes de management sont présentés à la Direction du Groupe pour validation.

Actions en faveur des droits de l'Homme

Le Groupe est essentiellement implanté dans les pays de l'Union Européenne ayant ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, et qui disposent tous d'une législation protectrice en matière sociale, dans tous les domaines couverts par ces conventions. En France et en Belgique (97 % des effectifs), le Groupe est doté d'un service de ressources humaines qui s'assure du respect des dispositions fondamentales du droit du travail.

Le Groupe adhère ainsi aux plus hauts standards internationaux relatifs aux droits humains dans la conduite de ses activités et s'engage notamment à respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ainsi que la Déclaration sur les droits de l'Enfant.

Le Groupe a donc estimé qu'il n'était pas nécessaire d'engager d'autres actions spécifiques en faveur des droits de l'Homme.

Lien Nation-Armée

Conformément à la loi n° 2023-703 du 1^{er} août 2023 relative à la programmation militaire, le Groupe va ouvrir une réflexion quant aux actions visant à promouvoir le lien Nation-Armée et à soutenir l'engagement dans les réserves, adaptées à sa taille (moins de 500 salariés, dont environ 400 en France). Cette réflexion devra permettre de déterminer quelle contribution au lien Nation-Armée et quels engagements visant à faciliter l'activité des éventuels salariés-réservistes du Groupe pourront être mis en place.

INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET L'ÉVASION FISCALE

Actions engagées pour prévenir la corruption

L'exemplarité et le respect font partie des valeurs fortes et fondatrices de HighCo, formalisées dès 2012 dans sa charte d'éthique, communiquée à l'ensemble des salariés.

Cette charte d'éthique, mise à jour en 2018 à la suite de la mise en œuvre des mesures de lutte contre la corruption de la loi du 9 décembre 2016, présente les principes d'éthique du Groupe : respect des lois, honnêteté et intégrité, respect des autres, préservation des intérêts du Groupe, transparence et pertinence des informations communiquées et respect de l'environnement. Elle décline ensuite ces principes en rappelant les responsabilités des collaborateurs du Groupe auprès de ses principaux partenaires : autorités, collaborateurs, clients, fournisseurs, concurrents, actionnaires et consommateurs.

Les dispositions concernant la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent sont intégrées dans la politique d'achats responsables, révisée en 2024.

Par ailleurs, en tant que signataire du Global Compact, HighCo soutient et applique depuis des années le principe de lutte contre toute forme de corruption.

En 2018, le Groupe a adopté un Code de conduite anti-corruption basé sur celui de Middledent, communiqué à l'ensemble des salariés par le Directoire, qui s'attache à lutter contre toutes les formes de corruption. Ce code a été mis à jour en 2023.

Compte tenu de sa taille, le Groupe s'est également doté de mesures et de procédures de conformité en matière de détection et de prévention des faits de corruption et de trafic d'influence, conformément à la loi n°2026-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II », relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Conformément à cette loi, une première cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, avait été réalisée en 2018. Elle a été actualisée en 2021 et partagée avec le Conseil de Surveillance, après examen par le Comité d'audit & RSE. Cette actualisation montre que le Groupe est faiblement exposé aux risques de corruption. Un plan d'actions a été mis en place à la suite des conclusions de cette cartographie et est déployé progressivement afin de permettre à HighCo de poursuivre son engagement de lutte contre la corruption.

En complément de son Code de conduite anticorruption, le Directoire a diffusé dès 2019 une politique « Cadeaux et Invitations », tenant compte de la cartographie des risques de corruption. Cette politique, mise à jour en 2023, vise à fournir à l'ensemble des collaborateurs du Groupe un cadre et des règles claires dans les relations d'affaires, et prévenir le risque de corruption.

Des sessions de formation sont régulièrement dispensées aux équipes comptables et aux personnes dites « à risques », la dernière datant de novembre 2022. Des actions de sensibilisation à l'ensemble des collaborateurs sont déployées, en témoigne la dernière réalisée via un outil d'*e-learning* début 2024.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place depuis de nombreuses années des procédures internes de contrôle permettant de limiter les risques de corruption et de fraude et d'évaluer les tiers avec lesquels le Groupe collabore. Les contrats et conditions générales d'achats et de ventes intègrent également des dispositions

relatives au dispositif anticorruption du Groupe. Ces procédures sont synthétisées dans la partie « Rapport d'activité » du document d'enregistrement universel 2024 (pages 189-198).

Enfin, si un collaborateur du Groupe ou un tiers a connaissance d'un crime ou d'un délit, d'une violation, d'une menace ou d'un préjudice, de conduites ou de situations contraires au Code de conduite anticorruption, il est invité à le signaler en se conformant au dispositif d'alerte disponible sur le réseau social d'entreprise et le site Internet de HighCo. Ce Code et le dispositif d'alerte sont par ailleurs remis à chaque nouveau collaborateur lors de son arrivée dans le Groupe.

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi Wasserman de mars 2022 et de son décret d'application d'octobre 2022, simplifiant les modalités de signalement et renforçant la protection des lanceurs d'alerte, HighCo a fait évoluer son dispositif d'alerte interne. Le Groupe a mis à jour l'ensemble de ses documents « anticorruption » et les a diffusés sur le site internet de HighCo, sur son réseau social d'entreprise et par le biais d'un message de la direction adressé à tous les collaborateurs.

Les principales modifications concernant le dispositif d'alerte interne mises en place en 2023, sont :

- la possibilité pour des personnes autres que les collaborateurs du Groupe d'effectuer un signalement ;
- l'élargissement des cas de violation, menace ou préjudice, pouvant être signalés ;
- une simplification des modalités de signalement (choix de trois canaux possibles : signalement interne, signalement externe, divulgation publique sous conditions) et des délais de traitement des alertes internes raccourcis ;
- le renforcement des mesures de protection des lanceurs d'alerte, en particulier contre toutes représailles (sanctionnées), et une nouvelle protection pour les « facilitateurs », qui les aident.

Afin de garantir la confidentialité et l'impartialité de son dispositif, HighCo a confié à un tiers externe indépendant le soin de recueillir, via une adresse email dédiée et sécurisée, les signalements et d'en examiner la recevabilité.

Sur le plan de la gouvernance, un Comité éthique est chargé de traiter les alertes jugées préalablement recevables par le tiers externe indépendant. Le Comité d'audit et RSE du Conseil de Surveillance effectue par ailleurs régulièrement un suivi de ce dispositif anticorruption.

Actions engagées pour prévenir l'évasion fiscale

Compte tenu de son activité et de son implantation géographique au sein de l'Union Européenne, en particulier dans des pays appliquant désormais le même taux d'impôt sur les sociétés (France, Belgique et Espagne), le Groupe est faiblement exposé au risque d'évasion fiscale. Le Groupe se conforme à ses obligations en matière fiscale en ayant recours, le cas échéant, à des avocats fiscalistes afin de s'assurer du respect des réglementations locales.

Par ailleurs, la charte des achats responsables de HighCo a été mise à jour en 2020 pour intégrer un engagement des fournisseurs de lutter contre toute forme de fraude fiscale.

INFORMATIONS SOCIETALES

Impact de l'activité du Groupe

En termes d'emploi

Depuis sa création, le Groupe a toujours conservé une forte implantation dans le département des Bouches-du-Rhône, où se situent son siège social, ainsi que certaines filiales. Il y emploie d'ailleurs 216 personnes à fin 2024, soit près de la moitié des effectifs du Groupe (et plus de la moitié des collaborateurs français), ce qui en fait un acteur reconnu de la vie économique locale, notamment dans le domaine de l'emploi.

Sur les autres sites d'implantation, proches des villes de Bruxelles, Madrid ou à Paris, l'impact sur l'emploi des activités du Groupe est plus limité, du fait de la taille des sociétés par rapport au tissu économique local. Le regroupement des effectifs sur des sites uniques dans chaque pays facilite néanmoins l'accès aux différentes sociétés du Groupe, que ce soit notamment à Paris ou en Belgique (immeuble situé à Asse, en périphérie de Bruxelles).

En termes de développement régional

Dans sa région historique d'implantation (Aix-en-Provence / Marseille), le Groupe a noué, par l'intermédiaire notamment de ses dirigeants et de son Président-Fondateur, des liens étroits et constructifs depuis de nombreuses années à travers des organisations intervenant dans différents domaines :

- le sport et l'entreprise, par la présence de M. Richard Caillat (Président du Conseil de Surveillance) au conseil d'administration de l'Association Olympique de Marseille, mais aussi des dotations financières auprès d'associations sportives locales ;
- la culture, par la participation, avec d'autres entreprises, à l'association Mécènes du Sud depuis sa création en 2003, dont la volonté est de stimuler la création artistique contemporaine régionale ;
- la solidarité, à travers le Fonds HighCo pour Entreprendre, ayant pour mission d'accompagner les jeunes entrepreneurs dans leur formation, leur insertion sociale et la réalisation de projets innovants. Une réflexion est engagée pour redéfinir le format d'accompagnement que le Groupe peut proposer, avec la volonté de l'adapter aux nouveaux enjeux sociétaux et à sa stratégie RSE. En parallèle, le Groupe a mené d'autres actions de solidarité, en nouant des partenariats avec des associations locales, comme avec « 1 Lettre, 1 Sourire », association avec laquelle les collaborateurs du Groupe ont écrit et distribué des lettres à des résidents d'EHPAD situés à proximité des sites d'Aix-en-Provence et de Paris, en soutenant financièrement « L'École des XV », une association fondée à Aix-en-Provence qui lutte contre le décrochage scolaire, et, enfin, dans le cadre de l'initiative « Boîtes Solidaires », en constituant une quarantaine de boîtes de Noël, distribuées par la Croix-Rouge d'Aix-en-Provence et la Maison de la Vie Associative et Citoyenne à Paris, pour soutenir des personnes en situation de précarité ;
- l'entrepreneuriat, au travers du « Prix Frédéric Chevalier », fait également l'objet d'une réflexion pour redynamiser cette initiative, à l'instar du Fonds de dotation, afin de l'adapter aux enjeux actuels et de renforcer son impact ;
- le développement urbain, par l'implication du dirigeant de High Connexion aux échanges avec des municipalités, concernant le développement d'un quartier d'Oullins (ville voisine de Lyon).

Relations avec les parties prenantes

L'écosystème d'affaires

Outre les événements et partenariats régionaux présentés ci-dessus, le Groupe, à travers ses managers, a toujours été fortement impliqué dans son écosystème d'affaires.

HighCo a pour ambition de permettre aux marques d'être en phase avec les attentes d'un consommateur omnicanal et un point de vente qui évolue, notamment avec l'impact du Digital.

Dans cette optique, en France, des managers prennent régulièrement la parole au sein d'organismes et d'évènements tels que :

- l'Institut Du Commerce (IDC), plateforme de rencontre au sein de laquelle tous les acteurs du commerce, industriels, distributeurs et prestataires de service peuvent travailler ensemble pour anticiper les mutations du commerce et mieux satisfaire les attentes des *shoppers* ;
- l'Association Française du Multimédia Mobile (AF2M), qui regroupe les principaux acteurs du marché du multimédia mobile en France, notamment en tant que membre de l'Alliance Digitale, mais également en participant en tant que partenaire des opérateurs au groupe de travail sur la lutte contre la fraude ;
- le *One-to-One Digital Marketing*, évènement durant lequel les innovations et tendances du marketing digital sont présentées lors de retours d'expérience ou d'échanges informels ;
- la *Winter Edition des BigBoss*, évènement « one-to-one » dédié aux échanges entre acteurs du digital.

HighCo encourage par ailleurs ses filiales à publier directement des informations sur leur écosystème d'affaires et/ou à mettre à disposition de leurs clients des outils opérationnels tels que des infographies, des articles et des newsletters :

- HighCo Data publie tous les mois des actualités sur son blog (www.highco-data.fr/category/actualites/). Ce blog permet de partager des informations sur le commerce, l'activation *shopper*, des cas clients et, enfin, des données clés du marché. Ces informations sont également transmises par le biais d'une newsletter mensuelle ;
- Useradgents a développé deux newsletters : une hebdomadaire, « *Friday's Watch* », qui permet de recevoir des informations « Tech & Innovation », et une trimestrielle, « Les news de l'agence » qui est un condensé de ses actualités (nouveaux projets, articles de fond, conférences, etc.) ;
- HighCo Mindozza publie également une newsletter hebdomadaire, « *Demain, la veille* », qui décrypte les actualités « Social Media », métavers et influence, ainsi qu'un « *Metannuaire* » pour répertorier toutes les initiatives métavers de marques.

Récompenses et distinctions

Au-delà de ces actions, le Groupe se voit régulièrement récompensé pour son innovation, renforçant ainsi son positionnement au sein de son écosystème d'affaires.



Après Useradgents en 2023, c'est HighCo Mindozza qui a remporté plusieurs prix en 2024 : le Prix de l'Innovation et le Cas d'Or dans la catégorie Social Media lors des Cas d'Or Région Sud. Elle s'est également distinguée lors des Cas d'Or Social Media, en décrochant une médaille de bronze dans la catégorie Intelligence Artificielle et une médaille d'argent dans la catégorie Campagne Social Media. Enfin, HighCo Mindozza a été primée par *La Réclame* pour sa meilleure carte de vœux 2024 et a été lauréate des Trophées de la Communication dans la catégorie Innovation.

Soutien aux causes sociales, sociétales et environnementales

Par ailleurs, au-delà de ces implications professionnelles, le Groupe soutient les initiatives de partenariat avec des parties prenantes non professionnelles.



Depuis 2017 en partenariat avec les opérateurs de télécommunication, High Connexion propose à des associations / ONG, la collecte de dons par SMS. Cette expertise technique permet à différentes parties prenantes de se mobiliser dans la collecte de dons pour des causes diverses : aide humanitaire, recherche médicale ou encore préservation de la nature. Cette activité réglementée, qui fait l'objet d'un agrément auprès de l'ACPR – Banque de France, a permis de collecter 1,8 M€ de dons en 2024 (après déjà plus de 3 M€ de dons en 2023).

Depuis 2023, sous l'impulsion de l'association Hagir et avec le soutien financier du Groupe, plusieurs initiatives ont été menées dans le but de sensibiliser et mobiliser les collaborateurs sur le thème de l'écologie. Ces actions ont été menées en 2024 sur les principaux sites du Groupe : Aix-en-Provence et Paris, ainsi qu'en Belgique. Parmi elles, deux fresques ont été organisées : une fresque du climat, destinée à sensibiliser les collaborateurs belges qui n'en avaient pas encore bénéficié, et une fresque du plastique. Ces événements ont rassemblé près de 27 collaborateurs. En 2023, près de 50 collaborateurs avaient déjà été sensibilisés aux Fresques du Climat et de la Mobilité. De nouvelles fresques et autres ateliers collaboratifs sont à l'étude pour 2025 afin de contribuer au renforcement de la prise de conscience sur les enjeux environnementaux.

L'organisation d'une conférence animée par *Hourrail !* « Voyager sans avion », la coordination de l'événement « Mai à vélo » et la tenue d'un ciné-débat autour du documentaire « Low-Tech » d'Adrien Bellay durant la « Semaine européenne du développement durable » viennent compléter ce panorama d'actions visant à sensibiliser les collaborateurs du Groupe à différents enjeux sociétaux. Ainsi, en 2024, près de 70 collaborateurs distincts ont participé aux différents événements organisés par Hagir.

Le fonds HighCo pour entreprendre et le Prix Frédéric Chevalier



Depuis sa création, le Groupe a d'ailleurs toujours mené une ambitieuse politique de création et d'acquisition de start-up et encouragé cet esprit entrepreneurial. Pour aller encore plus loin dans sa démarche, et fidèle à ses valeurs – Innovation, Performance, Respect et Passion – HighCo a créé en 2017 le « Fonds HighCo pour entreprendre ». L'objectif de ce fonds est d'accompagner concrètement les jeunes

entrepreneurs dans leur formation, insertion sociale, réalisation de projets innovants, en particulier digitaux, solidaires ou répondant à des problématiques de protection de l'environnement et de développement durable.

Ce Fonds a décerné chaque année entre 2018 et 2022 le « Prix Frédéric Chevalier », fondateur de HighCo, destiné à soutenir le projet d'un jeune, de 18 à 30 ans, sur la région Pays d'Aix Marseille. En 2022, le prix « Frédéric Chevalier » avait été décerné à deux jeunes entrepreneurs souhaitant développer deux projets distincts : le projet « V.RTU & Le Bracelet V.Touch » (catégorie « Innovation/ web3 ») – un bracelet qui exploite notre façon de percevoir le sens du toucher des objets en réalité virtuelle, et le projet « TravelHand » (catégorie « Impact positif ») – une agence de voyage spécialisée pour les personnes en situation de handicap ou ayant une maladie invalidante.

De plus, le lauréat de la première édition (2018) a concrétisé son projet d'offrir une plateforme permettant de se créer des parcours touristiques sur-mesure. Il a depuis remporté de nombreux prix, reçu des subventions et trouvé de nouveaux associés. Il travaille à présent avec une cinquantaine d'offices du tourisme et héberge, sur sa plateforme « Coq-trotteur », de nombreux commerçants et artisans, avec « *une dynamique de circuit court à fort impact social, local et environnemental* ».

En 2023, dans le cadre de la refonte globale de sa stratégie RSE, le Groupe a entamé une réflexion approfondie sur sa démarche en matière de soutien entrepreneurial. Cette réflexion a abouti en 2024, lors d'une journée où la nouvelle stratégie RSE du Groupe a été présentée aux collaborateurs, à l'organisation d'un atelier pour réfléchir de manière collaborative sur le nouveau format du « Prix Frédéric Chevalier », en adéquation avec notre ambition et nos valeurs.

Lauréats du Prix Frédéric Chevalier

2022	Heidy Daumas avec : « V.RTU & Le Bracelet V.Touch » Cindy Fabbricelli avec « TravelHand »
2021	Martin Lombardo et Quentin Rey avec « Tekshelf » Oscar Mondesir avec « La ola » rebaptisé "Sportingoodz"
2020	Nicolas Mattei avec « Loop » Marie-Laurence Heimbürger avec « EcoSave »
2019	Julie Boissard avec « BeEthic » Lucas Le Ray avec « Shelt.In » (Prix coup de cœur)
2018	Nicolas Garcin avec « Coq-trotteur »

Loyauté des pratiques à l'égard des consommateurs

Par son activité, les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs restent limitées pour HighCo. Néanmoins, en tant que fournisseur de solutions marketing et de communication à des marques de grande consommation, le Groupe est régulièrement amené à :

- apporter son conseil et son expertise à ses clients pour mettre en œuvre des publicités et promotions loyales et conformes à la réglementation, et
- assurer la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel que HighCo traite pour le compte de ses clients.

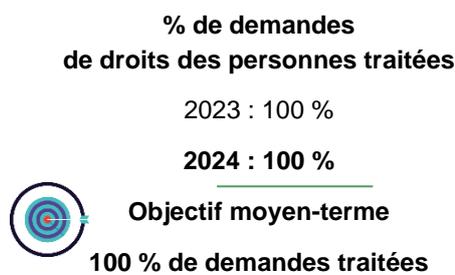
Conformément au RGPD, le Groupe dispose d'une organisation et de procédures destinées à protéger les données personnelles qu'il traite tant pour son compte, notamment comme employeur, que pour le compte de ses clients. Ces procédures définissent la gouvernance et les principales règles de bonne conduite à suivre en vue d'assurer la protection des données personnelles et la vie privée des individus, en particulier

des employés et des consommateurs, ainsi que des partenaires commerciaux de HighCo. Ces procédures sont régulièrement mises à jour.

L'organisation interne du Groupe repose sur une équipe de référents dans chaque filiale, un comité de projet et un Délégué à la Protection des Données (ou « DPO »). Elle présente des garanties en matière de sécurité, de confidentialité et d'information sur les données personnelles.

Enfin, les filiales du Groupe travaillant avec des clients/fournisseurs qui traitent des données à caractère personnel, doivent annexer à leur contrat un *Data processing agreement* (DPA), ou accord de traitement des données, qui définit les obligations et responsabilités propres aux « responsables de traitement » et aux « sous-traitants » pour ce qui concerne le traitement de ces données.

En 2024, 422 demandes d'opposition, d'accès ou de suppression de données personnelles émanant de consommateurs, candidats, ou autres, ont été traitées par HighCo, contre 515 demandes en 2023. Toutes ces demandes ont été traitées selon le règlement européen en vigueur.



Cet objectif ayant été durablement atteint, une réflexion est en cours dans le cadre de la nouvelle stratégie RSE du Groupe pour le faire évoluer et améliorer les pratiques du Groupe à l'égard des consommateurs.

Sous-traitance et fournisseurs

Le Groupe fait intervenir de nombreux sous-traitants et prestataires externes pour mener à bien son activité. Avec un chiffre d'affaires 2024 de plus de 146 M€ et une marge brute de plus de 69 M€, c'est plus de 77 M€ d'achats directs qui ont été réalisés (71 M€ en 2023, à données comparables), soit près de 53 % du chiffre d'affaires 2024 (près de 49 % en 2023 à données comparables).

Les principaux types de services ou prestations achetés ou sous-traités sont :

- achat de « trafic SMS » auprès des opérateurs de télécommunication dans le cadre des activités de « Push Marketing » ;
- lecture et encodage de données marketing pour les activités de *clearing* ;
- achat de papier, cartons, PLV (Publicité sur le Lieu de Vente), logiciels, primes et objets publicitaires ;
- création graphique, images et photos ;
- impression et distribution des supports de communication ;
- achat d'espaces publicitaires *offline* et *online* ;
- production média et événementielle, et sociétés d'animation ;
- prestations informatique et technologique ;
- prestation logistique.

Fin 2024, le Groupe a adopté une nouvelle Politique d'Achats Responsables, en réponse aux ambitions fixées dans sa stratégie RSE et ses objectifs de décarbonation. Cette politique, qui remplace la Charte des Achats Responsables en vigueur depuis 2014, s'articule autour de trois axes majeurs :

- Promouvoir le strict respect des droits humains et des enjeux sociaux ;
- Décarboner notre chaîne d'approvisionnement ;
- Être un partenaire de confiance en matière d'éthique des affaires et de sécurité des données.

Fondée sur les dix principes du Global Compact, cette politique reflète la volonté du Groupe d'établir des relations responsables et durables avec ses partenaires stratégiques.

Les fournisseurs signataires, en collaborant avec les entités du Groupe, doivent s'engager à respecter les principes de cette Politique d'Achats Responsables et contribuer à la mise en œuvre de cette démarche de progrès continu.

De janvier à octobre, la Charte des Achats Responsables historique était transmise aux principaux prestataires et sous-traitants pour signature. Depuis novembre 2024, la nouvelle Politique d'Achats Responsables a été transmise aux principaux fournisseurs et sous-traitants des différentes filiales afin qu'ils en prennent connaissance et la signent. Elles ont ainsi été approuvées et signées par 79 fournisseurs et sous-traitants en 2024.

Sur les principaux sites d'implantation du Groupe, et afin de se prémunir contre le travail dissimulé, les équipes administratives effectuent des vérifications auprès des nouveaux prestataires référencés, notamment en s'assurant que le fournisseur est correctement enregistré auprès de l'administration sociale et fiscale du pays. Ces vérifications varient d'un site à l'autre, en fonction de la taille de la société et des obligations réglementaires en vigueur dans le pays d'implantation.

En France, des vérifications sont également effectuées auprès des prestataires « *freelance* ».

Les principaux imprimeurs sont visités afin de vérifier la réalité et la fiabilité du matériel.

Depuis 2019, HighCo Data France a créé un service achat dédié pour mieux adresser les problématiques de ses clients, notamment de durabilité. Les critères RSE sont ainsi intégrés dès les achats. En fonction des besoins, les filiales peuvent également être amenées à se faire accompagner par des experts dans leur recherche de fournisseurs à l'étranger, notamment pour les aspects réglementaires.

En Belgique, les fournisseurs importants (en particulier les imprimeurs) sont des entreprises renommées ayant des chartes sociales et environnementales. Par ailleurs, des entretiens annuels avec les fournisseurs stratégiques sont conduits pour évaluer leur situation et leur position commerciale.

Enfin le Groupe peut recourir à la sous-traitance dans des pays hors UE. À ce titre, les activités de traitement de coupons et d'offres promotionnelles conduisent à sous-traiter une partie importante des activités de comptage à un groupe spécialisé dans le traitement externalisé de flux documentaires, disposant d'un centre de traitement au Maroc.

Dans ce cas, le cadre contractuel de la collaboration prévoit que le sous-traitant et ses éventuels prestataires respectent :

- les règles d'emploi régulier de salariés, en conformité avec les règles du pays, d'effet équivalent au Code du travail français ;
- les fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, notamment en ce qui concerne le travail des enfants ;
- les règles en vigueur en matière de protection des données à caractère personnel ;
- les principes RSE contenus dans la Politique d'Achats Responsables.

De plus, le Groupe procède à des visites sur les sites de production en fonction des actualités afin de s'assurer du respect des contrats.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Depuis 2014, le Groupe relaie auprès de ses collaborateurs sa politique environnementale organisée autour de quatre objectifs :

- Lutter contre le changement climatique ;
- Préserver la ressource papier ;
- Promouvoir l'efficacité énergétique ;
- Sensibiliser ses parties prenantes.

Organisation générale

Organisation pour prendre en compte les questions environnementales

Le Comité d'audit & RSE travaille à la mise en place d'une stratégie environnementale cohérente pour le Groupe, et au suivi d'indicateurs. Le Groupe a entrepris, depuis 2015 en France et depuis 2018 en Belgique, un bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES, Scope 1 & 2) sur ses principaux sites. En 2023, le Groupe a renforcé sa démarche environnementale en intégrant le Scope 3 à son bilan carbone. Accompagné par un expert, HighCo a élaboré une nouvelle méthodologie de comptabilité carbone. Cela permet désormais de présenter un bilan carbone complet (Scopes 1, 2 et 3) pour les années 2022, 2023 et 2024, ainsi qu'une trajectoire de décarbonation.

Démarches d'évaluation ou de certification

De manière générale, le Groupe n'impose pas mais encourage puis accompagne ses filiales dans leurs démarches d'évaluation ou de certification.

Toutefois, au-delà de l'évaluation EcoVadis, HighCo participe depuis 2010 à la campagne d'évaluation du Gaïa Research et a fait partie de l'indice Gaïa (70 valeurs les mieux évaluées) jusqu'en 2020, date de sa dernière publication. Dans le cadre de la campagne *EthiFinance ESG Ratings 2024*, HighCo a ainsi obtenu une note de 83 sur 100. Cette notation, en progression par rapport à 2023, souligne l'amélioration continue dans les différents domaines évalués (gouvernance, social, environnement et parties prenantes externes).

En 2023, une nouvelle démarche a été engagée avec la première réponse au questionnaire sur le climat du CDP (anciennement « *Carbon Disclosure Project* »). Cette initiative montre la volonté d'HighCo d'accélérer dans sa démarche environnementale en élargissant les engagements et en renforçant la transparence du Groupe sur les enjeux climatiques. En 2024, le Groupe a répondu au questionnaire spécifique pour les PME et a obtenu avec un B la note la plus élevée de cette catégorie, soulignant la qualité des premières actions menées en matière de climat.





Ethifinance ESG Ratings mène depuis 2009 une campagne annuelle de collecte de données couvrant l'essentiel des PME-ETI cotées en France. Sur la base de ces informations, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance. Les cotations sont réalisées selon un référentiel de près de 140 critères (environnement, social, gouvernance et parties prenantes externes) et utilisées par des sociétés de gestion de premier rang dans leur processus de gestion et de décision d'investissement.



Le CDP est une organisation internationale à but non lucratif qui administre l'une des plus grandes bases de données environnementales au monde. Il constitue un cadre de référence pour la divulgation des informations environnementales à travers plusieurs questionnaires : changement climatique, eau, forêts et plastiques. Les participants reçoivent une notation allant de A à D-. En 2024, la note la plus élevée pour les PME est B. Une méthodologie est en cours de développement pour établir une notation similaire à celle des grandes entreprises.

Changement climatique

Méthodologie de calcul du bilan carbone

Afin d'identifier les postes significatifs d'émissions de carbone, le Groupe a revisité sa méthodologie de calcul, couvrant désormais tous les postes du bilan carbone jugés pertinents. Cette nouvelle approche s'appuie sur l'utilisation des facteurs fournis par l'ADEME, avec l'intégration des facteurs numériques de NégaOctet et l'utilisation de la base de données Ecoinvent pour les facteurs relatifs au cycle de vie des produits. Le développement de cette nouvelle méthodologie de calcul respecte le standard du *GHG protocol*.

Les émissions associées aux Scopes 1 et 2 ont été exhaustivement analysées en utilisant des données physiques, tandis que pour le Scope 3, des données physiques et monétaires ont été utilisées (en fonction de la disponibilité des données). Pour les principales filiales du Groupe, l'approche « physique » a été privilégiée sur les achats de matières premières et le transport, dès que possible. Un travail plus poussé a été entrepris pour évaluer l'empreinte carbone des produits numériques, en tenant compte de l'ensemble de leur cycle de vie, notamment pour les applications et les sites web.

Pour faciliter la lecture des données chiffrées ci-après et mettre les résultats en perspective, il est indiqué que pour l'année 2023, selon les estimations publiées en novembre 2024 par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), l'empreinte carbone de la France est estimée à 644 Mt CO₂e. Ramenée à l'ensemble de la population, l'empreinte carbone est donc estimée à 9,4 tCO₂e. par personne en 2023.

SCOPE 1

Le Scope 1 mesure les émissions directes liées à la combustion fixe (gaz) et mobile (flotte automobile), ainsi que les émissions directes fugitives (fluides frigorigènes).

SCOPE 2

HighCo comptabilise ses émissions de Scope 2 selon l'approche méthodologique « *location-based* » (base géographique), qui reflète les émissions moyennes d'électricité du pays. Le facteur d'émission moyen utilisé est spécifique au mix énergétique du pays.

REPORTING EMISSIONS SCOPE 1 & 2

(en tonnes CO ₂ eq.)	2022	2023	2024
Scope 1 : émissions directes de gaz à effet de serre (GES)	213	169	203
Scope 2 : émissions indirectes de GES	69	41	38
Total des émissions Scope 1 & 2 reportées	282	211	241

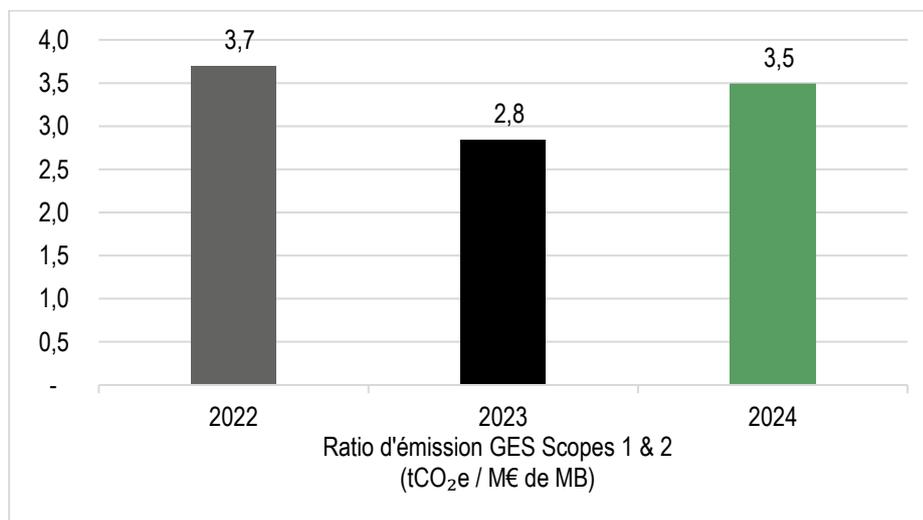
Les émissions GES (« Scope 1 et 2 ») du Groupe sont passées de 211 tCO₂e en 2023 à 241 tCO₂e en 2024, soit une hausse de + 14,2 %.

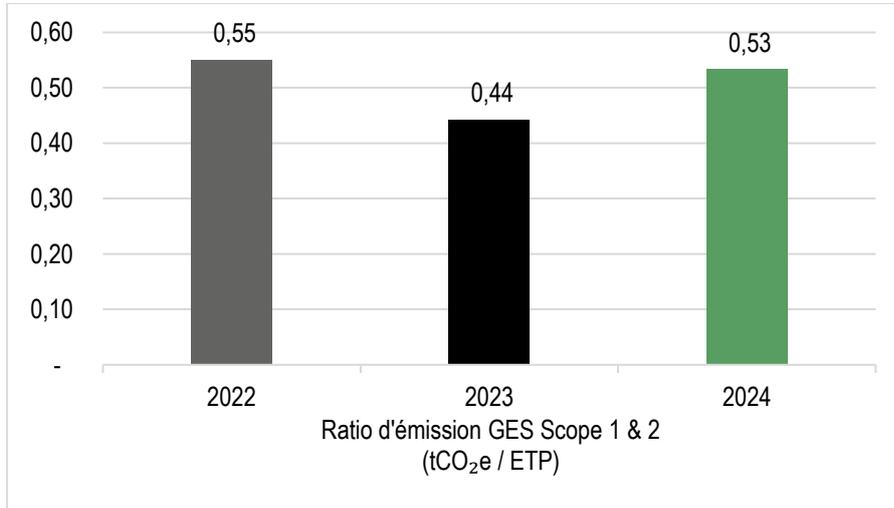
Cette hausse de + 30 tCO₂e des émissions s'explique principalement par une importante fuite de fluides frigorigènes sur le site belge, engendrant 37 tCO₂e d'émissions directes fugitives. Les autres postes d'émissions Scope 1 et 2 sont en baisse ou stables.

Ces émissions Scope 1 & 2 représentent pour le Groupe l'équivalent de :

- 3,5 tCO₂e / M€ de MB en 2024 (contre 2,8 tCO₂e / M€ de MB en 2023) ;
- 0,53 tCO₂e / ETP en 2024 (contre 0,44 tCO₂e / ETP en 2023).

Émissions de GES par unité de valeur – Scopes 1 & 2

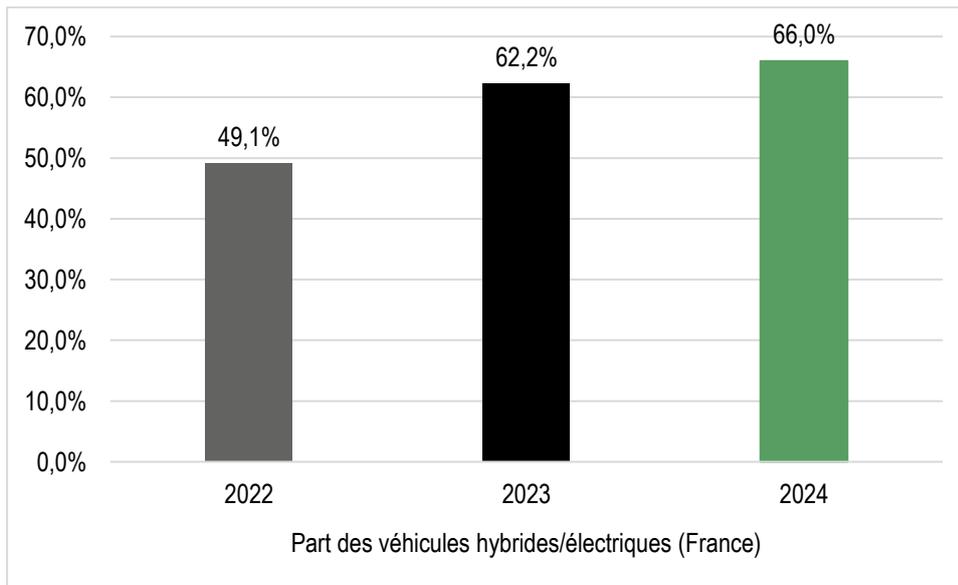




Concernant plus spécifiquement le parc automobile du Groupe (Scope 1), en propre ou en location, à fin 2024, il est composé de 47 véhicules en France (45 à fin 2023) et de 16 véhicules à l'international (identique à fin 2023).

À Aix-en-Provence, étant donné le manque d'infrastructures de transports en commun, les salariés utilisent principalement leurs véhicules pour rejoindre leur lieu de travail. Cependant, depuis de nombreuses années, les collaborateurs qui bénéficient d'un véhicule de fonction sont orientés, lors du renouvellement de ce dernier, vers des modèles plus écologiques.

Évolution de la flotte de véhicules France en fonction de la motorisation



Ainsi, fin 2024, deux tiers de la flotte automobile française du Groupe est constituée de véhicules hybrides, hybrides rechargeables ou électriques. Cette progression continue témoigne de la transition de HighCo vers des modes de transports plus durables.

SCOPE 3

Catégorie Scope 3	Périmètre
Produits et services achetés	Matériaux (papier, carton, plastique, etc.), dotations achetées, hébergements de données & services <i>cloud</i> , logiciels, prestations intellectuelles, télécommunications & réseaux, frais de formation, autres frais (assurance, banques, juridiques, etc.)
Biens immobilisés	Périphériques informatiques, serveurs, bâtiments et véhicules d'entreprise
Activités associées à l'énergie et aux combustibles	Perte d'électricité sur le réseau amont, extraction et transport du gaz et carburant des véhicules en leasing, etc.
Transport et distribution amont	Transport amont terrestre et maritime
Déchets générés par les opérations	Déchets de bureaux, déchets industriels banals, incinération des coupons de réduction, eau
Voyages professionnels	Transport aérien, ferroviaire
Déplacements domicile-travail des employés	Déplacements des employés
Actifs en <i>leasing</i> amont	Serveurs physiques en location
Transport et distribution aval	Non reporté. La proportion des produits vendus pouvant être physiquement livrés au consommateur et dont le Groupe n'assure pas la gestion du transport représente une part insignifiante
Utilisation des produits vendus	Utilisation par le client final des services digitaux développés par HighCo (applications smartphone, sites web, campagnes digitales).
Traitement de fin de vie des produits vendus	Fin de vie des supports matériels dont la fabrication passe par HighCo
Actifs en <i>leasing</i> aval	Mise à disposition de matériels promotionnels aux clients (bornes de jeu, etc.)
Investissements	Aucune participation significative hébergée hors des locaux du Groupe
Autres émissions indirectes	Emissions liées aux dépenses externalisées nécessaires au fonctionnement du Groupe (fabrication des bâtiments loués et des véhicules détenus en leasing, etc.)

REPORTING EMISSIONS SCOPE 3

Catégorie Scope 3 (en tonnes CO ₂ eq.)	2022	2023	2024
Produits et services achetés	5 361	4 519	3 987
Biens immobilisés	56	18	43
Activités associées à l'énergie et aux combustibles (non inclus dans le Scope 1 ou le Scope 2)	69	55	53
Transport et distribution amont	268	214	209
Déchets générés par les opérations	37	33	29
Déplacements professionnels	32	44	32
Déplacements domicile-travail des employés	462	433	391
Actifs en leasing amont	22	18	19
Transport et distribution aval	-	-	-
Utilisation des produits vendus	1 984	1 757*	1 897
Traitement de fin de vie des produits vendus	336	520	126
Actifs en leasing aval	-	2	2
Investissements	-	-	-
Autres émissions indirectes	-	-	-
Total des émissions Scope 3 reportées	8 627	7 613	6 789

* Les émissions 2023 déclarées dans la catégorie « Utilisation des produits vendus » ont été corrigées afin d'assurer une meilleure cohérence avec la méthodologie appliquée au calcul des émissions relatives au développement et à la maintenance des sites web et applications mobiles en 2022 et 2024.

Deux catégories du Scope 3 se démarquent en termes d'émissions :

- Les « Produits et services achetés » qui peuvent être regroupés en deux catégories distinctes, comprenant :
 - les achats de produits et services essentiels pour le fonctionnement du Groupe et de ses filiales, incluant le matériel informatique, les prestations de services, les télécommunications, etc. Cette catégorie représente la majeure partie des émissions associées aux achats de produits et services.
 - les achats de matières premières telles que le plastique, le papier, le carton, etc. destinés aux filiales en charge de la production de supports de communication et de publicité pour nos clients.
- L'« Utilisation des produits vendus », qui regroupe toutes les solutions créées par le Groupe à destination de ses clients et de leurs utilisateurs (sites web, applications mobiles, créations et campagnes digitales, coupons papier et digitaux, etc.). Deux solutions ressortent en termes d'émissions dans cette catégorie :
 - les créations digitales : plusieurs typologies de projets ont été considérées (image, vidéo, *display*, 3D, etc.) pour lesquels nous avons utilisé le poids des créations par type en supposant un nombre constant d'utilisateurs. Pour évaluer le trafic, nous avons estimé un mix équilibré entre consultation sur ligne fixe et réseau mobile.
 - le développement et la maintenance des sites web et applications mobiles, pour lesquels différents paramètres ont été pris en compte pour mesurer les émissions :
 - nombre de pages visitées ;
 - typologie de projet confié par le client pour le développement du site web ou de l'application mobile (conception et/ou UX design) ;
 - durée de vie moyenne du site web ou de l'application mobile (5 ans avec pour hypothèse 40 % des émissions lors de la phase de création puis 15 % pour chaque année de maintenance) ;
 - mesure de l'impact d'une visite sur le site web.

En raison de l'indisponibilité de certaines données, nous avons pris des hypothèses pouvant entraîner des variations des émissions d'une année sur l'autre.

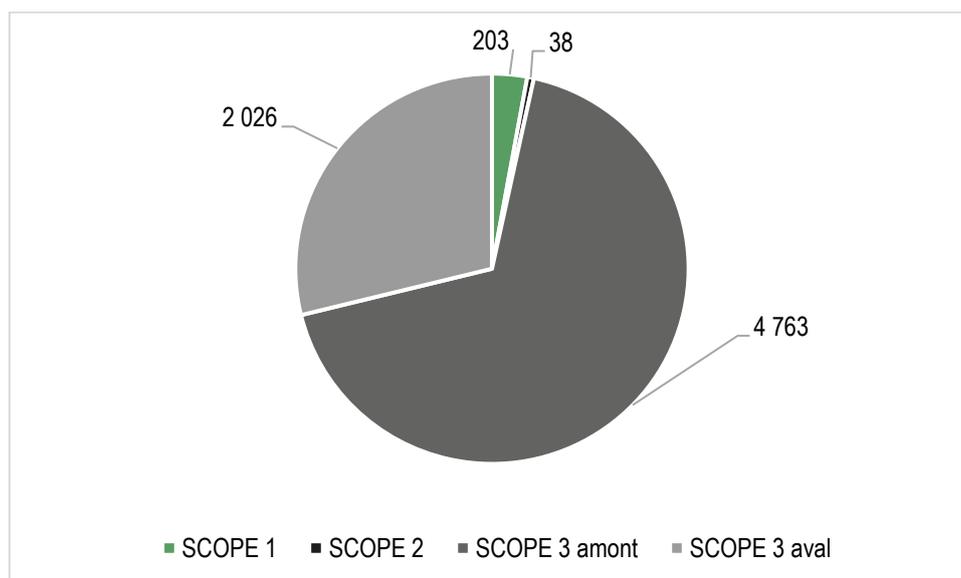
Les émissions GES « Scope 3 » du Groupe sont passées de 7 613 tCO₂e en 2023 (après correction) à 6 789 tCO₂e en 2024, soit une baisse de -10,8 %.

Cette baisse de -824 tCO₂e des émissions Scope 3 s'explique principalement par :

- la diminution des produits et services achetés (-11,8 %), représentant -532 tCO₂e, en partie liée au repli global de l'activité (-7,0 %) ;
- une baisse significative des émissions liées au traitement de fin de vie des produits vendus (-75,8 %), représentant -394 tCO₂e. Cette baisse est directement liée à la forte baisse d'activité avec le client Casino qui a cédé ses hypermarchés et supermarchés au cours de l'année 2024, entraînant une forte diminution des achats de matières et, par conséquent, une réduction du traitement des produits en fin de vie.

Postes significatifs d'émissions GES

Comme la majorité des entreprises, les principaux gaz à effet de serre émis par le Groupe proviennent de son Scope 3, en particulier des catégories « Produits et services achetés » et « Utilisation des produits vendus ».



La mise en place de la nouvelle méthodologie de comptabilité carbone a permis une identification précise des sources d'émissions du Groupe. La majorité des émissions se concentrent dans le Scope 3, représentant 96,6 % de l'ensemble des émissions du Groupe, contre 97,3 % en 2023 (corrigé). Le Scope 3 « Amont » (Produits et services achetés, Déplacements domicile-travail, etc.) constitue à lui seul 67,8 % des émissions totales, contre 70,1 % en 2023 (corrigé).

Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions GES et moyens mis en œuvre à cet effet

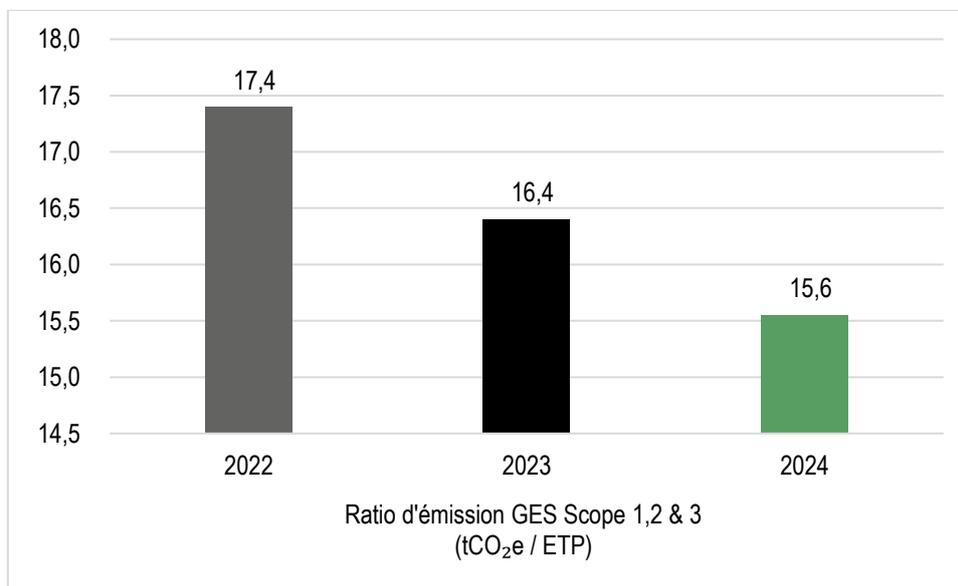
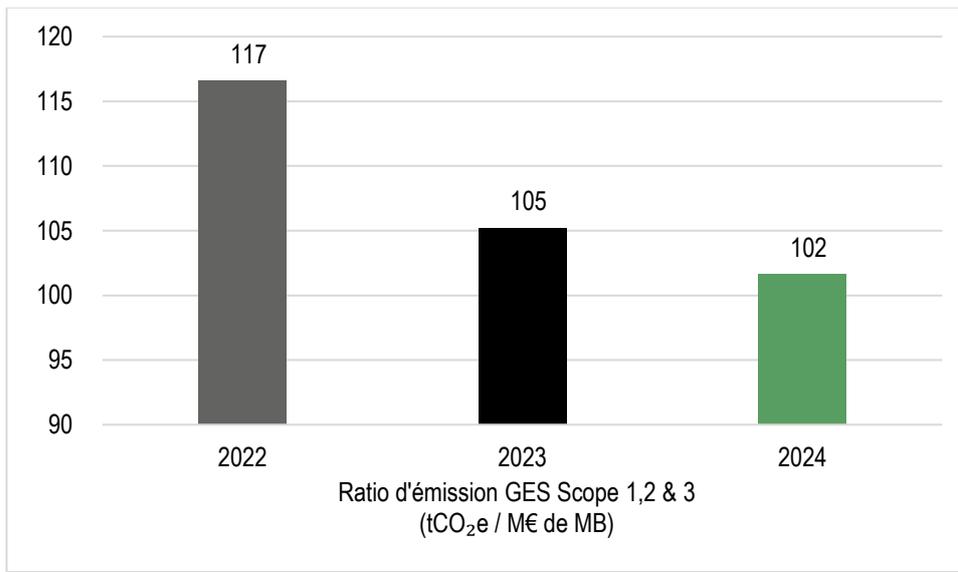
Comme mentionné dans les « Démarches d'évaluation ou de certification » ci-avant, le Groupe réalise un bilan GES (Scope 1 & 2) depuis 2015 en France et depuis 2018 en Belgique.

Le Groupe doit orienter ses efforts vers la gestion et la réduction des émissions liées à sa chaîne de valeur externe, notamment sur les catégories de produits et services achetés (e.g. éviter les produits « pétrosourcés ») et l'utilisation des produits vendus (e.g. écoconception des produits digitaux vendus).

Les émissions de GES (Scope 1, 2 & 3) représentent pour le Groupe l'équivalent de :

- 48 tCO₂e / M€ de CA en 2024 (53 tCO₂e / M€ de CA en 2023 corrigé) ;
- 102 tCO₂e / M€ de MB en 2024 (105 tCO₂e / M€ de MB en 2023 corrigé) ;
- 15,6 tCO₂e / ETP en 2024 (16,4 tCO₂e / ETP en 2023 corrigé).

Émissions de GES par unité de valeur – Scopes 1, 2 & 3



Dans le cadre de sa trajectoire de décarbonation, HighCo a décidé de mettre en œuvre des actions concrètes et mesurables à horizon 2030, avec 2022 comme année de référence, structurées autour des principaux enjeux suivants :

CATEGORIE	OBJECTIFS
Produits numériques	Ecoconcevoir 100% des applications et sites web
	Faire de l'écoconception pour 50% des autres créations digitales
Bâtiments	Réduire de 20% la consommation énergétique du Groupe
Transports	S'assurer que 50% de nos prestataires s'engagent sur des objectifs chiffrés de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre, dont au moins 25% utilisent une flotte électrique ou fonctionnant au BioGNC, ou des mobilités douces
	Une flotte de véhicules composée de 20% de véhicules électriques et 80% d'hybrides-rechargeables
Déplacements	Encourager des modes de transports bas carbone pour les trajets domicile-travail avec 10% des véhicules thermiques remplacés par des véhicules électriques, +5% de covoiturage, +5% de transports en commun
	Réduire de 10% les déplacements professionnels et transférer 90% des trajets en avion vers le train
Produits physiques	Privilégier des matériaux durables en convertissant 50% du plastique utilisé vers le carton ou le papier pour tous les supports de communication et/ou promotionnel et utiliser au moins 30% de plastiques recyclés dans le processus de fabrication
	Mettre fin à l'achat d'objets publicitaires en plastique

Des mesures ont d'ores et déjà été prises pour diminuer l'empreinte carbone, telles que la sensibilisation aux principes d'écoconception pour les applications et sites web, la promotion de modes de transport à faible émission de carbone pour les déplacements professionnels, et un objectif de 100% de véhicules hybrides, hybrides rechargeables ou électriques dans la flotte automobile d'ici 2030.

Ainsi, depuis fin 2022, quatre bornes électriques supplémentaires comportant chacune quatre prises de recharge pour voitures électriques ont été installées sur le parking du siège à Aix-en-Provence. Au total, ce sont désormais six bornes de recharge électrique (soit 24 prises) qui sont mises à disposition de l'ensemble des collaborateurs gratuitement.

A Paris, où le bâtiment du Groupe est situé en centre-ville, les transports en commun sont largement privilégiés par les salariés, d'autant plus que les places de parking privatives sont limitées.

De plus, les déplacements en train, en clientèle ou entre les différents sites d'implantation du Groupe, sont encouragés, au détriment de l'avion.

Enfin, si le Groupe instaurait déjà progressivement le télétravail au sein de ses équipes, le contexte sanitaire 2020 l'a très fortement accéléré. Désormais, la quasi-totalité des collaborateurs du Groupe bénéficient du télétravail, limitant les émissions indirectes de GES.

Economie circulaire

Politique en matière de prévention et de gestion des déchets

Le Groupe, du fait de la nature de son secteur d'activité, ne traite pas de déchets dangereux.

Tous les déchets de bureaux (papier, cartouches d'imprimantes, matériel informatique en fin de vie, etc.) sont récupérés par des organismes spécialisés dans le recyclage, chaque site du Groupe disposant de poubelles de tri sélectif.

Les déchets générés directement par les activités du Groupe se divisent donc en différentes catégories :

- les déchets d'emballages (carton et papier) et les déchets plastiques liés à la fin de vie des supports de communication, constituant la part la plus importante des déchets générés par le Groupe ;
- les déchets issus des bâtiments générés sur les sites d'Aix-en-Provence, Paris, Asse et Oullins ainsi que l'entrepôt logistique de Vitrolles, essentiellement composés de déchets industriels banals (DIB), recyclables ou non ;
- les déchets organiques (alimentaires ou de jardin) ;
- les déchets d'équipements électriques et électroniques ; en 2024, le Groupe n'a pas eu recours aux services d'une société spécialisée dans la collecte des déchets électroniques en raison de leur trop faible quantité ; ces déchets sont actuellement stockés dans les locaux et seront collectés ultérieurement dès qu'ils atteindront un volume suffisant pour justifier une collecte ;
- les eaux usées (cf. « Consommations d'eau » ci-après).

Catégorie de déchets – Scope 3 (en tonnes CO ₂ eq.)	2022	2023	2024
Déchets emballages et plastiques	29	29	26
Déchets organiques et ordures ménagères	1	1	1
Déchets piles, accumulateurs et déchets d'équipements électriques et électroniques	5	-	-
Déchets bâtiments	1	2	1
Eaux usées	2	1	1
Total des déchets reportés	37	33	29

Les supports de communication sont détruits selon plusieurs procédés, en fonction de la nature du support et du contexte. HighCo a peu de marge de manœuvre sur les déchets provenant des supports distribués aux consommateurs (échantillons, flyers, bons de réduction, etc.). Les autres supports de communication, type PLV ou affiches, sont détruits par les points de vente ou par les prestataires en charge de leur mise en place.

La fin de vie des coupons de réduction diffère entre les centres de traitement français et belge.

Les coupons de réduction provenant du marché français sont incinérés par des prestataires agréés, alors que les coupons de réduction périmés provenant du marché belge sont recyclés via un prestataire.

Enfin, HighCo détient une participation financière dans PHENIX, lauréat du prix spécial du concours FIRST Awards 2015 coorganisé par HighCo. PHENIX est une entreprise sociale qui accompagne ses clients professionnels (grande distribution, industriels, secteur événementiel, etc.) dans leur transition vers l'économie circulaire, en répondant avec les solutions les plus innovantes et adaptées à leurs problématiques de réduction de gaspillage et de valorisation des déchets. En professionnalisant, structurant et simplifiant leurs flux de dons, revente, ou recyclage de produits alimentaires et non alimentaires, et en accompagnant leurs équipes sur le terrain, PHENIX permet à ses clients d'améliorer leur empreinte écologique et sociétale, tout en générant des gains économiques substantiels. Son chiffre d'affaires s'est élevé à 17,9 M€ en 2024. Aujourd'hui, comptant plus d'une centaine de collaborateurs, PHENIX est la start-

up leader de l'« anti-gaspi » en Europe, avec près de 200 000 repas sauvés par jour, soit 90 tonnes de déchets évités au quotidien.



En ayant participé financièrement à une de ses premières levées de fonds en 2015, HighCo s'est engagé concrètement et durablement en faveur d'une transition vers une économie circulaire.

Matières premières

Le Groupe peut recourir, pour le compte de ses clients, au papier pour la fabrication des supports de communication, tels que les PLV, les affiches, les flyers et les coupons de réduction. Certains supports sont également fabriqués en matière plastique ou en carton.

Néanmoins, la digitalisation des solutions du Groupe, axe stratégique prioritaire de HighCo, a permis de réduire la consommation de papier année après année. Avec deux tiers de ses activités dans le Digital (66,6 % de la marge brute 2024 du Groupe), HighCo confirme sa mutation digitale et propose désormais à ses clients marques et distributeurs des solutions adaptées aux enjeux du commerce de demain.

Consommations d'énergies

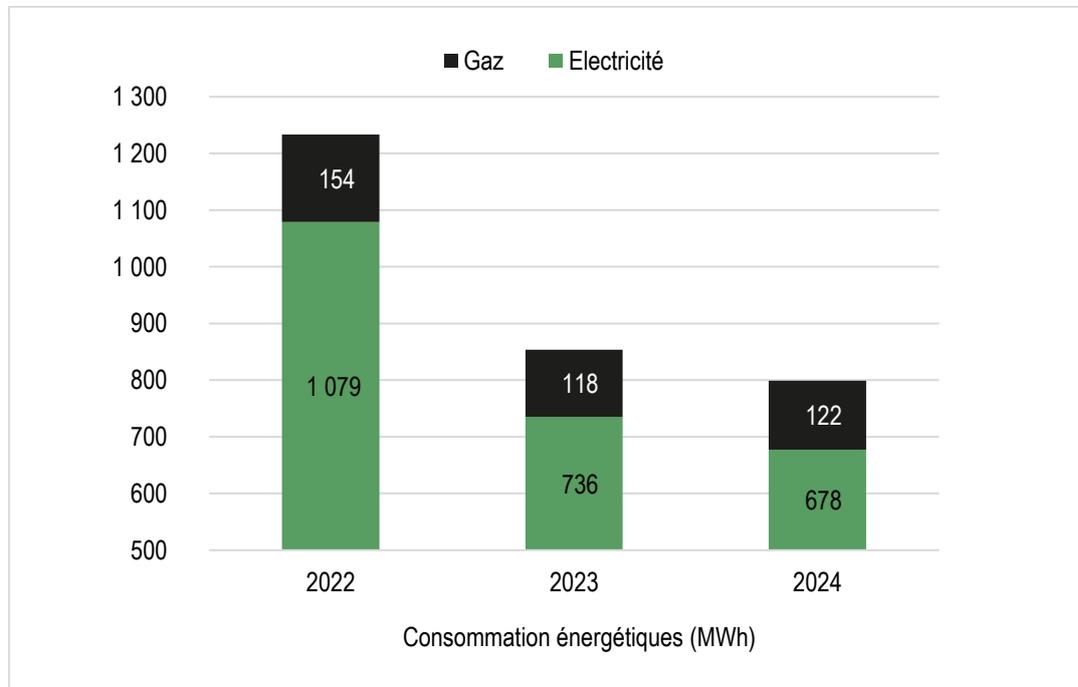
La consommation d'énergie finale (électricité et gaz) est en baisse de -6,4 % et ressort à 799 MWh en 2024, contre 854 MWh en 2023.

Cette nouvelle baisse s'explique principalement par :

- l'installation de panneaux photovoltaïques sur le site belge courant 2023, entraînant une réduction de la consommation d'électricité ;
- le regroupement fin 2022 des équipes d'Aix-en-Provence dans un seul bâtiment, historiquement réparties dans deux bâtiments voisins mais distincts ;
- l'installation courant 2022 d'un système d'éclairage intégralement à diodes électroluminescentes (LED) pour l'entrepôt logistique.

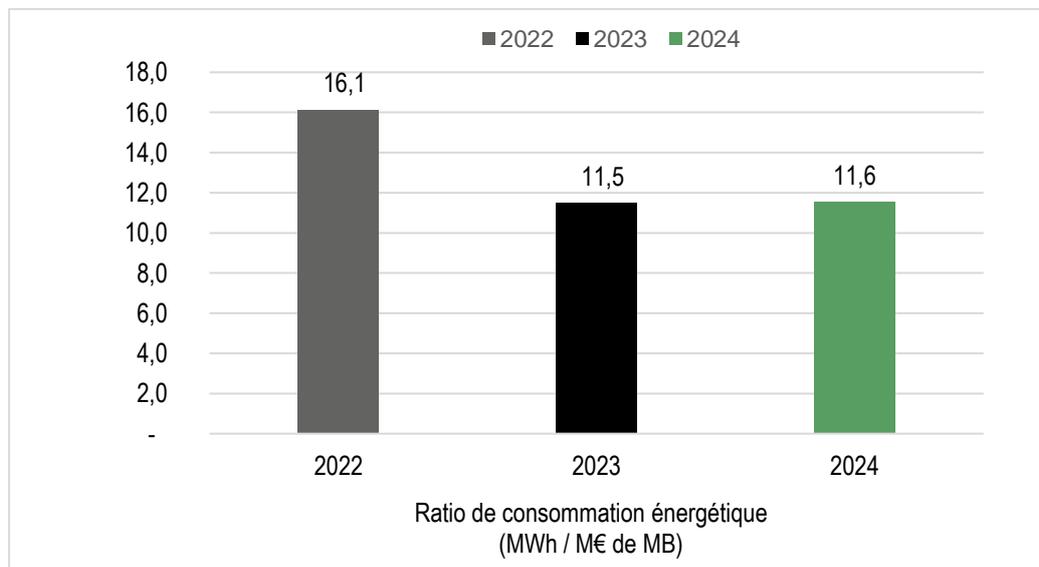
D'autres actions sont et seront mises en œuvre pour réduire la consommation d'énergie du Groupe. Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche continue de minimisation de l'impact sur l'environnement.

Évolutions des consommations énergétiques



Évolution du ratio de consommation énergétique

Afin de mesurer l'évolution des consommations d'énergies par rapport à l'évolution de l'activité, le Groupe suit un ratio spécifique de consommation énergétique : consommation d'énergie finale en MWh / M€ de marge brute (MB). Ce ratio reste stable par rapport à 2023 et s'affiche à 11,6 MWh / M€ de MB (11,5 MWh / M€ de MB en 2023). Pour rappel, ce ratio était supérieur à 18 MWh / M€ de MB en 2018, première année de publication sous le périmètre actuel.



Consommations d'eau

(en m ³)	2022	2023	2024
Consommation annuelle d'eau	6 403	3 877	3 230

La nouvelle forte baisse de la consommation d'eau entre 2023 et 2024 (-647 m³, soit - 16,7 %) s'explique par une réduction de l'arrosage des espaces verts au siège d'Aix-en-Provence, en lien notamment avec les conditions météorologiques. Pour rappel la baisse entre 2022 et 2023 était essentiellement liée au regroupement fin 2022 des équipes d'Aix-en-Provence du Groupe sur un seul bâtiment.

Le Groupe a une activité de services qui se caractérise par des opérations principalement intellectuelles et digitales. La consommation directe d'eau relève donc d'un usage tertiaire. Cependant, conscient de l'importance de la gestion durable des ressources, HighCo s'engage à explorer des opportunités visant à réduire cette consommation.

Le 25 mars 2025

Le Directoire

HighCo

www.highco.com