

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025

HighCo



RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025



INFORMATIONS GÉNÉRALES	3
MODÈLE D'AFFAIRES	11
ENVIRONNEMENT	20
SOCIAL	36
CONDUITE DES AFFAIRES	52



INFORMATIONS GÉNÉRALES

CADRE DE RÉFÉRENCE ET BASE DE PRÉPARATION

Depuis sa création en 1990, HighCo a mis au cœur de son développement les sujets sociaux et sociétaux. Ces quinze dernières années, le Groupe a structuré et approfondi sa démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), en l'alignant sur ses priorités stratégiques et les attentes exprimées par ses parties prenantes.

Sur le plan réglementaire, le cadre européen du reporting extra-financier a connu d'importantes évolutions ces dernières années. La directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), publiée au Journal Officiel de l'Union européenne en décembre 2022 et transposée en droit français par l'ordonnance du 6 décembre 2023, remplace progressivement la directive NFRD (*Non-Financial Reporting Directive*) et, par voie de conséquence, l'obligation de publier une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) qui en constituait l'une de ses applications en droit français.

Par ailleurs, si HighCo relevait initialement de la deuxième vague d'application de la CSRD, prévue pour l'exercice 2025, le législateur européen a d'abord adopté un mécanisme dit de *stop-the-clock*, reportant de deux ans l'obligation de publication pour les entreprises concernées. La directive dite « Omnibus », dont le volet CSRD (*Directive Content*) a été définitivement adopté par le Parlement européen le 16 décembre 2025, vient modifier en profondeur les seuils d'assujettissement. À l'issue de sa transposition en droit français, en cours d'examen au Parlement français, seules les entreprises employant plus de 1 000 salariés et affichant un chiffre d'affaires net supérieur à 450 M€ seront soumises à l'obligation de reporting de reporting de durabilité. Au regard de ces nouveaux critères, HighCo ne relèverait donc plus du champ d'application de la CSRD.

Toutefois, dans ce contexte transitoire et compte tenu des engagements RSE du Groupe, HighCo a choisi de maintenir un exercice de transparence en publiant un rapport de durabilité de manière volontaire. Afin de garantir la rigueur et la comparabilité de cette publication, ce rapport s'appuie sur deux référentiels complémentaires :

- Le module complet du référentiel VSME (*Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs*), élaboré par l'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*) afin d'assurer un niveau de reporting cohérent et pour anticiper, le cas échéant, les futures exigences de la CSRD.
- Le référentiel Mid-Cap, développé dans le cadre de l'initiative #WeAreEurope et qui enrichit la norme VSME en intégrant des points de données issus d'autres référentiels reconnus, tels que les normes ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*) de la CSRD, France Invest ou EcoVadis, permettant ainsi une lecture élargie de la performance de durabilité du Groupe.

Seules les informations relatives aux « régimes d'incitation et politiques de rémunération liés aux sujets de durabilité pour les membres des organes administratifs, de direction et de surveillance » ont été omises car classifiées ou sensibles.

Ce rapport de durabilité est établi de manière volontaire selon le même périmètre que les états financiers consolidés du Groupe. Compte tenu des acquisitions récentes des sociétés Sogec et BudgetBox (T4 2025), les données relatives à ces deux entités ont été exclues de la plupart des indicateurs publiés (précision est faite lorsque les données sont incluses).

Informations générales sur l'entité

Forme juridique	Société Anonyme à Directoire et Conseil de surveillance
Codes de classification du secteur NACE	64.21 – Activités de société holding
Taille du bilan au 31/12/25	94,0 M€ ⁽¹⁾
Chiffre d'affaires 2025	12,1 M€ ⁽²⁾

(1) Bilan consolidé au 31/12/25 de 210,1 M€.

(2) Chiffre d'affaires consolidé 2025 de 98,7 M€.



Principales implantations géographiques

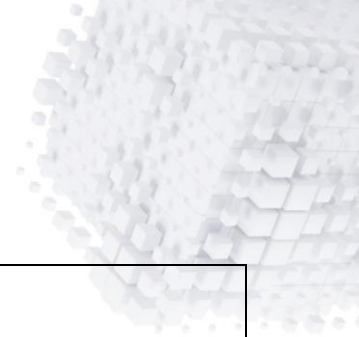
Site	Adresse	Pays	Latitude	Longitude
Aix-en-Provence	365 Av. Archimède, 13290 Aix-en-Provence	France	43.5283	5.4497
Paris	8 Rue Catherine de la Rochefoucauld 75009 Paris	France	48.878971	2.33453
Asse	Kruiskouter 1, 1730 Asse	Belgique	50.898772	4.217235



Adhésions, labels et évaluations extra-financières

HighCo s'engage depuis plusieurs années dans une démarche de transparence et d'amélioration continue. Le Groupe participe annuellement à des évaluations RSE qui mesurent l'évolution de sa performance. Par ailleurs, HighCo n'impose pas de démarches spécifiques à ses filiales, mais les encourage et les accompagne dans leurs processus d'évaluation ou de certification.

<p>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. Depuis 2023, les exigences pour être participant « Actif » du Global Compact ont été renforcées. Le Groupe répond 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 permettent 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.</p>	<p>NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p> 
<p>Le CDP (anciennement « <i>Carbon Disclosure Project</i> ») 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-. 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.</p> <p>Le Groupe répond au questionnaire sur le climat du CDP depuis 2023. 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.</p> <p>En 2025, HighCo a obtenu pour la deuxième année consécutive la note B, la plus élevée dans cette catégorie, soulignant la qualité des premières actions menées en matière de climat.</p>	
<p>L'évaluation 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.</p> <p>En 2025, 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 <i>EcoVadis Sustainability Rating</i>.</p>	

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Dans le cadre de la campagne <i>EthiFinance ESG Ratings 2025</i>, HighCo a obtenu une note de 86 sur 100. Cette notation, en progression par rapport à 2024, souligne l'amélioration continue dans les différents domaines évalués.</p>	
<p>Le label HappyTrainees® de ChooseMyCompany évalue l'expérience professionnelle proposée aux étudiants en formation au sein des entreprises, sur la base de leurs avis certifiés ESG.</p> <p>En 2025, HighCo a obtenu, pour la troisième année consécutive, le label « <i>Happy Trainees 2026</i> », qui récompense l'attractivité de son environnement de travail pour les stagiaires et alternants, figurant même dans le top 5 de sa catégorie (« entreprises de 25 à 49 stagiaires, alternants et VIE »).</p>	

GOVERNANCE RSE

Afin d'intégrer les enjeux de durabilité dans sa stratégie globale, la RSE est adressée par les plus hautes instances de gouvernance du Groupe.

HighCo est dirigée par un Directoire composé de deux membres désignés pour quatre ans, sous le contrôle d'un Conseil de surveillance de cinq membres nommés pour six ans par l'assemblée générale des actionnaires.

Le Directoire définit les orientations stratégiques du Groupe, incluant la RSE, et veille à leur mise en œuvre opérationnelle en s'appuyant sur un Comité de direction réunissant les managers représentant les principales filiales et les fonctions supports transverses.

Composition du Directoire

Dirigeant mandataire social	Fonction	Genre	Formation RSE*
Didier Chabassieu	Président du Directoire	Homme	Oui
Cécile Collina-Hue	Directrice générale et membre du Directoire	Femme	Oui

* Formations et ateliers dispensés : la Fresque du Climat, l'Atelier 2tonnes, les fondamentaux de la RSE et le leadership inclusif.



Composition du Comité de Direction

Managers filiales ou fonctions supports	Fonction	Genre	Formation RSE*
Jonathan Campos	Directeur Financier & RSE	Homme	Oui
Nicolas Cassar	Directeur Marketing et Communication	Homme	Oui
Carine Génovèse	Directrice des Ressources Humaines	Femme	Oui
Olivier Hublau	Directeur Général HighCo Data France et Sogec	Homme	Oui
Virginie Lanzon	Directrice Générale Adjointe HighCo Data France et Sogec	Femme	Non
Gilles Mannoni	Directeur des Acquisitions	Homme	Oui
Géraldine Myoux	Directrice Générale HighCo Shopper	Femme	Oui

* Formations et ateliers dispensés : l'Atelier 2tonnes, les fondamentaux de la RSE, le leadership inclusif, et, pour certains, la Fresque du Climat.

Le Conseil de surveillance est l'organe de contrôle du Directoire, il est composé de cinq membres (40 % de femmes et 60 % d'hommes) dont deux indépendants représentant 40 % de l'organe de surveillance.

Aucun membre n'est exécutif et il n'y a pas de salarié au sein du Conseil de surveillance.

S'agissant d'autres critères de diversité que le genre, il est difficile, compte tenu de la réglementation en vigueur en France, de catégoriser les membres de nos organes de gouvernance.

Aucune autre représentation des salariés ou critère de diversité n'est prévue à ce jour.

Par ailleurs, en 2022, le Conseil a renforcé la mission du Comité d'audit sur la RSE afin de prendre en compte les nouvelles recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middledent. Ce Comité est depuis dénommé « Comité d'audit et RSE ». Le Conseil n'a en effet pas jugé opportun, compte tenu des spécificités de la gouvernance du Groupe et de sa taille, de créer un autre comité spécialisé.

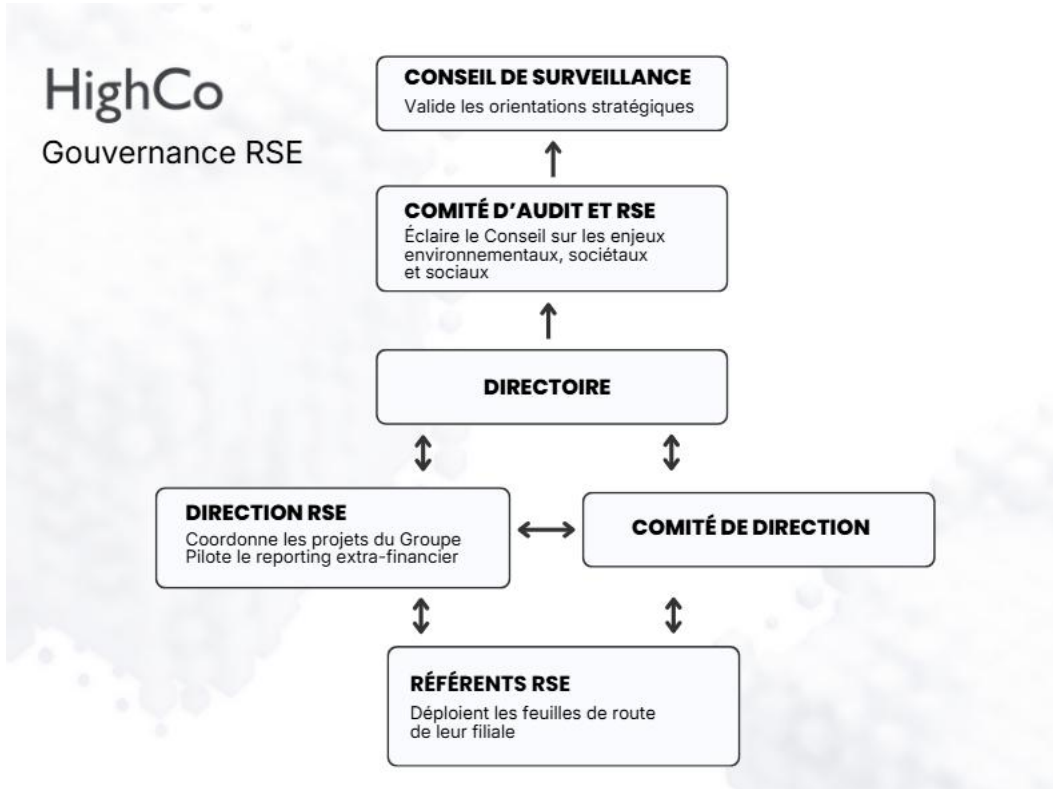
Composition du Conseil de surveillance et du Comité d'audit & RSE

Mandataire social	Fonction	Genre	Membre indépendant	Comité d'audit & RSE	Formation RSE*
Richard Caillat	Président du Conseil de surveillance	Homme	Non	Non	Non
Cyril Tramon	Membre et Vice-président	Homme	Oui	Oui (Président)	Oui
WPP France Holdings SAS, représentée par Leïla Bouguerra	Membre	Femme	Non	Non	Non
WPP 2005 Ltd, représentée par Rex Worth	Membre	Homme	Non	Oui	Non
Nathalie Biderman	Membre	Femme	Oui	Oui	Oui

* Formation : « La RSE : comprendre pour agir ».

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025

Le Groupe a intégré une gouvernance RSE à tous les niveaux de son organisation. La stratégie RSE est impulsée par le Directoire, validée par le Conseil de surveillance, pilotée par la Direction Financière & RSE et déployée dans les filiales par les référents RSE. Les sujets de durabilité font l'objet d'un point à chaque Comité de Direction, Comité d'Audit et RSE et, le cas échéant, Conseil de surveillance, garantissant un suivi régulier au plus haut niveau de l'organisation.



Cette gouvernance est complétée par une dynamique portée par les collaborateurs, dont certains sont des contributeurs essentiels au bilan carbone et au déploiement de la stratégie RSE du Groupe. Les associations internes sportive (L'Olympique HighCo) et environnementale (Hagir) constituent quant à elles de véritables leviers d'engagement collaborateur, ancrant la démarche RSE dans la culture du Groupe.

Supervision des enjeux de durabilité

Organe / Comité	Responsabilité et supervision des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels	Supervision et suivi des objectifs associés aux IRO matériels	Intégration des IRO matériels dans la stratégie, les décisions majeures et la gestion des risques
Directoire	Définir les orientations RSE stratégiques Valider l'analyse de double matérialité et l'évaluation des IRO matériels	Valider les objectifs et suivre l'avancement des plans d'actions associés aux IRO matériels	Allouer des ressources financières et humaines (investissements, recours à des cabinets spécialisés, ouverture de postes, etc.)
Comité de direction	Aider à la définition des orientations RSE stratégiques et déployer la feuille de route au sein des filiales Identifier les IRO Evaluer l'importance des catégories de risques et d'opportunités	Suivre opérationnellement les objectifs à travers le déploiement des feuilles de route RSE au sein des <i>business units</i> Compléter semestriellement les tableaux de suivi RSE incluant l'avancement des indicateurs, les éventuels points de blocage	Allouer des ressources financières et humaines au niveau de la filiale ou des fonctions supports
Comité d'audit & RSE	Valider les décisions stratégiques du Directoire pour le compte du Conseil de surveillance	Examiner annuellement la gestion des risques RSE	-

Conformément à la politique de rémunération en vigueur, le dispositif de rémunération variable pour les membres du Directoire combine des critères quantitatifs et qualitatifs, incluant des objectifs liés à la RSE. Une partie de la rémunération variable est donc conditionnée à l'atteinte d'objectifs extra-financiers, en complément des objectifs stratégiques et opérationnels. Ces critères, définis de façon précise par le Conseil pour chacun d'eux, ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

STRATÉGIE RSE

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 de l'aligner sur les attentes de l'ensemble de ses parties prenantes. De ce travail ont émergé trois piliers prioritaires :



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.

Afin d'assurer le déploiement opérationnel de cette stratégie et de mesurer de manière transparente les progrès accomplis, le Groupe a défini une série de nouveaux indicateurs clés de performance RSE couvrant ses trois piliers.

Indicateurs clés de performance (KPI)

L'ensemble des KPI présentés ci-après ont fait l'objet d'une vérification, sur la base d'une assurance limitée, par un auditeur externe indépendant dont le rapport est disponible dans la partie « Rapport d'activité » du document d'enregistrement universel 2025 (pages 126-128).

Promouvoir une culture qui valorise l'épanouissement et la performance des collaborateurs				
Engagement	Action	KPI	Objectif 2030	2025
Cultiver nos valeurs	Interroger régulièrement les collaborateurs pour comprendre leurs besoins	Taux de participation à l'enquête collaborateurs (1)	80 %	50 %
Engager nos collaborateurs dans le développement de leurs compétences	S'assurer que la politique de formation couvre tous les collaborateurs	Part des collaborateurs permanents (> un an d'ancienneté au 31/12/N) ayant bénéficié d'au moins ½ journée de formation au cours des deux derniers exercices (2)	80 %	38 %
Favoriser la diversité et l'inclusion (D&I)	Acculturer les équipes via des formations et sensibilisations D&I, management inclusif, biais	Taux de collaborateurs permanents (3) ayant suivi une formation ou une sensibilisation sur la thématique de la diversité et de l'inclusion au cours des deux derniers exercices	80 %	21 %

(1) 159 salariés répondants à l'enquête envoyée le 01/12/25 aux 315 salariés français présents à cette date, hors filiales Useradgents, BudgetBox et Sogec ; enquête réalisée tous les 2 ans.

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025

(2) 132 salariés ayant suivi au moins 3h30 de formation au cours des exercices 2024 et 2025 sur une base de 345 salariés en CDI présents le 31/12/25 et dont la date d'entrée dans les effectifs est antérieure au 01/01/25, hors Sogec et BudgetBox.

(3) 83 salariés ayant suivi une formation ou une sensibilisation sur la thématique de la diversité et de l'inclusion au cours des exercices 2024 et 2025 sur les 389 salariés en CDI présents au 31/12/25, hors Sogec et BudgetBox.

Concevoir des solutions marketing et communication responsables

Engagement	Action	KPI	Objectif 2030	2025
Proposer une offre de produits et services responsables	Mise à jour de la politique d'achats responsables et signature des fournisseurs	Part des fournisseurs ayant signé la Politique Achats responsables (en valeur d'achat) (4)	80 %	16 %
Sensibiliser au marketing responsable	Sensibilisation des collaborateurs au marketing responsable (écoconception, accessibilité, communication responsable, greenwashing, impact washing, etc.)	Part des collaborateurs permanents ayant suivi au moins une sensibilisation au marketing responsable au cours des deux derniers exercices (5)	80 %	21 %
Mesurer et réduire l'impact carbone de nos produits et services	Mise à disposition d'un outil de calcul d'empreinte carbone pour nos clients	Indicateur en cours de définition	-	-

(4) Montant des achats hors taxes 2025 des fournisseurs signataires au 31/12/25 (7,5 M€ d'achats) sur le montant total des « Achats consommés et charges externes » tel que publié au compte de résultat consolidé 2025 (45,0 M€) auquel sont ajoutés les loyers 2025 des immeubles de Paris et d'Aix-en-Provence (2,3 M€).

(5) 81 salariés ayant suivi au moins une sensibilisation au marketing responsable au cours des exercices 2024 et 2025 sur les 389 salariés en CDI présents au 31/12/25, hors Sogec et BudgetBox.

Garantir un haut niveau de sécurité des données

Engagement	Action	KPI	Objectif 2030	2025
Former et sensibiliser les collaborateurs à la protection des données	Formation et sensibilisation des collaborateurs à la protection des données (cybersécurité, protection des données à caractère personnel, etc.)	Part des collaborateurs ayant suivi une formation ou une sensibilisation relative à la protection des données au cours de l'exercice (6)	80 %	85 %
Former les collaborateurs manipulant des données à caractère personnel	Formation dédiée aux obligations réglementaires et risques liés aux données à caractère personnel	Indicateur en cours de définition	-	-
Auditer et renforcer la sécurité des infrastructures	Héberger toutes les données personnelles en Union européenne	Indicateur en cours de définition	-	-

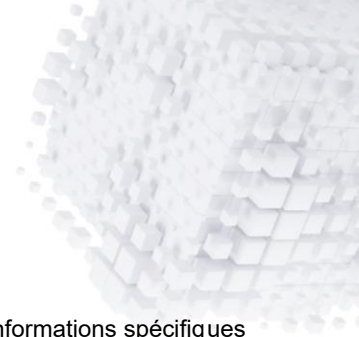
(6) 346 salariés ayant suivi une formation ou une sensibilisation relative à la protection des données au cours de l'exercice sur les 406 salariés en CDI, CDD et en contrat d'apprentissage présents au 31/12/25, hors Sogec et BudgetBox.

Indicateur bilan carbone

Engagement	Action	KPI	Objectif 2030	2025
Bilan carbone	Suivi des émissions de GES Scopes 1 & 2	Emissions de GES Scopes 1 & 2 (tCO ₂ e) par équivalent temps plein (ETP) (7)	0,33 tCO ₂ e / ETP	0,43 tCO ₂ e / ETP (7)

(7) Cf. « Méthodologie de calcul du bilan carbone et objectifs de réduction des émissions de GES » ci-après pour plus de détails.

(8) Equivalent Temps Plein ; sur une base de 407 ETP en 2025, hors Espagne, Sogec et BudgetBox.



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 & RSE, sous forme de tableaux de bord. Pour le bilan carbone, le Groupe se fonde sur le standard GHG Protocol et s'appuie sur les facteurs d'émission fournis par l'ADEME. La collecte des données est assurée en interne, tandis que leur traitement et intégration dans les tableaux sont confiés à un cabinet d'ingénierie et de conseil spécialisé dans la transition climatique.

MODÈLE D'AFFAIRES

NOS RESSOURCES

NOS RESSOURCES HUMAINES

- 548 collaborateurs dans 3 pays (France, Belgique, Espagne)
- 54 % de femmes cadres - managers
- Nos valeurs : passion, innovation, performance, respect

NOS RESSOURCES FINANCIÈRES

Nos actionnaires

- 37 % WPP
- 3 % managers et salariés
- 5 % autodétention
- 55 % autres investisseurs

Nos banques

- Dette brute 18 M€

NOS RESSOURCES INTELLECTUELLES ET OPÉRATIONNELLES

- Centre de gestion des offres promotionnelles
- Plateforme logistique
- Studios de création / pré-press
- Adhésion à l'Institut du Commerce
- Participation au Club Top 20

NOS RESSOURCES TECHNOLOGIQUES

- Plateformes technologiques de pilotage, de traitement et de diffusion des promotions
- Outils de traitement et d'analyse de données

NOTRE ACTIVITÉ

HighCo

EXPERT EN ACTIVATION PROMOTIONNELLE

HighCo est un groupe de marketing et communication spécialisé dans l'activation promotionnelle. Le Groupe assure la conception, la diffusion, le traitement et le pilotage des opérations promotionnelles des marques et des enseignes. Il s'organise autour de 3 pôles d'activité complémentaires :



RETAIL AGENCIES

Conception et création de campagnes de communication commerciale

22,8 %
MB⁽¹⁾



RETAIL MEDIA

Commercialisation de dispositifs retail media

15,5 %
MB⁽¹⁾



RETAIL ACTIVATION

Traitement et pilotage d'offres promotionnelles

61,7 %
MB⁽¹⁾



NOS RISQUES

- Acquisition et développement des compétences et expertises stratégiques
- Confiance, sécurité et conformité dans le traitement des données et des flux financiers
- Accompagnement et conseil des clients dans un environnement promotionnel soumis à des évolutions réglementaires régulières nécessitant une adaptation constante



NOS OPPORTUNITÉS

- Amélioration de la rentabilité grâce à la digitalisation des dispositifs et à l'intelligence artificielle
- Attractivité et fidélisation des talents par de meilleures conditions de travail
- Diversification des revenus grâce aux nouveaux usages promotionnels

⁽¹⁾ Pourcentage de la marge brute du Groupe.

NOTRE STRATÉGIE RSE

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

AGIR POUR UN MARKETING RESPONSABLE



PROMOUVOIR
une culture qui
valorise
l'épanouissement
et la performance
des collaborateurs



CONCEVOIR
des solutions
marketing et
communication
responsables



GARANTIR
un haut niveau
de sécurité des
données

NOS IMPACTS NÉGATIFS

Émissions de GES (amont) :
fabrication et transports des supports
promotionnels et de communication

Émissions de GES (aval) :
usages et contenus digitaux
pour les clients

Émissions de GES (amont) :
déplacements de nos équipes

Utilisation de ressources (amont) :
fabrication de supports de
communication et/ou promotionnels

Production de déchets (aval) :
fin de vie des supports de
communication et/ou promotionnels

ACTIONS ET OBJECTIFS PRINCIPAUX À 2030

→ 50 % de transporteurs en valeur d'achat
ayant signé des engagements climatiques
mentionnés dans notre politique d'achats
responsables

→ 100 % des applications et sites web
écoconçus

→ 10 % de réduction des déplacements
professionnels et 90 % des trajets en avion
transférés vers le train
→ Facilitation du télétravail

→ 50 % de conversion des supports
de communication et/ou promotionnels
en plastique par du carton ou du papier,
et intégrer au moins 30 % de plastique recyclé
→ 100 % des objets publicitaires contiennent
moins de 30 % de plastique en masse

→ Utilisation de supports recyclables

POUR NOS COLLABORATEURS

- 9,5 années d'ancienneté en moyenne
- 48 % de collaborateurs bénéficiant
d'un système de partage de la valeur
- 34 % des collaborateurs en
CDI ont bénéficié d'une formation
- 2 associations de collaborateurs
HAGIR et OLYMPIQUE HIGHCO

POUR NOS CLIENTS DISTRIBUTEURS ET MARQUES

- Développer les ventes de nos clients
- Être un tiers de confiance
depuis 35 ans
- Créer des innovations technologiques
qui renforcent l'efficacité
des activations promotionnelles

POUR LES CONSOMMATEURS FINAUX

- Contribuer à l'amélioration du pouvoir
d'achat (promotions)
- 247 M€ de générosité redistribuée
- Simplifier l'accès aux promotions
(digitalisation)
- Améliorer la pertinence des offres
promotionnelles (personnalisation)

POUR LES ACTIONNAIRES ET LES BANQUES

- 77 M€ de capacité d'autofinancement
- 5,1 M€ de cash net
- 1,25 € par action de dividende versé
en 2025

POUR LE TERRITOIRE ET LE TISSU ASSOCIATIF

- Ancrage territorial historique
avec 219 emplois permanents
dans le pays d'Aix
- Organisation de 1/2 journées solidaires
pour les associations Planète Perles
et La Balade des Lucioles,
et de collectes solidaires



ACTIVITÉ ET CLIENTS

Expert en marketing et communication, HighCo accompagne les marques et les retailers dans la mise en place de leurs activations promotionnelles avec un modèle unique, intégrant la conception, la diffusion, le traitement et le pilotage des opérations. Le Groupe se structure autour de trois pôles d'expertise complémentaires :

Retail Agencies

Le pôle Retail Agencies assure la conception et la création des campagnes de communication commerciale.

Retail Media

Le pôle Retail Media commercialise des dispositifs retail media omnicanaux.

Retail Activation

Le pôle Retail Activation opère des plateformes de traitement et pilotage des offres promotionnelles.

NOS FILIALES EXPERTES

HighCoDATA

HighCo
MERELY

HighCoDATA BENELUX

HighCo SPAIN

HighCoSHOPPER

HighCoEDITING

CAPITALDATA
HighCo

MINDOZA
HighCo

USERADGENTS

HighCoMEDIA COSMOS

HighCo CRÉATION
DISTRIBUTION

HighCoDOOH

budgetbox

HighCo a acquis, depuis sa création, une connaissance approfondie des problématiques des distributeurs et des marques, plus particulièrement 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 la mise en place de leurs campagnes de communication et marketing promotionnel.

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025



Distributeurs



Marques



REVENUS SECTORIELS ET INDICES DE RÉFÉRENCE DE L'UNION EUROPÉENNE

HighCo n'exerce pas d'activités dans les secteurs des armes controversées, de la culture et production de tabac, des combustibles fossiles ou de la production chimique.

Ses activités n'étant pas concernées par ces critères d'exclusion, l'entreprise n'a pas été exclue d'indices de référence de l'Union européenne, y compris ceux alignés sur l'Accord de Paris.

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025

PARTIES PRENANTES CLÉS

Le Groupe place le dialogue et la confiance avec ses parties prenantes au cœur de sa stratégie afin d'inscrire ses activités dans une logique de création de valeur partagée et durable, en tenant compte des attentes et des intérêts de chacun.



HighCo met à disposition plusieurs canaux permettant aux parties prenantes internes et externes de faire remonter leurs préoccupations et besoins. L'organisation et l'efficacité de ces mécanismes sont évaluées au regard des critères définis par le principe 31 des « Principes directeurs des Nations Unies » relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

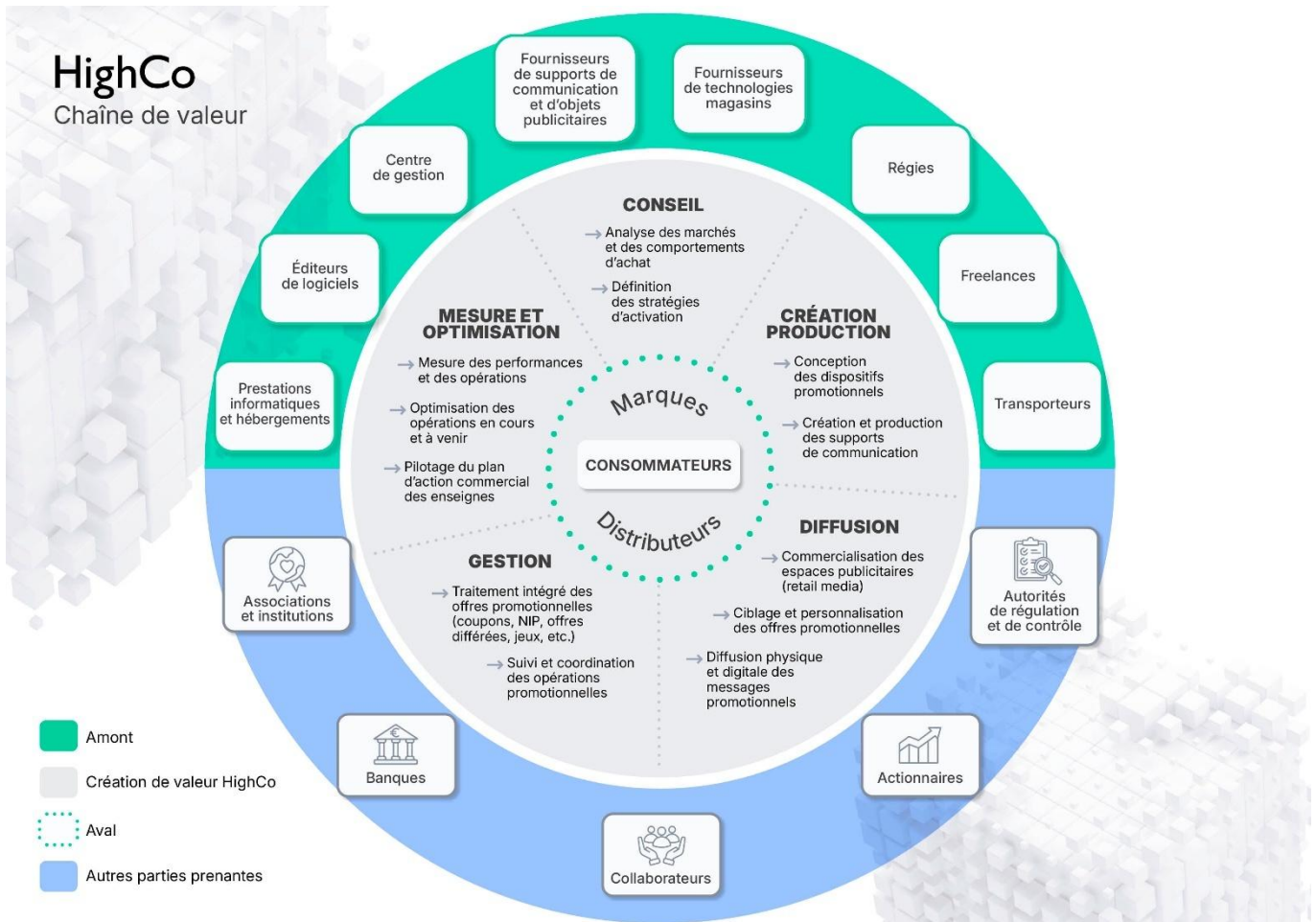


Description des canaux disponibles pour les parties prenantes pour porter directement leurs préoccupations ou besoins à leur attention et les faire traiter

Critères OCDE	Système d'alerte interne	Comité éthique	DPO / DPD
Légitimité	Encadré par le Comité éthique et prestataires externes indépendants	3 membres nommés par le Directoire	Nomination d'un délégué à la protection des données (DPD), rattaché directement au Directoire
Accessibilité	Ouvert à tout lanceur d'alerte défini par la Loi Sapin II, possibilité de faire un signalement interne via l'adresse e-mail dédiée disponible sur le site internet du Groupe et sur le réseau social d'entreprise	Tous les collaborateurs peuvent soumettre un signalement via leur supérieur hiérarchique, le service des ressources humaines, le Directoire ou saisir directement le Comité éthique via une adresse email dédiée	Toute personne concernée peut contacter le DPO pour exercer ses droits ou poser ses questions via l'adresse email dédiée, disponible sur le site internet du Groupe et sur le réseau social d'entreprise
Prévisibilité	Accusé de réception sous 7 jours ; examen de recevabilité ; traitement indicatif sur 3 mois	Accusé de réception sous 7 jours ; examen de recevabilité ; traitement indicatif sur 3 mois	En cas d'accès non autorisé à des données personnelles, HighCo procède à une notification dans les plus brefs délais : i) si responsable du traitement, information directe des personnes concernées, ii) si sous-traitant, information du responsable du traitement, le tout dans un délai inférieur à 72 heures
Équité	Traitement impartial de tous les signalements et application de mesures correctives	Traitement de tous les signalements de manière impartiale et indépendante, en respectant le contradictoire, les droits du salarié et en adaptant les moyens d'enquête à la gravité des faits	HighCo s'assure que tous les tiers et collaborateurs concernés par le traitement des données bénéficient des mêmes droits et conditions d'accès, de rectification et de protection de leurs informations personnelles, sans distinction
Transparence	Suivi communiqué aux lanceurs, confidentialité garantie, informations claires sur procédure et clôture	Suivi et clôture du signalement communiqués au lanceur d'alerte, rapports anonymisés au Directoire et Comité d'audit/RSE deux fois par an	Les personnes concernées sont clairement informées sur l'identité du responsable de traitement, du DPO, les finalités des traitements, les destinataires des données, la durée de conservation, et l'existence de droits d'accès et de réclamation
Compatibilité avec les droits	Respect des droits légaux et humains, protection contre les représailles, confidentialité et RGPD	Garantie de la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des faits signalés et des personnes concernées. Les investigations sont menées de manière discrète, toute divulgation ou représailles est sanctionnée conformément à la loi, et les éléments du dossier sont conservés de façon sécurisée	Les traitements respectent la confidentialité et la vie privée des parties prenantes, et des mesures sont mises en place pour protéger les données, encadrer les transferts hors UE et répondre aux demandes d'exercice des droits dans le respect des délais légaux
Source d'apprentissage permanent	Analyse des alertes et retours utilisés pour améliorer le dispositif et prévenir les risques futurs	Analyse des signalements pour détecter dysfonctionnements et présentation au Comité d'Audit & RSE	HighCo organise des sensibilisations annuelles pour les collaborateurs et Référents sur la réglementation et les bonnes pratiques en matière de protection des données, permettant un apprentissage continu
Fondé sur la participation et le dialogue	Dialogue privilégié avec le lanceur pour solutions convenues, possibilité de recours externe si nécessaire	Dialogue avec le lanceur, interaction avec le Comité d'audit & RSE et le Directoire, recours à des tiers extérieurs au Groupe pour traiter tout ou partie de l'alerte, assurant ainsi un dialogue indépendant et des solutions concertées	Les collaborateurs et tiers peuvent contacter le DPO et/ou référents à tout moment par email pour poser leurs questions, exercer leurs droits ou signaler des problématiques liées aux données personnelles, assurant un canal de dialogue ouvert et accessible

CHAÎNE DE VALEUR

HighCo accompagne les marques et les distributeurs dans leurs stratégies d'activation et de fidélisation client, en intervenant selon les besoins sur le conseil et la création de supports promotionnels, leur gestion et leur diffusion, jusqu'à la mesure et l'optimisation des performances. Le Groupe s'appuie sur un ensemble de fournisseurs et prestataires qui soutiennent son activité opérationnelle, ainsi que des parties prenantes qui contribuent à la création de valeur de HighCo.



GESTION DES SUJETS MATÉRIELS

Méthodologie d'identification des impacts, risques et opportunités (IRO)

En 2023, HighCo a conduit sa première analyse de double matérialité, avec l'appui d'un cabinet externe spécialisé, conformément au cadre méthodologique des ESRs. Cette analyse est actualisée en cas d'événement majeur susceptible d'en modifier les résultats.

L'analyse de double matérialité couvre deux dimensions :

- la matérialité d'impact, qui porte sur les effets positifs ou négatifs, réels ou potentiels, des activités du Groupe sur l'environnement et la société, à court, moyen et long termes ;
- la matérialité financière, qui évalue les risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité susceptibles d'affecter la performance du Groupe, en termes financiers, réputationnels, juridiques ou de climat social.

La démarche repose sur une logique progressive débutant tout d'abord sur une revue documentaire approfondie, complétée par des entretiens avec les membres du Directoire et du Comité de direction du Groupe, permettant d'établir une cartographie initiale

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025

de la chaîne de valeur, des parties prenantes et des IRO potentiellement associés aux activités du Groupe. Des ateliers collaboratifs réunissant des profils internes variés ont ensuite permis de qualifier et d'enrichir cette liste, en identifiant les impacts concrets du Groupe sur ses parties prenantes, puis les risques et opportunités liés aux grandes tendances économiques, sociétales, environnementales et technologiques. Les résultats ont enfin été précisés et classés selon les ESRS, à la lumière des directives précisées par l'EFRAG fin 2023.

Afin de compléter cette vision interne par les attentes réelles des parties prenantes, un dispositif de consultation a ensuite été déployé, sous deux formes :

- Une enquête en ligne auprès de l'ensemble des typologies de parties prenantes du Groupe — collaborateurs, clients, fournisseurs, etc. ;
- Un cycle d'entretiens qualitatifs ciblés, conduits auprès d'acteurs représentatifs du secteur d'activité de HighCo : marques et distributeurs, actionnaires, journaliste spécialisé, acteur de l'économie circulaire, etc.

Ces retours ont permis de hiérarchiser les enjeux avant leur évaluation finale par la Direction Financière & RSE, et la validation définitive du Directoire. Les impacts négatifs ont été évalués selon quatre critères — ampleur, périmètre, caractère remédiable et probabilité d'occurrence — tandis que les impacts positifs ont été appréciés selon trois critères — ampleur, périmètre et occurrence. Chaque critère est noté sur une échelle de 1 à 4. Chaque risque et opportunité a, quant à lui, été évalué selon sa magnitude et sa probabilité. Cette démarche a permis d'identifier 8 enjeux matériels. Le seuil de matérialité a été fixé sur la base d'un score agrégé, calculé à partir des critères d'évaluation mentionnés ci-dessus, et réparti selon quatre niveaux : mineur (1 à 4), modéré (4 à 8), important (8 à 12) et majeur (12 à 16). Seuls les enjeux classés comme majeurs ont été retenus.

Matrice de double matérialité

MATÉRIALITÉ D'IMPACT	TRÈS IMPORTANT		<ul style="list-style-type: none"> • Énergie • Ressources sortantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Atténuation du changement climatique 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources entrantes • Conditions de vie au travail des salariés
	IMPORTANT	<ul style="list-style-type: none"> • Pollution de l'eau et des sols • Microplastiques • Incidence sur les écosystèmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Pollution de l'air • Gestion de l'eau • Déchets • Sécurité des consommateurs • Droits humains de la chaîne de valeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Droits économiques, sociaux et culturels des communautés 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusion sociale des consommateurs
	MODÉRÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Égalité des traitements et des chances dans la chaîne de valeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de vie au travail de la chaîne de valeur • Protection des lanceurs d'alerte • Engagement politique et activités de lobbying • Relations fournisseurs • Corruptions et pots-de-vin 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation au changement climatique • Santé et sécurité des salariés • Culture d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Consommateurs et informations • Égalité des traitements et des chances des salariés
	FAIBLE			<ul style="list-style-type: none"> • Droits civils des communautés 	
		FAIBLE	MODÉRÉ	IMPORTANT	TRÈS IMPORTANT

MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE



Description des impacts, risques et opportunités matériels

Sujets de durabilité	Sous-thèmes	Catégorie (IRO)	Description de l'IRO	Étape de la chaîne de valeur
Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Fabrication et transports des supports promotionnels et de communication	Amont
Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Usages et contenus digitaux pour les clients, activités numériques internes du groupe	Aval
Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Déplacements de nos équipes	Amont
Changement climatique	Energie	Impact négatif	Utilisation des infrastructures numériques ainsi que la production et le transport des supports de communication et promotionnel	Amont
Utilisation des ressources et économie circulaire	Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources	Impact négatif	Fabrication de supports de communication et/ou promotionnel et des équipements numériques	Amont
Utilisation des ressources et économie circulaire	Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources	Opportunité	Amélioration de la rentabilité grâce à la digitalisation des dispositifs	Opérations propres
Utilisation des ressources et économie circulaire	Ressources sortantes liées aux produits et services	Impact négatif	Fin de vie des supports de communication et/ou promotionnel	Aval
Main d'œuvre interne	Conditions de travail	Opportunité	Attractivité et fidélisation renforcée grâce à de meilleures conditions de travail	Opérations propres
Main d'œuvre interne	Égalité des traitements et des chances	Risque	Acquisition et développement des compétences et expertises stratégiques sur les sujets liés à la data, aux systèmes d'information et à l'intelligence artificielle	Opérations propres
Consommateurs et utilisateurs finaux	Incidences liées aux informations	Risque	Confiance, sécurité et conformité dans le traitement des données	Aval
Consommateurs et utilisateurs finaux	Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Risque	Accompagnement / conseil des clients dans un environnement promotionnel régulé	Aval
Consommateurs et utilisateurs finaux	Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Opportunité	Diversification des revenus grâce aux nouveaux usages promotionnels	Opérations propres



ENVIRONNEMENT

CHANGEMENT CLIMATIQUE

Enjeux matériels et politiques

À l'issue de l'analyse de double matérialité, le sous-thème « Atténuation du changement climatique » a été identifié comme matériel d'un point de vue de l'impact, tandis que le sous-thème « Adaptation au changement climatique » n'a pas été jugé matériel, compte tenu de la nature des activités du Groupe et de son exposition limitée aux risques physiques et de transition liés au changement climatique.

Sujets de durabilité	Sous-thèmes	Catégorie (IRO)	Description de l'IRO
Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Fabrication et transports des supports promotionnels et de communication
Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Usages et contenus numériques pour les clients, activités numériques internes du Groupe
Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Impact négatif	Déplacements des collaborateurs

Afin de répondre à ces enjeux, le Groupe a défini des politiques visant à encadrer et réduire ses impacts climatiques.

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.

Cette politique est communiquée aux nouveaux collaborateurs et accessible sur le réseau social d'entreprise.

Le Groupe dispose par ailleurs d'une Charte d'achats responsables depuis 2014, qui a été mise à jour et renforcée en 2024 sous la forme d'une Politique Achats Responsables, visant à couvrir la chaîne d'approvisionnement du Groupe. Elle vise à intégrer progressivement des exigences de décarbonation dans les processus d'achats, en particulier concernant les prestataires de services numériques, d'hébergement de données, de transport logistique et de fabrication de supports de communication, contribuant ainsi à la réduction des émissions de gaz à effet de serre indirectes.

Cette politique est accessible sur le réseau social d'entreprise et sur le site internet du Groupe.

Actions et ressources

Le Groupe réalise depuis 2015, en France, et depuis 2018, en Belgique, un bilan des émissions de gaz à effet de serre (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 a permis de présenter un bilan carbone complet (Scopes 1, 2 et 3), servant de base à la définition d'une trajectoire de décarbonation.

La trajectoire de décarbonation de HighCo s'articule autour d'actions concrètes et mesurables à horizon 2030 (l'année de référence étant 2022) visant à répondre aux principaux enjeux suivants :

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025

Catégories	Objectifs	Indicateurs	2022	2025	Scénario 2030		
					BAU (A) (en tonnes CO ₂)*	Transition (B) (en tonnes CO ₂)**	Différence (A)-(B) (en tonnes CO ₂)
Produits numériques	Ecoconcevoir 100% des applications et sites web	<i>En cours de définition</i>	1 682	1 516	1 477	1 034	-443
	Faire de l'écoconception pour 50% des autres créations digitales	<i>En cours de définition</i>	302	31	262	229	-33
Bâtiments	Réduire de 20% la consommation énergétique du Groupe	<i>Consommation énergétique totale (kWh/an)</i>	69	37	60	26	-34
Transports	S'assurer que 50% de nos prestataires s'engagent sur des objectifs chiffrés de réduction de leurs émissions GES, dont au moins 25% utilisent une flotte électrique ou fonctionnant au bio carburant, ou des mobilités douces	<i>% de transporteurs en valeur d'achat ayant signé des engagements climatiques mentionnés dans notre Politique Achats responsables</i>	268	317	336	262	-74
	Une flotte de véhicules composée de 20% de véhicules électriques et 80% d'hybrides-rechargeables	<i>% du parc véhicules électriques / hybrides-rechargeables</i>	180	115	220	139	-80
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	<i>% de collaborateurs utilisant des modes de transport bas carbone (vélo, transports en commun, covoiturage, véhicules électriques, hybrides-rechargeables)</i>	462	409	493	389	-104
	Réduire de 10% les déplacements professionnels et transférer 90% des trajets en avion vers le train	<i>% trajets professionnels effectués en train</i>	32	26	38	4	-33
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	<i>Quantité de support imprimé en papier/carton / quantité de support imprimé en plastique</i>	488	141	442	334	-108
	Mettre fin à l'achat d'objets publicitaires principalement en plastique	<i>Nombre de dotations contenant plus de 30% de plastique / nombre total de dotations achetées) × 100</i>	335	992	432	365	-67

* Scénario sans actions de HighCo mais avec une légère baisse des facteurs d'émissions.

** Scénario de transition avec des actions d'HighCo.

Méthodologie de calcul du bilan carbone et objectifs de réduction des émissions de GES

Afin d'identifier les postes significatifs d'émissions de carbone, le Groupe a révisé sa méthodologie de calcul, couvrant désormais tous les postes du bilan carbone jugés pertinents. Cette nouvelle approche s'appuie sur l'utilisation des facteurs d'émission fournis par l'ADEME, avec l'intégration des facteurs numériques de NegaOctet et l'utilisation de la base de données Ecoinvent pour les

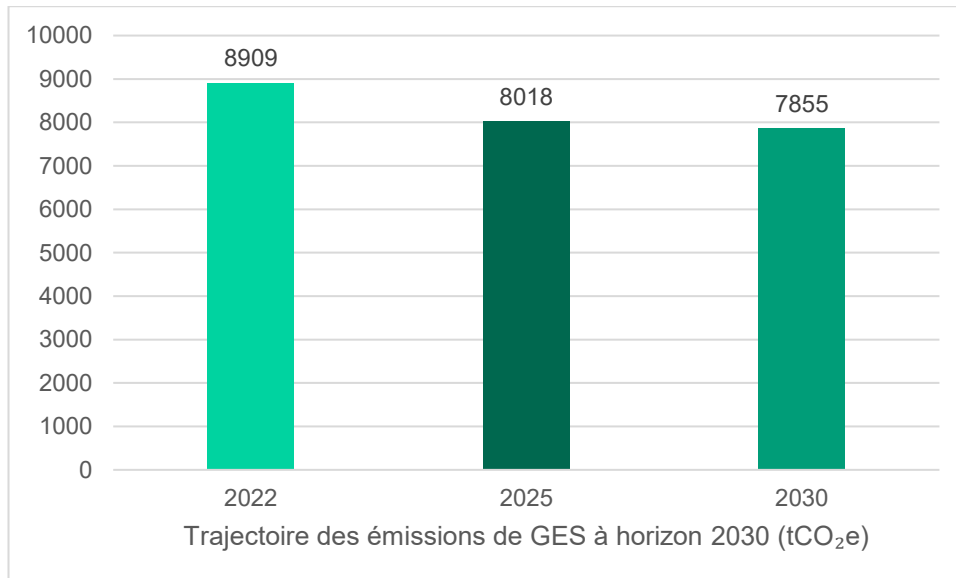


facteurs relatifs au cycle de vie des produits. Le développement de cette nouvelle méthodologie de calcul respecte le standard du *GHG Protocol*.

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 marchandises et le transport, dès que possible. Des travaux supplémentaires ont été menés pour évaluer l'empreinte carbone des produits numériques, en tenant compte de l'ensemble de leur cycle de vie, notamment pour les applications mobiles et les sites web.

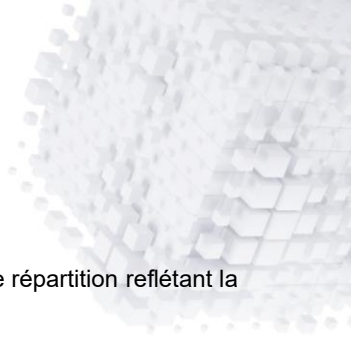
Pour faciliter la lecture des données chiffrées ci-après et mettre les résultats en perspective, il est indiqué que pour l'année 2024, selon les estimations publiées en octobre 2025 par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), l'empreinte carbone de la France est estimée à 563 Mt CO₂e. Ramenée à l'ensemble de la population, l'empreinte carbone est donc estimée à 8,2 tCO₂e par personne en 2024.

HighCo s'est fixé un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030, avec 2022 en année de référence. Une étape intermédiaire à 2025 a été définie afin de piloter la trajectoire de décarbonation et d'assurer un suivi progressif des engagements pris.



Cela représente une baisse de - 11,8 % des émissions de gaz à effet de serre entre 2022 et 2030 en valeur absolue, tout en intégrant dans le calcul une hausse d'activité (hors cette hausse d'activité la baisse des émissions GES serait plus importante).

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025



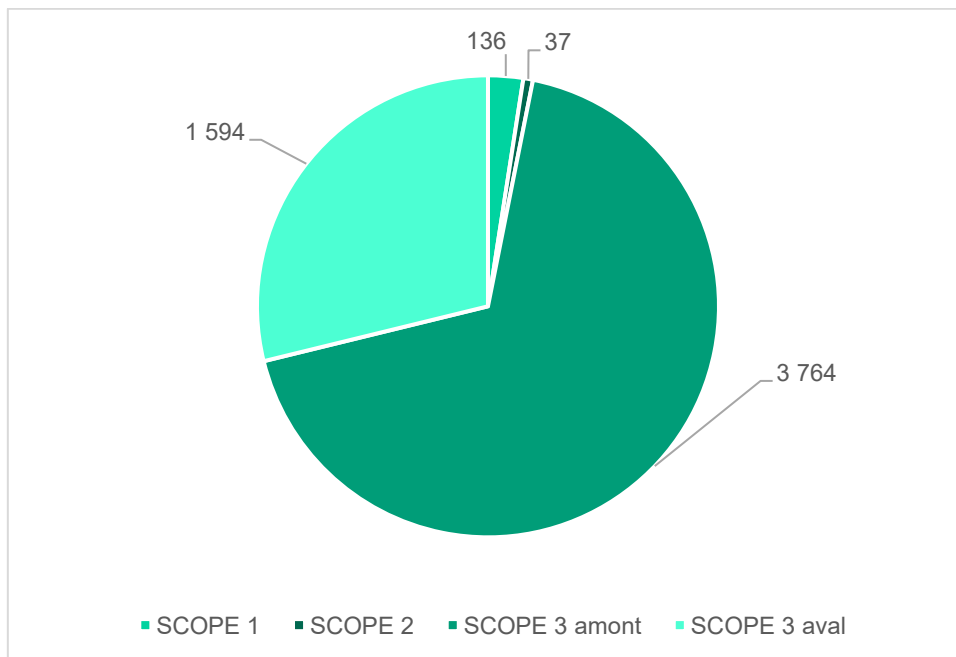
Les objectifs de réduction de ce scénario de transition couvrent l'ensemble des scopes 1, 2 et 3, avec une répartition reflétant la structure des émissions du Groupe :

Scope	Part du Scope concerné par l'objectif	Réduction estimée (tCO ₂ e)	Principaux leviers d'action
1	6,3 %	67	Décarbonation du parc automobile et arrêt du gaz pour les usages énergétiques
2	4,1 %	43	Réduction progressive de la consommation d'énergie
3	89,6 %	944	Écoconception des sites, applications et vidéos, choix et conception des supports de communication et dotations, recours aux transports bas-carbone pour la logistique, incitation aux transports bas-carbone pour les déplacements professionnels et les trajets domicile-travail des collaborateurs, etc.

Les objectifs de réduction des émissions de GES s'inscrivent dans une trajectoire compatible avec les Accords de Paris et la limitation du réchauffement climatique à +1,5 °C.

Reporting des émissions de gaz à effet de serre

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 96,9 % de l'ensemble des émissions du Groupe, contre 96,6 % en 2024 (corrigé). Le Scope 3 « Amont » (Produits et services achetés, Déplacements domicile-travail, etc.) représente à lui seul 68,0 % des émissions totales, part en légère hausse par rapport à 2024 (corrigé).



Reporting des émissions du Scope 1 et 2

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.

(en tonnes CO ₂ eq.)	2023	2024	2025
Scope 1 : émissions directes de gaz à effet de serre (GES)	169	203	136
Scope 2 : émissions indirectes de GES	41	38	37
Total des émissions Scope 1 & 2 reportées	211	241	173

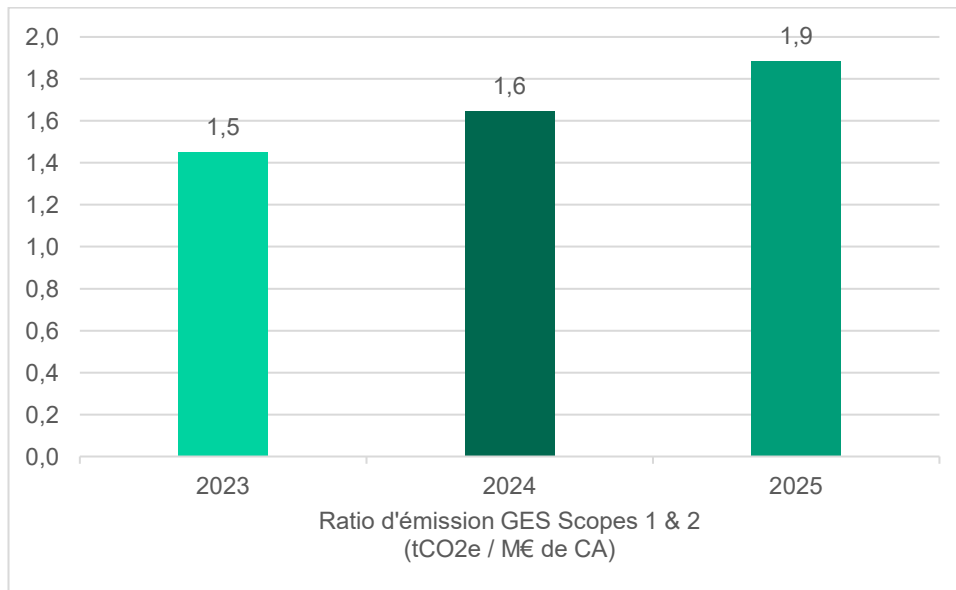
Les émissions GES (« Scope 1 et 2 ») du Groupe sont passées de 241 tCO₂e en 2024 à 173 tCO₂e en 2025, soit une baisse de -28,2 %.

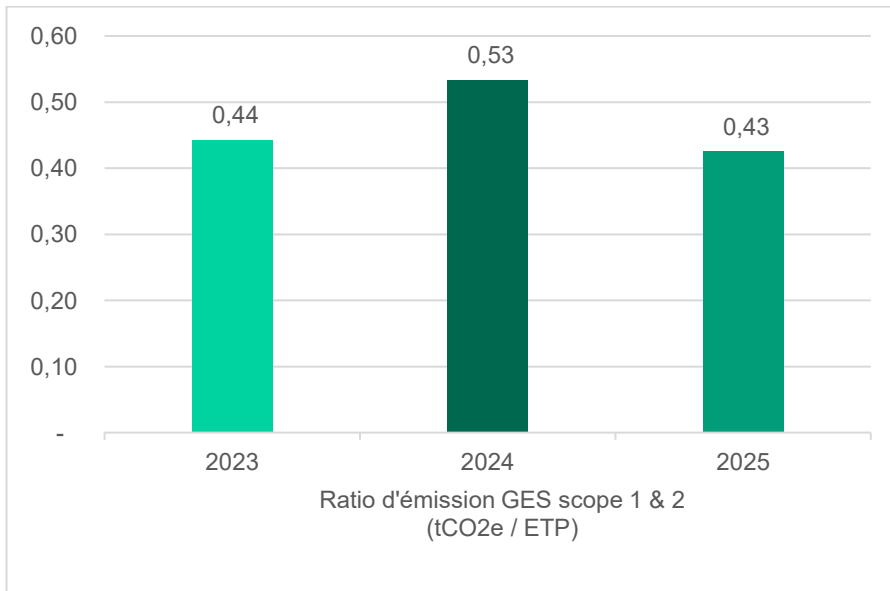
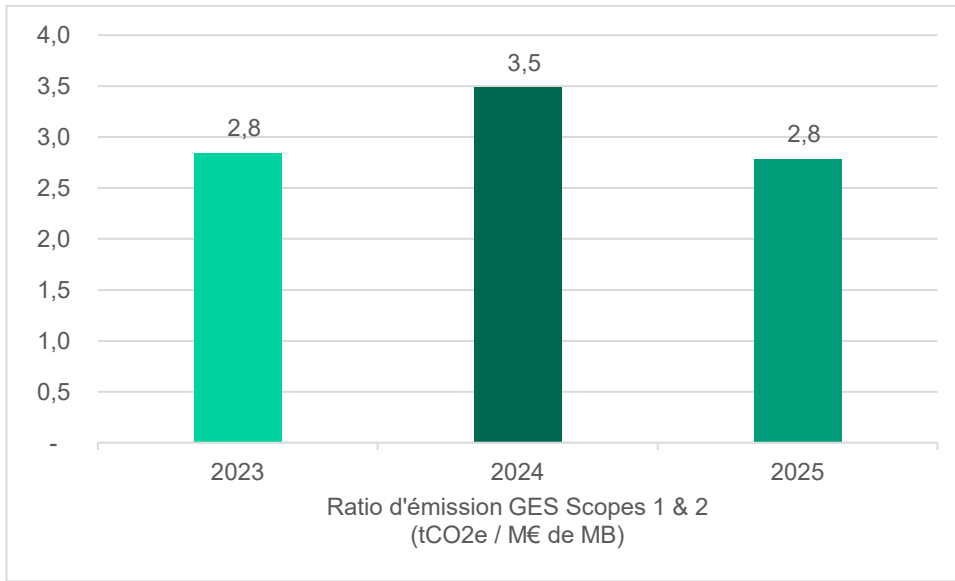
Cette baisse de - 68 tCO₂e des émissions s'explique principalement par l'absence de fuite de fluides frigorigènes sur nos sites en 2025, alors qu'une importante fuite de fluides frigorigènes sur le site belge avait engendré 37 tCO₂e d'émissions directes fugitives en 2024. Les autres postes d'émissions Scope 1 et 2 sont en baisse ou stables.

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

- 1,9 tCO₂e / M€ de CA en 2025 (1,6 tCO₂e / M€ de CA en 2024) ;
- 2,8 tCO₂e / M€ de MB en 2025 (contre 3,5 tCO₂e / M€ de MB en 2024) ;
- 0,43 tCO₂e / ETP en 2025 (contre 0,53 tCO₂e / ETP en 2024).

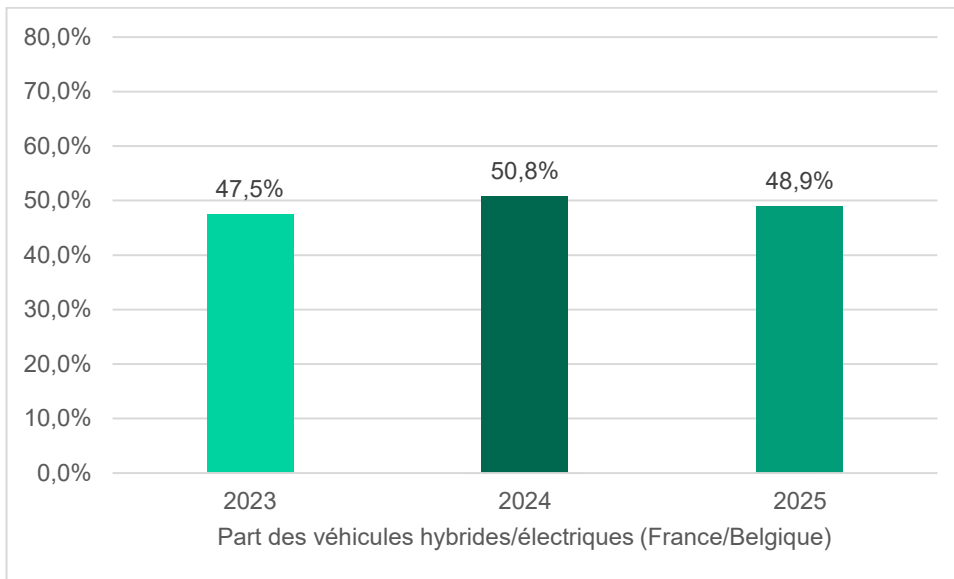
Émissions de GES par unités de valeur – Scopes 1 & 2





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

Concernant plus spécifiquement le parc automobile du Groupe (Scope 1), en propre ou en location, à fin 2025, il est composé de 37 véhicules en France (47 à fin 2024) et de 12 véhicules à l'international (16 à fin 2024).



Ainsi, fin 2025, près de la moitié de la flotte automobile française et belge du Groupe est constituée de véhicules hybrides, hybrides rechargeables ou électriques. Cette part témoigne de la transition de HighCo vers des modes de transport plus durables.

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.

Sur le parking du siège à Aix-en-Provence, six bornes de recharge électrique (soit 24 prises) 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 très limitées.

Par ailleurs, la quasi-totalité des collaborateurs du Groupe bénéficient du télétravail, limitant les émissions indirectes de GES.

Consommation d'énergie

La consommation d'énergie finale (électricité et gaz) est en baisse de -5,7 % et ressort à 754 MWh en 2025, contre 799 MWh en 2024.

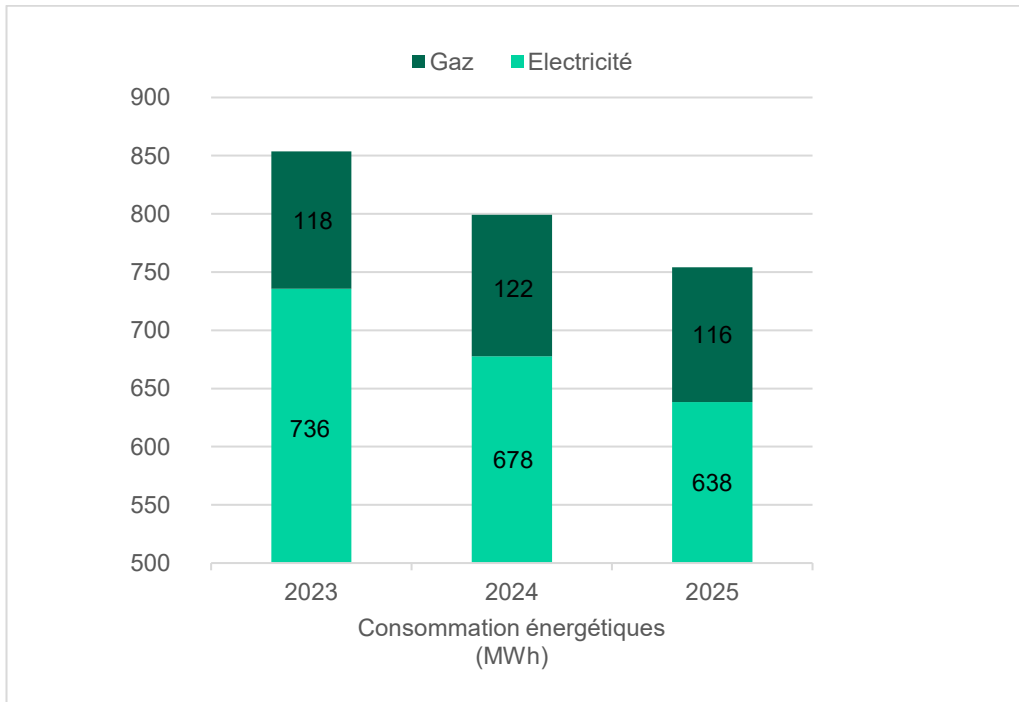
Cette nouvelle baisse s'explique principalement par la cession de la filiale High Connexion, entraînant la suppression d'un site à Lyon (2025).

Depuis 2022, plusieurs actions ont été menées afin de réduire la consommation d'énergie du Groupe :

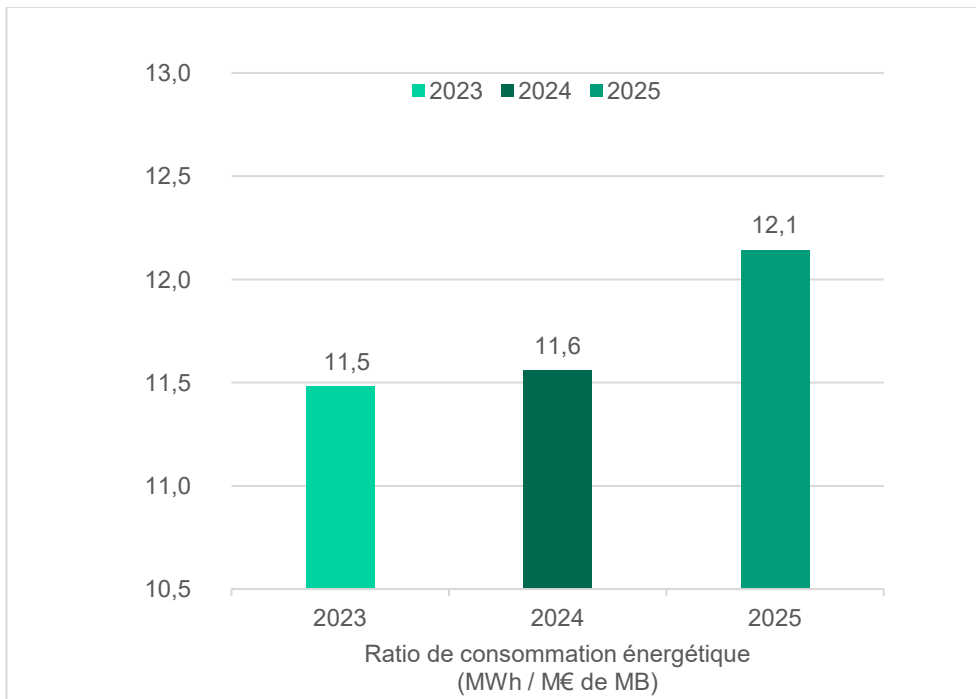
- le passage à un système d'éclairage intégralement à diodes électroluminescentes (LED) pour l'entrepôt logistique (2022) ;
- le regroupement des équipes d'Aix-en-Provence en un seul bâtiment (fin 2022) ;
- l'installation de panneaux photovoltaïques sur le site belge (2023).

Ces initiatives s'inscrivent dans une démarche continue de minimisation de l'impact sur l'environnement.

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025



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 est en légère hausse par rapport à 2024 et s'affiche à 12,1 MWh / M€ de MB contre 11,6 MWh / M€ de MB en 2024. Cette hausse s'explique principalement par la cession de High Connexion dont le ratio MWh / M€ de MB était bien plus faible que celui du Groupe. Il est toutefois important de rappeler que ce ratio était supérieur à 18 MWh / M€ de MB en 2018, première année de publication selon le périmètre actuel.



RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025

Reporting des émissions du Scope 3

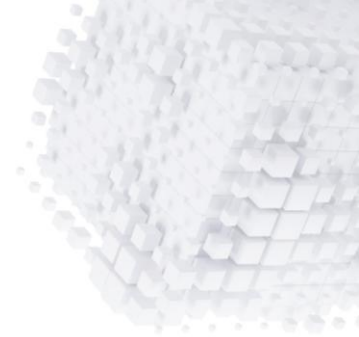
Catégorie Scope 3	Périmètre
Produits et services achetés	Matériaux (papier, carton, plastique, etc.), dotations achetées, hébergements de données & services <i>cloud</i> , logiciels, prestations intellectuelles, télécommunications & réseaux, frais de formation, autres frais (assurance, banques, juridiques, 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 leasing 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'assume 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 leasing 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.)

Catégorie Scope 3 (en tonnes CO ₂ eq.)	2023	2024	2025
Produits et services achetés	4 519	4 052*	2 878**
Biens immobilisés	18	43	34
Activités associées à l'énergie et aux combustibles (non inclus dans le Scope 1 ou le Scope 2)	55	53	45
Transport et distribution amont	214	209	317
Déchets générés par les opérations	33	29	25
Déplacements professionnels	44	32	26
Déplacements domicile-travail des employés	433	391	409
Actifs en leasing amont	18	19	30
Transport et distribution aval	-	-	-
Utilisation des produits vendus	1 757	1 897	1 547***
Traitement de fin de vie des produits vendus	520	126	47
Actifs en leasing aval	2	2	-
Investissements	-	-	-
Autres émissions indirectes	-	-	-
Total des émissions Scope 3 reportées	7 613	6 854	5 358

* Les émissions 2024 déclarées dans la catégorie « Produits et services achetés » ont été corrigées d'une erreur de conversion d'unité et afin d'assurer une meilleure comparabilité avec les données présentées pour 2023 et 2025.

** Les émissions 2025 déclarées dans la catégorie « Produits et services achetés » sont en baisse en raison, d'une part, d'une révision des hypothèses relatives au poids moyen des e-mails envoyés dans le cadre de campagnes d' emailing et, d'autre part, d'une évolution à la baisse des facteurs d'émission monétaires de la base ADEME.

*** Les émissions 2025 déclarées dans la catégorie « Utilisation des produits vendus » ont fait l'objet d'une révision d'hypothèse concernant le poids moyen des vidéos de contenus produites (majoritairement diffusés sur les réseaux sociaux).



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 6 854 tCO₂e en 2024 (corrigé) à 5 358 tCO₂e en 2025, soit une baisse de - 21,8 %.

Cette baisse de - 1 496 tCO₂e des émissions Scope 3 s'explique principalement par :

- « Produits et services achetés », - 1 174 tCO₂e (- 29,0 %), baisse principalement liée à une révision d'hypothèse du poids moyen des e-mails envoyés aux clients ou aux consommateurs dans le cadre de campagnes d'emailing, l'hypothèse initiale intégrant une pièce jointe. La dernière analyse a montré que cette hypothèse ne reflétait pas la réalité des usages : la majorité des e-mails envoyés, notamment dans le cadre des communications consommateurs et des e-mails clients, ne contient pas de pièce jointe. Cette diminution provient également de la baisse des facteurs d'émission monétaires de la base ADEME.
- « Utilisation des produits vendus », - 350 tCO₂e (- 18,5 %), baisse principalement liée à une révision d'hypothèse du poids moyen des vidéos de contenus produites. La dernière analyse des productions a montré que cette hypothèse ne reflétait pas la réalité, les vidéos de contenus majoritairement diffusées sur les réseaux sociaux ayant une durée moyenne de 40 secondes.
- « Transport et distribution amont », + 108 tCO₂e (+ 51,7 %), hausse qui résulte essentiellement de la hausse de la logistique relative à l'organisation des temps forts des enseignes ;
- « Traitement de fin de vie des déchets », - 79 tCO₂e (- 62,7 %), baisse due essentiellement à l'arrêt de la commercialisation des abris chariots pour les supermarchés et hypermarchés.

Par ailleurs, la cession de High Connexion début juin 2025, et donc l'absence d'émissions relatives à cette entité en 2025, a contribué à une baisse des émissions évaluée à - 491 tCO₂e entre 2024 et 2025 (Scope 3).

Réduction des émissions de GES par unité de valeur – Scopes 1, 2 & 3

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).

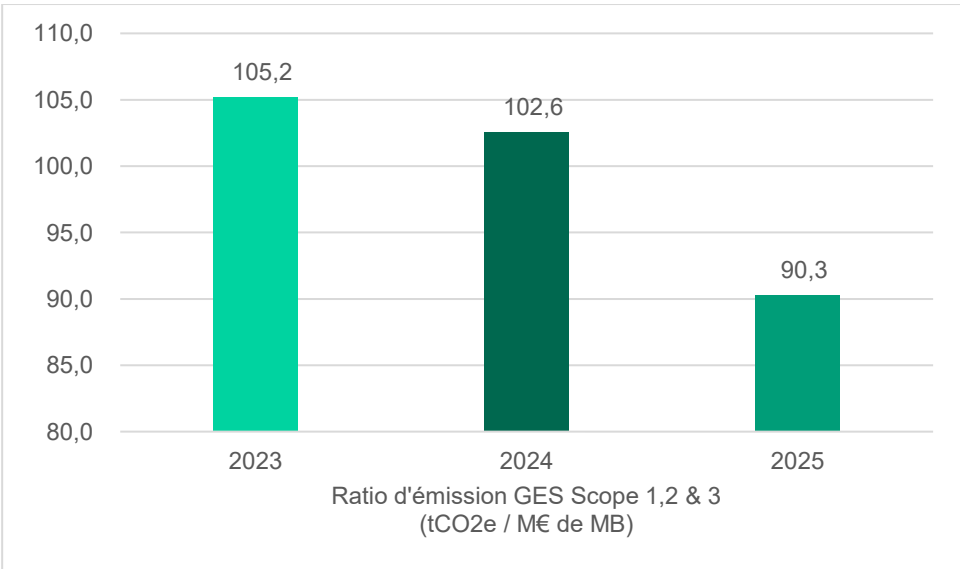
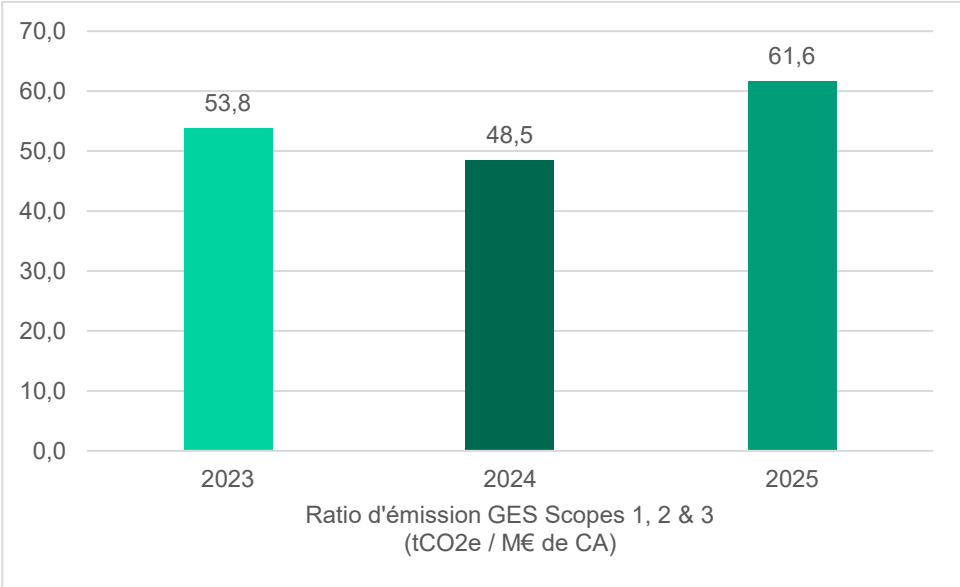
Les émissions de GES (Scope 1, 2 & 3) représentent pour le Groupe (hors Sogec et BudgetBox) l'équivalent de :

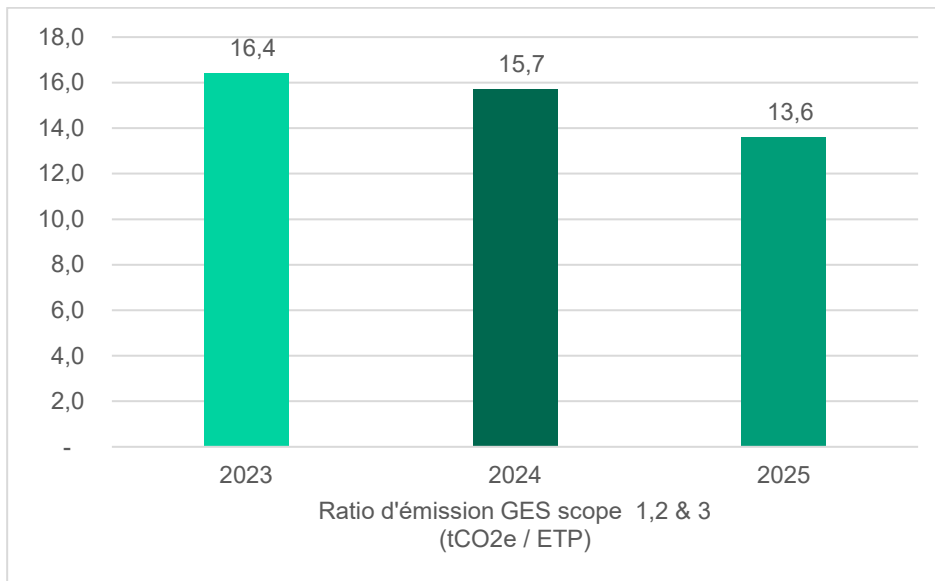
- 61,6 tCO₂e / M€ de CA en 2025 (48,5 tCO₂e / M€ de CA en 2024 corrigé, incluant l'Espagne) ;
- 90,3 tCO₂e / M€ de MB en 2025 (102,6 tCO₂e / M€ de MB en 2024 corrigé, incluant l'Espagne) ;

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025



- 13,6 tCO₂e / ETP en 2025 (15,7 tCO₂e / ETP en 2024 corrigé, incluant l'Espagne).





Les émissions globales de GES de HighCo sont passées de 7 095 tCO₂e en 2024 (corrigé) à 5 532 tCO₂e en 2025, soit une baisse de - 1 563 tCO₂e (- 22,0 %). Le Groupe n'a pas formalisé de plan de transition climatique, n'évoluant pas dans un secteur identifié comme fortement exposé aux risques physiques ou de transition liés au changement climatique. La pertinence de l'élaboration d'un plan de transition formalisé pourra être réévaluée en fonction de l'évolution de son exposition aux risques climatiques, de son modèle d'affaires ou de son environnement réglementaire.

Par ailleurs, une révision annuelle de la matrice de double matérialité est réalisée afin d'identifier, le cas échéant, toute évolution des IRO. Ces changements sont ensuite soumis à la validation des plus hautes instances de gouvernance du Groupe, permettant, si nécessaire, de réajuster les orientations stratégiques et le modèle d'affaires.

À date, le Groupe ne réalise aucune activité d'élimination ou de stockage de GES.

POLLUTION DE L'AIR, DE L'EAU ET DU SOL

La pollution de l'air, de l'eau et du sol n'a pas été identifiée comme un enjeu matériel pour HighCo. Par ailleurs, en 2025 aucun incident de pollution n'a été déclaré.

Eau

L'eau n'a pas été identifiée comme un enjeu matériel pour HighCo. 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.

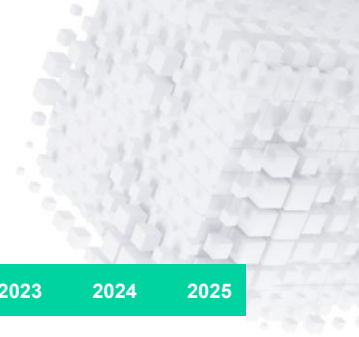
Toutefois, conscient des enjeux associés à la préservation de la ressource en eau, le Groupe veille à maintenir une gestion responsable de ses consommations et s'inscrit dans une démarche de vigilance.

Dans ce cadre, HighCo utilise l'outil « *Aqueduct Water Risk Atlas* » développé par le *World Resources Institute* afin d'identifier ses sites potentiellement exposés à un stress hydrique élevé.

À l'issue d'une analyse, trois sites ont été identifiés comme étant localisés dans des zones de stress hydrique élevé :

- le siège social d'Aix-en-Provence (France) ;
- l'entrepôt logistique de Vitrolles (France) ;
- les bureaux situés dans l'agglomération de Madrid (Espagne).

Au cours de l'année 2025, aucun de ces sites n'a fait l'objet de mesures de restriction de consommation d'eau ou n'a connu une rupture d'approvisionnement en eau.



(en m ³)	2023	2024	2025
Consommation totale d'eau sur les sites situés en zone de stress hydrique élevé (1)	3 111	2 475	2 764

(1) Les données relatives au site espagnol ne sont pas disponibles pour les exercices 2023, 2024 et 2025. Toutefois, ce site ne représente que 14 collaborateurs, soit une part non significative de l'effectif du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe mesure et suit ses consommations d'eau depuis plusieurs années, afin de détecter d'éventuelles anomalies et d'identifier des leviers de réduction.

(en m ³)	2023	2024	2025
Consommation annuelle d'eau	3 877	3 230	3 391

La consommation d'eau entre 2024 et 2025 est en hausse (+ 161 m³, soit + 5,0 %), principalement due au site logistique de Vitrolles. La forte baisse de 2023 à 2024 s'expliquait par une réduction de l'arrosage des espaces verts au siège d'Aix-en-Provence, en lien notamment avec les conditions météorologiques. Le Groupe restera vigilant quant à l'évolution de cet indicateur afin de mettre en place un plan d'action si cet enjeu devenait matériel.

BIODIVERSITÉ

La biodiversité n'a pas été identifiée comme un enjeu matériel pour HighCo. Le Groupe exerce une activité de services reposant principalement sur des opérations intellectuelles et digitales. À ce titre, en l'absence d'activités industrielles, extractives ou agricoles, ses impacts directs et sa dépendance vis-à-vis des enjeux de biodiversité sont limités. Les impacts potentiels identifiés sont principalement indirects et liés à l'occupation des sites tertiaires essentiellement en zones urbaines et périurbaines.

Pour identifier les sites du Groupe situés dans ou à proximité de zones sensibles pour la biodiversité, HighCo a utilisé les outils cartographiques suivants :

- Géoportail pour l'analyse des sites situés en France, permettant une analyse fine des zones Natura 2000, Zone Naturelle d'Intérêt Écologique, Faunistique et Floristique (ZNIEFF) et autres zones de protection environnementale ;
- Natura 2000 Viewer pour l'analyse des sites situés en Belgique et en Espagne.

Géoportail étant spécifique au périmètre français, le Groupe n'a pas identifié d'outil public équivalent pour ses filiales européennes. L'analyse des sites hors France se limite donc aux zones Natura 2000.

Sites	Pays	Superficie (m ²)	Localisation par rapport aux zones protégées
Aix-en-Provence	France	7 664	Adjacent à la ZNIEFF de type II « Plateau d'Arbois - Chaîne de Vitrolles - Plaine des Milles »
Paris	France	2 805	Non situé dans ou à proximité d'une zone sensible
Vitrolles	France	5 710	Situé à proximité de la ZNIEFF de type II « Plateau d'Arbois - Chaîne de Vitrolles - Plaine des Milles »
Madrid	Espagne	275	Adjacent à la zone Natura 2000 « Cuenca del río Manzanares »
Asse	Belgique	3 106	Non situé dans ou à proximité d'une zone Natura 2000

Deux tiers des sites du Groupe (69,8 % de la superficie totale occupée) sont situés à proximité d'une zone sensible pour la biodiversité.

Compte tenu de la nature tertiaire de ses activités, le Groupe HighCo génère un impact limité sur la biodiversité. Néanmoins, le Groupe veille à identifier des mesures pour contribuer positivement à la préservation de la biodiversité locale. À titre d'exemple, et sous l'impulsion de l'association environnementale des collaborateurs (Hagir), des plantations d'espèces mellifères ont été réalisées sur le site d'Aix-en-Provence afin de favoriser la pollinisation et de soutenir les écosystèmes locaux.



UTILISATION DES RESSOURCES, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET GESTION DES DÉCHETS

Enjeux matériels et politiques

À l'issue de l'analyse de double matérialité, et compte tenu du secteur d'activité des principaux clients du Groupe (produits de grande consommation et grande distribution), le sujet « Utilisation des ressources et économie circulaire » a été identifié comme matériel.

Sujets de durabilité	Sous-thèmes	Catégorie (IRO)	Description de l'IRO
Utilisation des ressources et économie circulaire	Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources	Impact négatif	Fabrication de supports de communication et/ou promotionnel et des équipements numériques
Utilisation des ressources et économie circulaire	Ressources sortantes liées aux produits et services	Impact négatif	Fin de vie des supports de communication et/ou promotionnel
Utilisation des ressources et économie circulaire	Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources	Opportunité	Amélioration de la rentabilité avec la digitalisation des dispositifs

Acteur du secteur de la communication et du marketing pour ses clients marques et distributeurs, HighCo est indirectement impliqué dans l'utilisation de ressources matérielles pour la fabrication de supports de communications et/ou promotionnels qui leurs sont destinés.

Ces supports incluent notamment :

- Support papier et/ou carton : Publicité sur le Lieu de Vente (PLV), affiches, *flyers*, coupons de réduction, etc. ;
- Supports plastiques : objets publicitaires, éléments de PLV, etc.

La digitalisation, axe prioritaire du Groupe dès 2013, a représenté un levier de réduction de consommation de ces ressources. Avec 60 % de sa marge brute digitale en 2025, cette transformation des solutions mises à disposition de ses clients s'illustre par :

- Une réduction progressive de la consommation de papier avec le développement de solutions digitales alternatives ;
- Une proposition de solutions adaptées aux enjeux du commerce de demain, privilégiant les formats dématérialisés (ex. coupon mobile).

Le Groupe continue toutefois de produire des supports physiques pour répondre aux besoins de ses clients. Afin de limiter les impacts environnementaux associés, HighCo a mis en place deux politiques complémentaires.

Une politique environnementale qui, depuis 2014, s'articule autour de quatre objectifs, dont le premier a un lien direct avec l'économie circulaire en s'engageant à préserver la ressource papier et en proposant des solutions digitales, ainsi que des supports de communication éco-labellisés, tout en favorisant le recyclage des principaux consommables.

En 2024, une nouvelle Politique Achats Responsables est venue renforcer les engagements du Groupe à l'égard de ses parties prenantes, structurée autour de trois axes, dont la décarbonation de la chaîne d'approvisionnement adressant les enjeux d'économie circulaire :

- Favoriser l'économie circulaire et/ou locale : privilégier l'achat de produits et services issus de l'économie circulaire et/ou locale pour réduire notre empreinte carbone et valoriser les savoir-faire locaux ;
- Privilégier des prestataires proposant des services et produits avec une démarche d'éco-conception, notamment pour nos applications et sites web ;
- Favoriser l'utilisation de matériaux durables dans la fabrication de nos supports de communication et promotionnels ;
- Privilégier les matériaux durables pour les objets publicitaires.

Cette démarche s'illustre également par l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2014. Les dix principes du Pacte Mondial sont d'ailleurs annexés à cette Politique Achats Responsables dont trois d'entre eux concernent spécifiquement l'environnement :

- « Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement » : le Groupe anticipe les risques environnementaux liés à l'utilisation des ressources en orientant ses activités numériques sur l'écoconception et en sélectionnant des matériaux durables dès que possible ;



- « Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement » : la Politique Achats Responsables du Groupe constitue une initiative volontaire qui, dans les objectifs qu'elle contient, va au-delà des réglementations en vigueur ;
- « Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement » : la transition digitale de HighCo s'inscrit dans cet objectif.

Le Groupe fixe un socle commun en demandant aux dix principaux fournisseurs de chaque filiale, en valeur d'achat, de signer la Politique Achats Responsables tous les trois ans, si la relation d'affaires se poursuit. Les filiales restent libres d'étendre cette démarche à un périmètre de fournisseurs plus large si elles le souhaitent.

Actions et ressources

La mise en œuvre effective de nos politiques repose sur le déploiement d'actions concrètes. Le Groupe a structuré son approche selon deux axes complémentaires.

Approvisionnement responsable

Le Groupe a révisé ses principaux processus de sélection et d'évaluation des prestataires en y intégrant des critères environnementaux et d'économie circulaire lorsque cela est pertinent. Cette stratégie permet d'accompagner les principaux prestataires vers des pratiques plus durables tout en réduisant progressivement les émissions indirectes de GES (Scope 3).

- Intégrer les émissions carbone comme l'un des critères de sélection des prestataires ;
- Privilégier les prestataires qui proposent des services et produits avec une démarche d'écoconception ;
- Privilégier les prestataires de solutions d'hébergement avec des certifications type ISO 50001 ou ISO 14001 ;
- Sélectionner des prestataires proposant des produits et services issus de l'économie circulaire et/ou locale ;
- Choisir des prestataires de transport logistique bas-carbone.

Gestion des matériaux durables

Pour les supports physiques que le Groupe continue de produire, HighCo a engagé une réflexion sur les matériaux utilisés. Cette stratégie vise à substituer progressivement les plastiques conventionnels par des alternatives durables telles que le carton, le papier et plus largement les matériaux biosourcés et recyclés.

- Conversion progressive du plastique vers le carton ou le papier pour les supports de communication et promotionnels ;
- Augmentation de l'utilisation de plastique recyclé dans les processus de fabrication ;
- Transition vers des objets publicitaires fabriqués avec des matériaux durables ;
- Solutions digitales et supports de communication éco-labellisés pour préserver la ressource papier.

Depuis 2022, le Groupe déploie régulièrement des actions de sensibilisation à l'économie des ressources auprès de ses collaborateurs : ateliers 2 tonnes, fresques de l'alimentation et du plastique, quiz interactifs sur le numérique responsable et ses impacts environnementaux, etc.

Enfin, HighCo détient une participation financière depuis plus de dix ans 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. Aujourd'hui, comptant près de 200 collaborateurs, Phenix est la start-up leader de l'« anti-gaspi » en Europe, avec près de 200 000 repas sauvés par jour, soit 100 tonnes de déchets évités au quotidien.

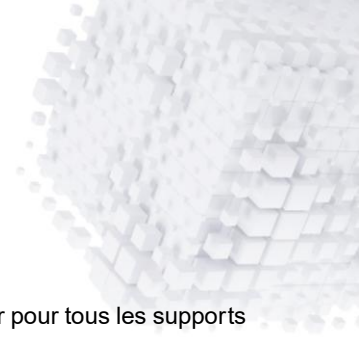


En ayant participé financièrement à une de ses premières levées de fonds, HighCo s'est engagé concrètement et durablement en faveur d'une transition vers une économie circulaire.

Objectifs liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

Dans le cadre de sa trajectoire de décarbonation, le Groupe HighCo s'est fixé des objectifs chiffrés à horizon 2030 adressant notamment les enjeux d'économie circulaire et d'utilisation responsable des ressources :

- Ecoconcevoir 100% des applications et sites web ;



- Faire de l'écoconception pour 50% des autres créations digitales ;
- 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 principalement en plastique.

DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES LIÉES À L'UTILISATION DES RESSOURCES

Les données présentées ci-après sont issues principalement de la filiale HighCo Data France, qui réalise la majorité des achats de supports imprimés et d'objets publicitaires du Groupe. Ce périmètre représente donc une base de référence pertinente pour le suivi de notre consommation de ressources matérielles.

Flux massique annuel des matériaux pertinents utilisés

En 2025, HighCo Data a consommé 24,0 tonnes de supports imprimés, répartis selon deux catégories principales de matériaux : le papier/carton représente 13,7 tonnes (57,3 % du flux massique total) et le plastique 10,3 tonnes (42,7 %).

Concernant les dotations de cadeaux / lots et objets publicitaires, les données de flux massique ne sont pas disponibles pour l'exercice 2025, les systèmes de suivi actuels n'enregistrant que les quantités et non les poids unitaires. Un plan d'amélioration de la collecte de données est en cours d'élaboration pour obtenir le poids moyen par type de dotation et l'identification systématique des matériaux composant chaque produit.

Pourcentage de composants secondaires réutilisés ou recyclés

La traçabilité du contenu recyclé dans les supports imprimés et les objets publicitaires nécessite une collaboration renforcée avec les fournisseurs. La faisabilité et les ressources nécessaires pour collecter cette information de manière fiable sont en cours d'élaboration.

Taux de contenu recyclable dans les produits et leurs emballages

Le Groupe devrait être en mesure de suivre partiellement cet indicateur à partir de l'exercice 2026, en le limitant aux supports imprimés et aux dotations fabriquées en propre. Quant au taux de contenu recyclable dans les emballages, les fournisseurs n'étant pas en mesure de fournir cette information de manière systématique, la donnée ne peut pas être divulguée à ce stade.

Part de matières premières biosourcées dans les produits

Pour l'exercice 2025, le Groupe dispose d'une estimation partielle de la part de matières biosourcées dans nos produits. Les supports imprimés en papier et carton, qui constituent 57,3 % du flux massique des supports imprimés, sont considérés comme biosourcés. En revanche, les données pour les objets publicitaires ne sont pas disponibles.

GESTION DES DÉCHETS

Le Groupe ne gère pas de déchets dangereux.

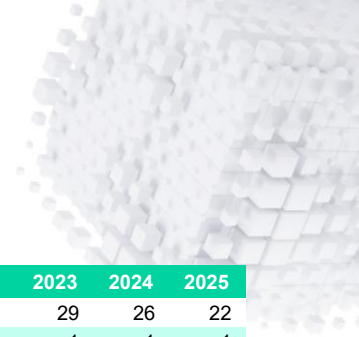
Tous les déchets de bureaux (papier, cartouches d'imprimantes, matériel informatique en fin de vie, etc.) sont récupérés par des organismes spécialisés dans le recyclage, chaque site du Groupe disposant de poubelles de tri sélectif.

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 et Asse 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 2025, le Groupe a eu recours aux services d'une société spécialisée dans la collecte des déchets électroniques sur le site d'Aix-en-Provence portant sur 311 équipements distincts représentant près de 1,78 tonnes ;
- les eaux usées (cf. « Consommations d'eau » ci-après).

En dehors des déchets d'équipements électriques et électroniques, ces déchets ont généré des émissions de GES reprises dans le Scope 3.

RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025



Catégorie de déchets – Scope 3 (en tonnes CO ₂ eq.)	2023	2024	2025
Déchets emballages et plastiques	29	26	22
Déchets organiques et ordures ménagères	1	1	1
Déchets piles, accumulateurs et déchets d'équipements électriques et électroniques	-	-	-
Déchets bâtiments	2	1	2
Eaux usées	1	1	1
Total des déchets reportés	33	29	25

Le recyclage et la valorisation des déchets constituent un axe prioritaire de la démarche environnementale du Groupe. En 2025, 6,53 tonnes de déchets « emballages et plastique » ont été recyclés et/ou valorisés, soit 29,8 % de cette catégorie de déchets.

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.

SOCIAL

COLLABORATEURS

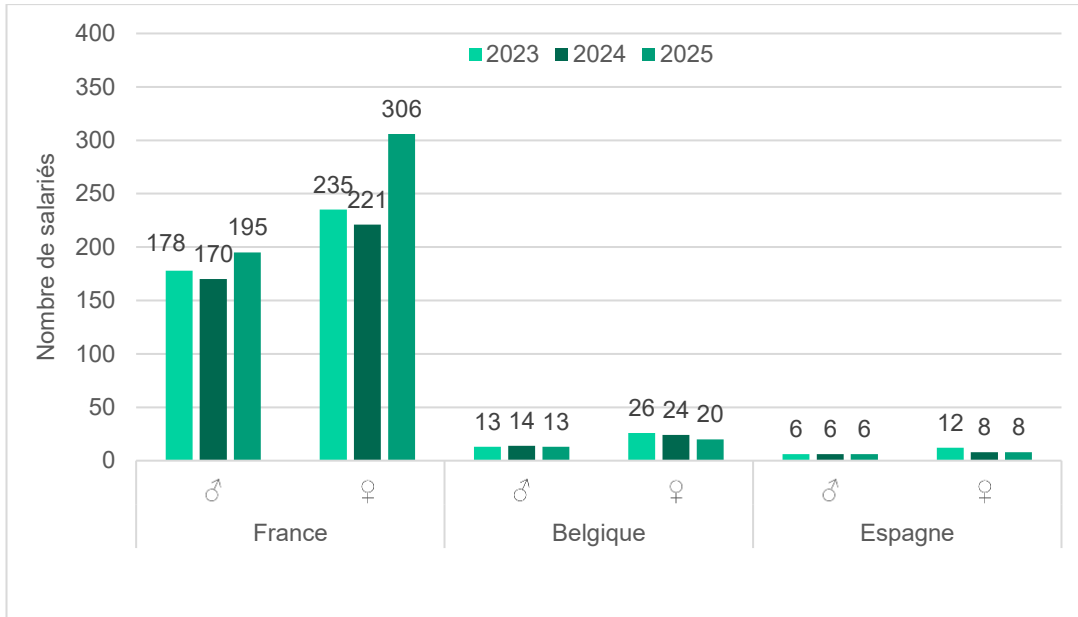
Données sur les effectifs

Évolution des effectifs

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
Acquisitions & cessions de filiales ou d'activités (CDI et CDD)	122
Entrées CDI	+ 60
Sorties CDI	- 76
Solde net CDI	- 16
Solde net CDD	- 1
Effectifs au 31/12/2025	548

Fin 2025, le Groupe compte 548 collaborateurs, contre 443 à fin 2024, soit une hausse de + 23,7 % (+ 105 collaborateurs). Cette hausse s'explique principalement par l'acquisition, fin septembre 2025, de Sogec et BudgetBox (+ 149 collaborateurs), partiellement compensée par la cession, début juin 2025, de High Connexion (- 27 collaborateurs).

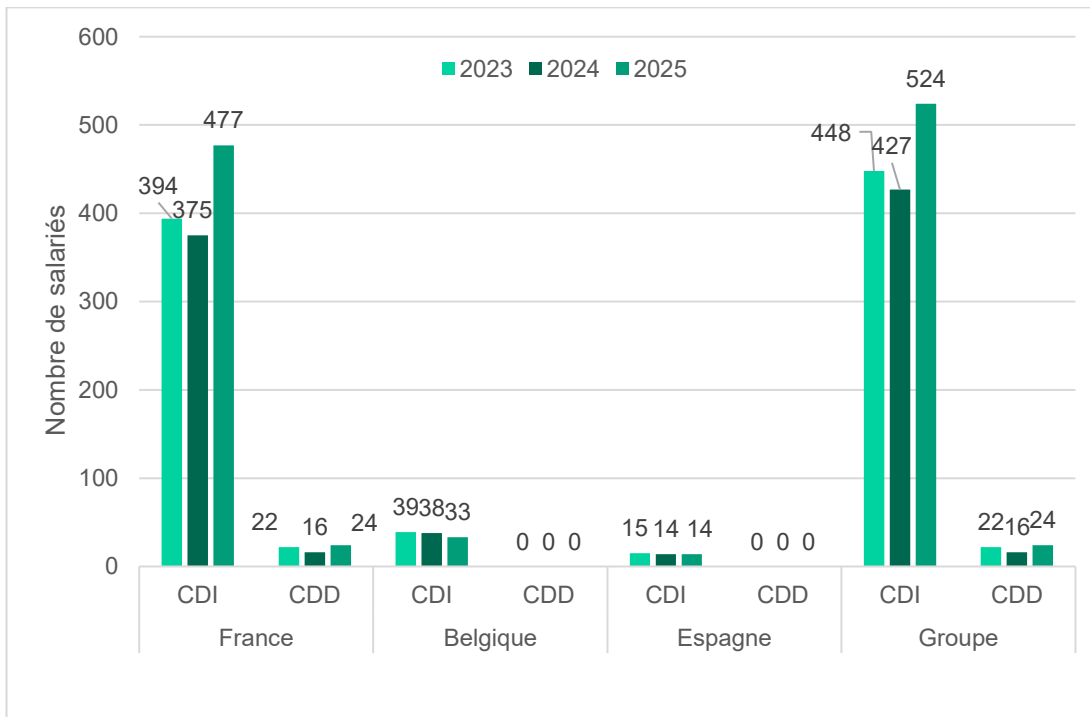
Répartition par genre



La répartition par genre dans le Groupe évolue légèrement en 2025 compte tenu des acquisitions de Sogec et BudgetBox dont la part de femmes (62,0 % à fin 2025) est supérieure à celle du Groupe.

Les collaboratrices sont donc largement majoritaires à fin 2025 et représentent 60,9 % de l'effectif, contre 57,1% à fin 2024. Cette majorité de femmes se retrouve dans toutes les zones géographiques : en France avec 61,1 %, en Belgique avec 60,6 % et en Espagne avec 57,1 %.

Évolution des effectifs par type de contrats

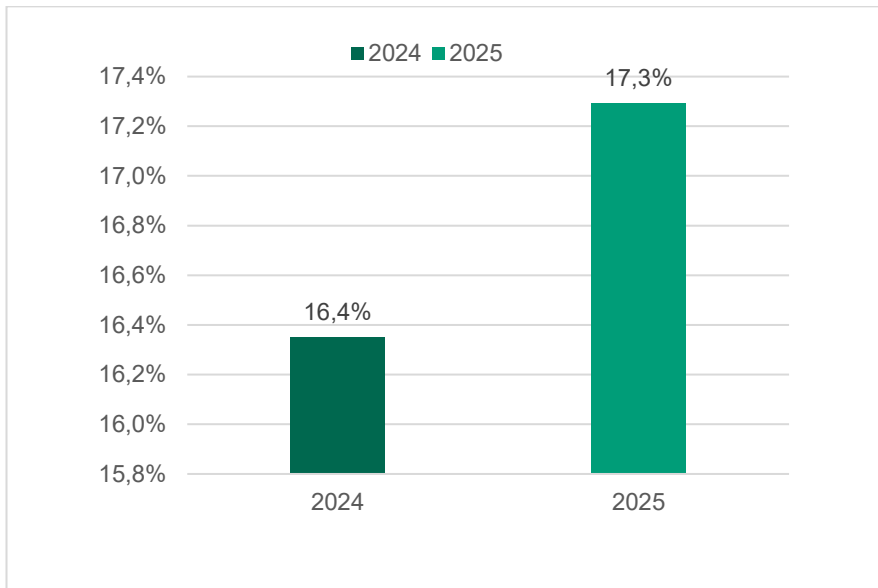


Le Groupe a généralement peu recours à des contrats à durée déterminée (CDD), ce qui s'explique par le besoin d'une main d'œuvre stable, qualifiée et expérimentée pour répondre aux attentes des clients. Néanmoins, pour certaines campagnes promotionnelles ponctuelles nécessitant plus de réactivité ou dans le cas d'absence prolongée de certains collaborateurs permanents



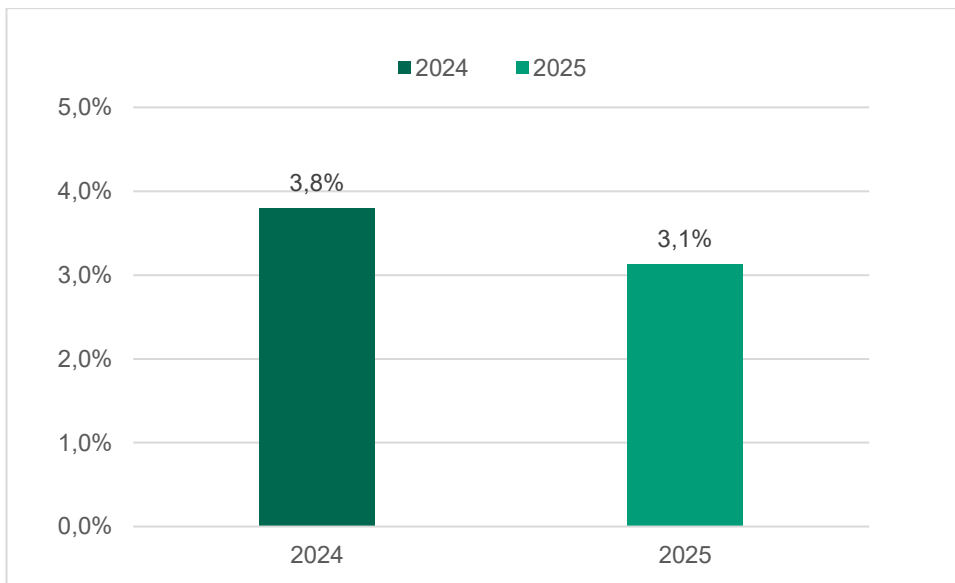
(CDI), le Groupe a recours à l'embauche des CDD ou des travailleurs intérimaires. La proportion de contrats à durée indéterminée est en légère baisse à fin 2025, s'affichant à 95,6 % contre 96,4 % à fin 2024.

Taux de rotation des effectifs en CDI



Le taux de rotation des collaborateurs en CDI est en hausse à 17,3 % à fin 2025, contre 16,4 % à fin 2024.

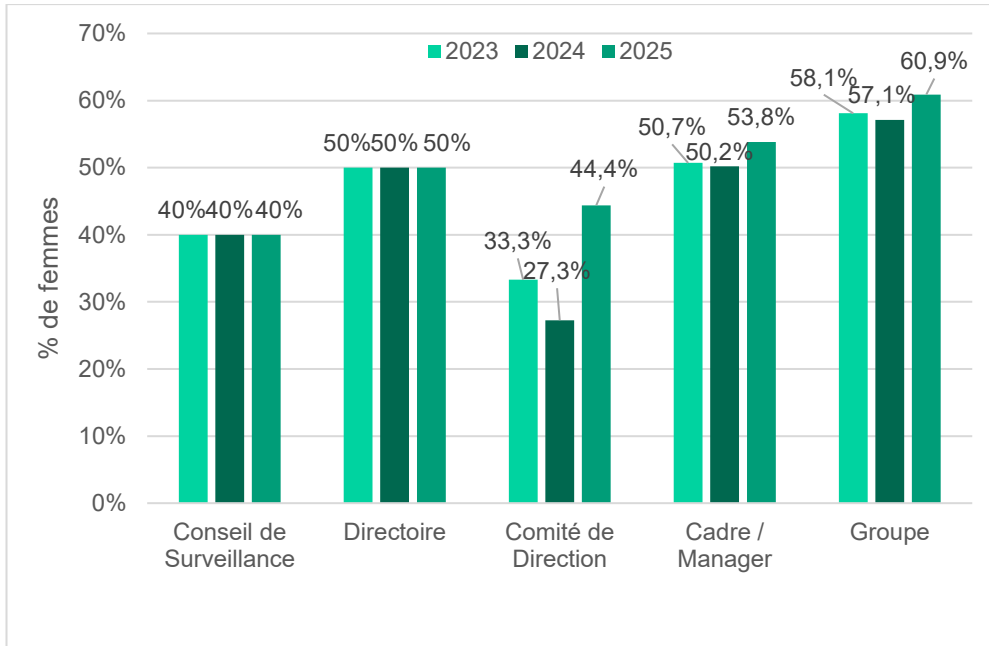
Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme correspond au pourcentage d'heures d'absence par rapport au volume total d'heures travaillées théoriques sur la période (hors week-ends et jours fériés). Les heures travaillées théoriques correspondent au volume d'heures que les salariés auraient dû travailler sur la période considérée.

Sont incluses dans l'indicateur les absences pour maladie, accidents du travail, accidents de trajet ainsi que les absences injustifiées.

Ratio femmes-hommes au sein du Groupe



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 60,9 % des effectifs à fin 2025.

L'analyse des postes occupés par les femmes au sein du Groupe à fin 2025 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 53,8 %, la parité au niveau « cadre / manager » est en hausse à fin 2025 (50,2 % à fin 2024) compte tenu de l'acquisition de Sogec et BudgetBox dont la part des femmes au sein de cette catégorie est supérieure (53,9 % à fin 2025). 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 :

- 44 % de femmes au Comité de Direction ;
- 40 % de femmes au Conseil de surveillance ;
- et la parité avec une femme et un homme au Directoire

Le Directoire a mis en place un Comité de direction afin d'associer les managers du Groupe aux orientations stratégiques. Celui-ci réunit les deux membres du Directoire et sept managers représentant les métiers, solutions et expertises des filiales, ainsi que les fonctions supports du Groupe. Pour la composition détaillée du Comité de direction, se référer à la partie Gouvernance, page 5.

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.

Travailleurs non-salariés et intérimaires

Le Groupe peut faire appel à des travailleurs indépendants et temporaires afin de répondre à des besoins ponctuels ou spécifiques (pics d'activité, expertises spécifiques, etc.). Bien que n'étant pas salariés du Groupe, ces travailleurs externes sont pleinement intégrés dans l'environnement de travail : ils utilisent généralement les outils et systèmes d'information et s'engagent à respecter les valeurs et politiques du Groupe.



Catégorie de travailleurs	France	Belgique	Total
Travailleurs indépendants travaillant exclusivement pour l'entreprise	8	11	19
Travailleurs temporaires fournis par des entreprises principalement engagées dans une « activité d'emploi »	0*	3	3

* Pour la France, la donnée relative aux travailleurs temporaires fournis par des entreprises principalement engagées dans une « activité d'emploi » n'est actuellement pas disponible ; un travail est en cours afin de mettre en place un processus de collecte exhaustive.

Enjeux matériels et politiques

À l'issue de l'analyse de double matérialité, les sous-thèmes « Conditions de travail » et « Égalité des traitements et des chances » ont été identifiés comme matériels.

Sujets de durabilité	Sous-thème	Catégorie (IRO)	Description de l'IRO
Main d'œuvre interne	Conditions de travail	Opportunité	Attractivité et fidélisation renforcée grâce à de meilleures conditions de travail
Main d'œuvre interne	Égalité des traitements et des chances	Risque	Acquisition et développement des compétences et expertises stratégiques sur les sujets technologies (data, systèmes d'information et intelligence artificielle)

Le Groupe est exclusivement 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 (97,4 % 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 s'engage chaque année depuis 2014 à respecter le Pacte Mondial des Nations Unies et ses 10 principes clés. Ceux-ci garantissent le respect des droits fondamentaux de nos collaborateurs, la prévention de toute forme de discrimination, de travail forcé ou d'esclavage moderne, et la protection de la santé et de la sécurité au 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.

Par ailleurs, depuis 2014, le Groupe communique à ses collaborateurs une politique sociale qui s'articule autour de quatre enjeux :

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

Cette politique est envoyée aux nouveaux collaborateurs et accessible sur le réseau social d'entreprise.

Actions et ressources

L'analyse de double matérialité a fait ressortir une opportunité et un risque matériels relatifs à la main-d'œuvre interne. L'opportunité porte sur l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs grâce à de meilleures conditions de travail, tandis que le risque concerne l'acquisition et le développement des compétences et expertises stratégiques, en particulier dans les domaines de la data, des systèmes d'information et de l'intelligence artificielle.

Attractivité et fidélisation des collaborateurs : actions et ressources pour gérer l'opportunité

Afin de renforcer son attractivité et de fidéliser ses collaborateurs, le Groupe déploie un ensemble de mesures visant à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail.

Reconnaissance financière

Pour renforcer l'attractivité et favoriser la fidélisation de ses collaborateurs, le Groupe met en œuvre plusieurs dispositifs destinés à associer les salariés à la performance de l'entreprise

Intéressement

Des accords d'intéressement sont en vigueur en France sur les entités HighCo, HighCo Editing, HighCo Mindoza, HighCo Shopper, HighCo Media Cosmos (nouvel accord), HighCo Création & Distribution (nouvel accord) et Useradgents (nouvel accord), soit 167 collaborateurs concernés à fin 2025 (30,5 % des effectifs Groupe).

Ces accords 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 ou provisionnés au titre de l'exercice 2025 s'élève à 287 K€ et concerne 85 collaborateurs, contre 276 K€ pour 89 collaborateurs en 2024.

Participation

Au titre de l'exercice 2025, le Groupe a provisionné un montant de réserve spéciale de participation de 792 K€ concernant 177 collaborateurs de sa filiale HighCo Data France, dont 164 sont présents à fin 2025 (29,9 % des effectifs Groupe). Elle s'élevait à 742 K€ pour 172 collaborateurs en 2024.

Ainsi, à fin 2025, 60,4 % des collaborateurs du Groupe bénéficient d'un dispositif de partage de la valeur (intéressement ou participation) et 262 collaborateurs français ont perçu ou vont percevoir un versement relatif à ce dispositif pour un montant global de 1,08 M€, permettant de les associer à la performance de l'entreprise, contre 261 collaborateurs pour un montant global de 1,02 M€ en 2024.

Plan d'épargne d'entreprise

Tous les salariés des sociétés bénéficiaires d'un accord d'intéressement ou de participation peuvent adhérer au plan d'épargne d'entreprise (PEE).

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 directement en actions HighCo (HCO).

À ce titre, les salariés et anciens salariés détiennent 134 929 actions HighCo au 31 décembre 2025 (0,7 % du capital) contre 99 820 actions au 31 décembre 2024 (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

En 2025, au cours d'une année marquée par la cession de High Connexion, la célébration des 35 ans du Groupe ainsi que l'acquisition de Sogec et BudgetBox, et dans un contexte de relance de la croissance, le Directoire a décidé la mise en place d'un nouveau plan d'attribution gratuite d'actions au bénéfice des collaborateurs présents au 31 décembre 2025. Ce nouveau dispositif vise à associer plus étroitement les salariés aux performances et à la création de valeur du Groupe. Il s'inscrit dans une politique active de fidélisation, de reconnaissance de l'engagement des équipes, et de mobilisation autour des nouvelles perspectives de développement du Groupe. Ainsi, 324 collaborateurs vont acquérir gratuitement des actions HighCo fin mai 2026.

Développement des compétences et formation

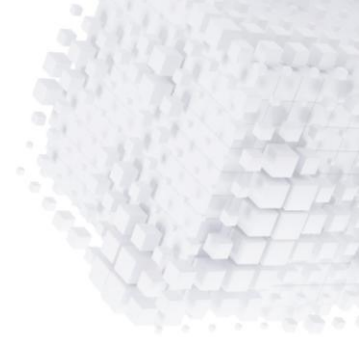
La politique de formation des salariés et ses objectifs sont fixés par chaque entité en fonction des besoins identifiés ou des demandes des collaborateurs. Si le Groupe laisse à chaque filiale la liberté d'adapter sa politique de formation à ses besoins, elle fixe néanmoins un engagement commun : former régulièrement les collaborateurs. Le Groupe suit ainsi un indicateur dédié pour s'assurer que l'ensemble des collaborateurs permanents bénéficie d'au moins une demi-journée de formation sur deux exercices consécutifs. Cet indicateur constitue le socle minimal partagé par toutes les entités du Groupe, dans un objectif d'équité et de développement continu des compétences.

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.

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 santé et sécurité sur le lieu de travail ;
- la cybersécurité ;
- la comptabilité / gestion / finance / juridique (y compris anticorruption).

Dans le cadre du déploiement de la feuille de route RSE, la formation est un élément central, présente dans chacun des trois piliers. Au-delà du suivi de l'indicateur dédié à la formation (par collaborateur), le Groupe propose régulièrement des formations et sensibilisations sur des thématiques spécifiques, en particulier la diversité et l'inclusion ainsi que la protection des données personnelles.

Qualité de vie et conditions de travail

Aménagement des locaux

Le Groupe met en place des actions favorisant le bien-être au travail. L'amélioration des locaux fait l'objet d'un suivi particulier afin d'améliorer régulièrement les conditions de travail. 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. Fin 2024, une démarche d'analyse des gestes et postures a été menée pour améliorer les conditions de travail des équipes de logistiques. Les observations sur le terrain et par entretiens avec les salariés ont permis d'identifier des leviers afin de renforcer la prévention des risques physiques.

Télétravail et aménagement 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 2025 s'est élevé à 0,78 million d'heures dont 0,06 million d'heures relatives aux collaborateurs de Sogec et BudgetBox, contre 0,79 million d'heures en 2024. Cette baisse est cohérente avec l'évolution des ETP entre 2024 et 2025 (-4,0 % hors effets de périmètre).

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'aménagements 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.

En Espagne, 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.

Organisation du dialogue social

En France, les sociétés HighCo Data France, HighCo Création & Distribution, HighCo Média Cosmos, HighCo Editing, HighCo Shopper, Sogec, BudgetBox et Useradgents ont chacune un Comité Social et Economique (CSE). Le comité de HighCo Data

France a reçu, au titre de 2025, une dotation financière d'un montant total de 36 K€ (159 ETP), contre 26 K€ en 2024 (150 ETP), soit une hausse significative du montant.

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.

Associations internes

Le Groupe encourage l'engagement des collaborateurs : en dix ans, ce sont deux associations internes qui ont été créées par et pour les collaborateurs. Chaque année, le Groupe leur apporte un soutien financier pour leur permettre de développer et mener différents projets.

Créée en 2015, l'association sportive « Olympique HighCo » (OHC) permet aux collaborateurs de participer à des activités et événements sportifs variés. Les salles de sport sur les sites d'Aix-en-Provence et Paris permettent l'organisation de cours encadrés par un professionnel (cardio boxing, fitness, body balance, stretching, etc.). L'association a également développé des partenariats auprès de salles de sport locales et se mobilise tout au long de l'année en faveur d'événements sportifs solidaires en permettant aux collaborateurs de participer à des courses comme les « Bacchantes » et « Octobre Rose ».



Pour renforcer la cohésion entre les filiales, l'association OHC organise régulièrement des événements fédérateurs, comme les « HIGHCOLYMPIADES » intersites (Belgique 2019), et le « Rallye vert OHC » (2023), lors d'un week-end éco-sportif alliant parcours multi-activités (VTT, course d'orientation, kayak, etc.), ainsi que des ateliers de survie low-tech et RSE. 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.

Créée en 2022, l'association écologique « Hagir » a pour objectif de sensibiliser les salariés à l'écologie et de mener des actions en faveur de l'environnement au sein du Groupe.



Depuis 2023, plusieurs actions de sensibilisation ont été menées sur les principaux sites du Groupe, à Aix-en-Provence, Paris et en Belgique. Ces initiatives prennent la forme d'ateliers collaboratifs, tels que les Fresques du Climat, du Plastique et de la Mobilité, l'atelier « 2 tonnes » ou encore la « Bataille de la Tech ». L'association organise également des événements fédérateurs, comme les conférences « Zéro Déchets » ou « Voyager sans avion » animée par *Hourrail!*, des ciné-débats, dont le dernier lors de la Semaine européenne du développement durable 2025 avec William Sineux, réalisateur du film (IN)ACTION, ou encore « Mai à vélo ».

Depuis trois ans, près de 150 collaborateurs distincts ont participé aux différentes actions organisées par l'association.

Communication interne et engagement collaborateur

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.

Plusieurs événements rythment ainsi l'année et permettent de renforcer le lien entre les équipes :

- Les événements internes des collaborateurs : en 2025, le Groupe a célébré ses 35 ans en réunissant l'ensemble de ses collaborateurs sur le site The Camp à Aix-en-Provence (fondé par Frédéric Chevalier, fondateur de HighCo en 1990), autour d'une journée d'ateliers ludiques et participatifs dédiés à l'intelligence artificielle. Cette journée s'est conclue par une soirée conviviale.

- « 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 pour leur permettre de s'informer sur les actualités de la filiale et du Groupe.

Depuis 2022, le Groupe encourage également l'engagement sociétal de ses collaborateurs à travers différentes initiatives :

- Les demi-journées solidaires : sur les sites de Paris et d'Aix-en-Provence, le Groupe permet aux collaborateurs de s'engager auprès d'associations, sur leur temps de travail. Cette année, les équipes d'Aix-en-Provence se sont mobilisées avec « Planète Perles » lors d'une session de dépollution, tandis que les collaborateurs parisiens ont préparé près d'une centaine de repas pour les personnes dans le besoin avec l'association « La balade des lucioles ».
- La semaine européenne du développement durable : pour la troisième édition, en 2025, près de 150 collaborateurs distincts ont participé à au moins un atelier, parmi lesquels une sensibilisation au numérique responsable, un « apéro-déjeunatoire » du futur, des séances de massages assis ou encore un quiz sur l'impact de l'intelligence artificielle.
- Les événements des associations sportive (OHC) et écologique (Hagir) viennent compléter et renforcer l'engagement collaborateur à travers des courses solidaires, « Mai à vélo », des ciné-débats, des fresques, etc.

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

En complément de la communication Groupe, les filiales déploient également leurs propres dispositifs de communication interne, adaptés à leurs enjeux spécifiques et à leurs équipes. Ces initiatives viennent enrichir la dynamique globale et renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs.

Ainsi, la filiale HighCo Data diffuse auprès de ses collaborateurs une *newsletter* interne mensuelle intitulée « WikiDATA », conçue par et pour les équipes. Elle permet de partager les actualités business de la filiale ainsi que les principaux événements internes et externes du mois. Cette communication est complétée par un rendez-vous mensuel, « Breaking News », temps d'échange ouvert à l'ensemble des collaborateurs, au cours duquel la direction générale présente les actualités business et organisationnelles et répond aux questions des équipes.

De leur côté, HighCo Shopper et HighCo Editing animent leur communication interne à travers des temps d'équipe communs, fédérateurs et participatifs. Le rendez-vous mensuel « HighCool » rassemble les équipes autour d'un moment convivial dédié au bien-être au travail. Organisés à tour de rôle par les collaborateurs, ces événements proposent des activités ludiques et collaboratives, favorisant la participation des équipes autour de défis collectifs.

Ces mêmes équipes animent également un format court de veille marché, « La chronique qui nous réveille », intégré aux réunions mensuelles. Cette chronique permet de partager des inspirations, innovations et tendances du marché (campagnes, outils, intelligence artificielle, RSE, etc.), contribuant au développement d'une culture de curiosité, de veille et de partage des connaissances.

Chaque année, le Groupe veille à varier et réinventer ses événements afin d'engager durablement les équipes.

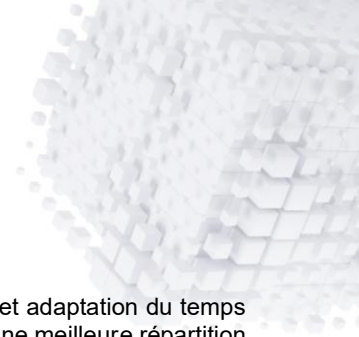
L'acquisition et le développement des compétences et expertises stratégiques : actions et ressources pour gérer le risque

Le Groupe a construit, depuis sa création, une connaissance approfondie des problématiques des distributeurs et des marques, notamment dans le secteur de la grande consommation. Cette expertise « retail » place HighCo comme un partenaire de confiance pour la majorité des acteurs du secteur, qui s'appuient sur son expertise pour accompagner leurs stratégies marketing/communication et leur transformation commerciale.

Dans ce contexte, la capacité à acquérir et développer en interne des expertises stratégiques autour de la data, des systèmes d'information et de l'intelligence artificielle (IA) devient un enjeu majeur : ces compétences sont indispensables pour maintenir un avantage concurrentiel et continuer à proposer des solutions innovantes aux clients. L'absence de ces expertises ou la non-anticipation de leur acquisition représenterait un risque direct pour le positionnement du Groupe et sa capacité à répondre aux futurs besoins du marché.

Recrutement et attractivité des talents

Pour attirer et conserver des talents avec des expertises stratégiques, HighCo s'appuie sur un service de recrutement en France, composé de trois personnes, et complète ce dispositif par le recours à des cabinets spécialisés. Le Groupe mobilise également son réseau interne par un système de cooptation, permettant aux collaborateurs de recommander des profils qualifiés et de participer activement au développement des équipes.



L'environnement de travail fait l'objet d'une attention constante pour le bien-être des équipes : flexibilité et adaptation du temps de travail, télétravail, équilibre vie professionnelle/vie personnelle et gestion optimisée des priorités pour une meilleure répartition de la charge de travail au sein des équipes ainsi que, depuis 2025, le baromètre collaborateurs, une consultation qui vise à recueillir leurs avis pour identifier ce qui fonctionne et ce qui peut être amélioré, afin de mettre en place des actions favorisant leur épanouissement au sein du Groupe (thématiques abordées : satisfaction globale, poste & missions, relation avec le manager et l'équipe, opportunités de développement, communication, RSE, conditions de travail, engagement).

Développement des compétences internes

Le Groupe a pour objectif de former ou sensibiliser, selon les métiers et expertises, tous les collaborateurs aux sujets de la data, des systèmes d'information et de l'intelligence artificielle. Depuis 2023, des modules d'*e-learning* sont dispensés aux collaborateurs permettant à chacun d'acquérir les bases nécessaires en cybersécurité et en IA. En préparation des 35 ans du Groupe, consacrés à l'IA, une série de webinaires animés par des experts internes a été proposée aux collaborateurs pour les initier à ce sujet.

À ce programme de sensibilisation pour tous s'ajoute un dispositif de formation plus approfondie destiné aux experts internes, afin de renforcer leur savoir-faire et leur capacité à piloter des projets stratégiques dans ces domaines.

Gouvernance et suivi stratégique

Les sujets de la data, des systèmes d'information et de l'IA sont suivis au plus haut niveau de l'entreprise, avec un pilotage stratégique assuré par le Directoire. Ils sont régulièrement abordés lors des Comités de Direction, garantissant que ces enjeux restent des priorités transversales pour le Groupe.

Deux comités de pilotage stratégiques ont été mis en place pour leur suivi :

- Le comité de pilotage RGPD – sécurité : créé en 2018, ce comité se réunit une fois par trimestre pour assurer la veille réglementaire, partager les bonnes pratiques et suivre des indicateurs clés sur la protection des données ;
- Le comité de pilotage IA : créé fin 2025, il rassemble les managers de *business units* et des experts internes (métiers et fonctions supports) afin de déployer l'IA de manière sécurisée à tous les niveaux de l'entreprise (outils internes et solutions métiers à destination des clients).

En combinant le recrutement ciblé, le développement des compétences internes et une gouvernance structurée, HighCo s'assure que ses collaborateurs disposent des savoir-faire stratégiques nécessaires pour répondre aux enjeux de la data, des systèmes d'information et de l'IA, afin que le Groupe conserve sa capacité à innover et à accompagner ses clients dans la transformation de leur activité.

Objectifs liés aux collaborateurs

À la suite de la réalisation de sa matrice de double matérialité, le Groupe a renforcé sa stratégie RSE en 2023 afin d'adresser de manière ciblée les impacts, risques et opportunités matériels. Les enjeux ressortis comme matériels sont suivis au moyen d'indicateurs internes de pilotage et d'indicateurs clés de performance publiés dans la partie « Informations générales » du présent rapport, permettant un suivi régulier des objectifs fixés.

Gestion de l'opportunité : attractivité et fidélisation des collaborateurs

Cette opportunité est principalement adressée par le Pilier 1 de la stratégie RSE : *Promouvoir une culture qui valorise l'épanouissement et la performance des collaborateurs*.

Le Groupe s'est fixé pour objectif de réaliser un baromètre collaborateurs tous les deux ans, afin de mesurer de manière régulière la perception des collaborateurs et d'alimenter le pilotage des actions en matière d'engagement et de qualité de vie au travail. En 2025, les filiales internationales (Belgique et Espagne), UserAdgents (qui avait réalisé sa propre enquête quelques mois avant), BudgetBox et Sogec (acquisition trop récente) n'ont pas participé. Le périmètre du baromètre devrait être élargi lors de la prochaine édition afin de couvrir l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Fin 2025, le baromètre a été déployé auprès de 309 collaborateurs.

Les réponses au baromètre sont en cours d'examen par un comité réunissant des collaborateurs des fonctions ressources humaines, RSE et les référents RSE des filiales, afin de mettre en œuvre des actions d'amélioration.

La formation et le développement des compétences constituent un axe structurant de la stratégie RSE du Groupe, contribuant à renforcer la marque employeur (attractivité) et fidéliser les talents, tout en soutenant les parcours professionnels, l'employabilité et la pérennité des expertises clés. Les objectifs du Groupe en matière de formation sont détaillés dans la partie suivante consacrée à la gestion du risque liée à l'acquisition et au développement des compétences et expertises stratégiques.

Gestion du risque : acquisition et développement des compétences et expertises stratégiques

Le Groupe suit depuis 2018 un indicateur clé mesurant le pourcentage de collaborateurs en CDI distincts ayant suivi au moins une formation dans l'année. Après avoir atteint l'objectif cible en 2023 et 2024, l'indicateur a été révisé afin de couvrir un périmètre plus large de collaborateurs et de fixer un objectif plus ambitieux.

Le récapitulatif des formations engagées sur 2025 est le suivant :

2025	Collaborateurs formés en CDI	Collaborateurs formés en CDD	Nombre d'heures de formation	Montant investi (en K€)
France	97	1	1 294	81
Belgique	34	-	112	4
Espagne	-	-	-	-
Total	131	1	1 406	85

2024	Collaborateurs formés en CDI	Collaborateurs formés en CDD	Nombre d'heures de formation	Montant investi (en K€)
France	96	1	2 108	99
Belgique	6	-	51	2
Espagne	-	-	-	-
Total	102	1	2 158	102

Avec la nouvelle méthodologie de suivi des indicateurs de formation, ces tableaux appellent les commentaires suivants :

- les formations imputées sur le budget de l'année N mais débutant en année N+1 sont comptabilisées sur l'année N+1, soit à la date de début effective de la formation ;
- 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) ;
- en Belgique, les heures présentées incluent des formations financées via l'accord réglementaire et certaines formations internes qui ont pu être recensées ;
- les « sensibilisations » - les modules de e-learning, webinaires et événements organisés par le Groupe ou les filiales -, ne sont pas présentés dans le tableau ci-dessus.

À fin 2025, hors Sogec et BudgetBox, 33,7 % des collaborateurs en CDI ont bénéficié d'au moins une formation.

En 2025, un collaborateur a suivi une formation dans le cadre du CPF en France, représentant une quote-part de 17 heures pour un montant de 4 K€. En 2024, il n'y avait pas eu de formation suivie dans le cadre du CPF.

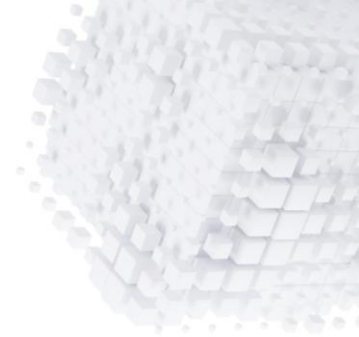
Ainsi, sur ces bases, en 2025, pour l'ensemble du Groupe, 1 406 heures de formation ont été engagées par 132 collaborateurs différents, dont 131 en CDI. Cela représente en moyenne près de 11 heures de formation par collaborateur formé, soit l'équivalent d'une journée et demie de formation.

Parallèlement, de nombreuses actions de sensibilisation ont été dispensées, mais elles n'ont pas été comptabilisées, à l'exception des sensibilisations à la cybersécurité réalisées sur la plateforme d'e-learning. Le Groupe a désormais mis en place un processus permettant de suivre et de comptabiliser l'ensemble de ces actions, afin d'assurer leur comparabilité. Les données 2025 et 2026 seront publiées conjointement dans le prochain rapport.

Santé et sécurité

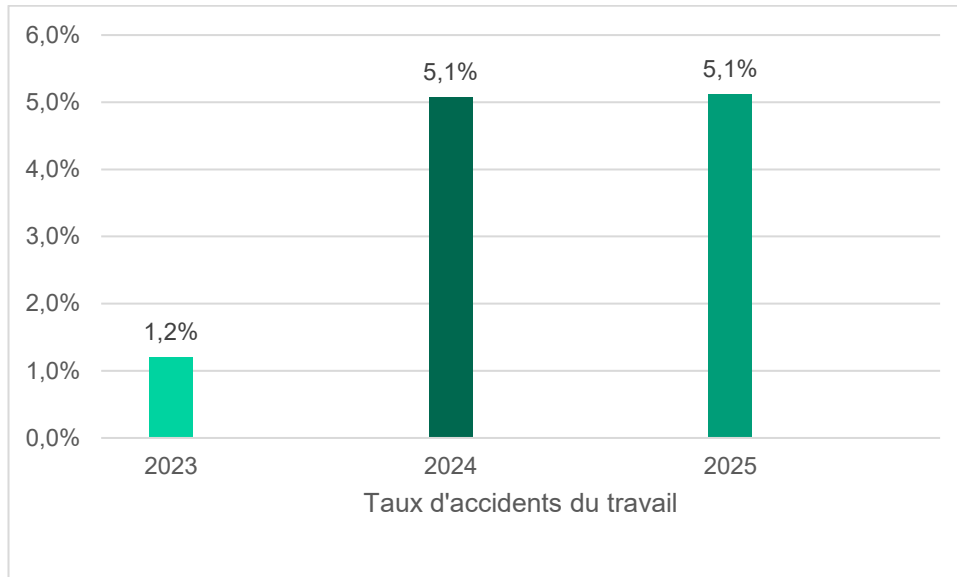
Le Groupe exerce des activités de prestations de services qui génèrent globalement peu de risques directs pour la santé et la sécurité de ses salariés. Ces activités sont effectuées dans des bureaux, situés dans des zones urbaines ou péri-urbaines, ce qui limite les dangers physiques encourus. Les principaux risques sont les accidents de trajet et les manutentions effectuées dans l'entrepôt logistique de Vitrolles.

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 moins d'une vingtaine d'années.



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

Nombre et taux d'accidents du travail enregistrables



Le nombre d'accidents de travail enregistrés est de 4 à fin 2024 et 2025, pour un nombre d'heures travaillées similaire, contre un seul accident en 2023.

Nombre de blessures, maladies professionnelles et décès

Périmètre	Blessures liées au travail	Maladies professionnelles	Décès d'origine professionnelle
France	3	2	-
Belgique	2	-	-
Total Groupe	5	2	-

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 2025, le Groupe a employé directement six collaborateurs en situation de handicap (incluant ceux des filiales Sogec et BudgetBox récemment acquises).

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 collecte de déchets ;
- la livraison de paniers garnis pour les collaborateurs ou les clients ;
- la fourniture et l'emballage de produits ;
- les fournitures de bureaux.

Couverture par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail

Le Groupe, pour chacun de ses sites français (Aix-en-Provence, Paris, Vitrolles), est couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme aux exigences légales nationales. Ce système repose sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), obligation réglementaire imposée par le Code du travail en France.

Le DUERP constitue le socle de notre démarche de prévention et recense de manière exhaustive l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés nos salariés, par unité de travail et par type d'activité. Pour chaque risque identifié, le document

précise : la classe de risque (ambiance sonore, ambiance lumineuse, chute de plain-pied, risques psychosociaux, etc.), le niveau de gravité et la fréquence d'exposition, les mesures de prévention actuellement en place, la maîtrise du risque évaluée selon une matrice de criticité, ainsi que le niveau de priorité d'action.

Le DUERP est régulièrement mis à jour, au minimum annuellement, et lors de tout changement significatif des conditions de travail ou d'aménagement. Chaque mise à jour est transmise au Service de Prévention et de Santé au Travail (SPPST), assurant ainsi un suivi externe et une traçabilité des évolutions. Pour les filiales dépassant le seuil de 50 collaborateurs, un Programme Annuel de Prévention des Risques professionnels et d'amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) est élaboré, conformément à l'accord du 18 juin 2024 relatif à la santé et à la sécurité au travail. Ce programme fixe de manière détaillée la liste des mesures de prévention planifiées, avec pour chacune les conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et le budget alloué.

Conformément à la législation belge en vigueur (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs), les filiales belges adhèrent à un Service Externe de Prévention et de Protection au Travail (SEPPT) agréé. Cette adhésion obligatoire garantit un accompagnement professionnel couvrant l'ensemble des aspects de la prévention : réduction de l'absentéisme, bien-être mental, suivi médical des salariés, analyse des risques professionnels et conseil en prévention. L'ensemble des collaborateurs des filiales belges sont couverts par ce dispositif.

La gouvernance de cette démarche s'appuie sur le Comité de Prévention et Protection au Travail (CPPT), dont la mission est d'assurer le bien-être des collaborateurs au travail, la sécurité dans l'exercice de leurs fonctions et la prévention des accidents de travail. Ce comité intègre deux fonctions clés : un conseiller en prévention interne appartenant à la filiale, en charge de l'analyse des risques et des accidents de travail, qui transmet un rapport annuel et quinquennal au ministère de l'Emploi ; et un tiers de confiance externalisé, dédié à la lutte contre la violence, le harcèlement et la charge psychosociale au travail. Le CPPT assure également le suivi opérationnel des actions de prévention, incluant des formations, recyclages, maintenance des équipements de secours et coordination des initiatives bien-être.

Au total, 97,4 % des effectifs du Groupe à fin 2025 (France et Belgique) sont couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité basé sur des exigences légales et des standards reconnus.

Rémunération, négociation collective et protection sociale

L'ensemble des collaborateurs du Groupe perçoit une rémunération égale ou supérieure au salaire minimum applicable dans le pays d'exercice. Cette conformité est garantie par l'application des législations nationales en vigueur en France, en Belgique et en Espagne, conformément aux principes de la Directive européenne 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

En France, l'ensemble des collaborateurs bénéficie au minimum du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), conformément aux dispositions du Code du Travail. Pour les collaborateurs qui sont rattachés à la convention collective de la Publicité ou à celle du Syntec, des grilles de salaires minimaux conventionnels par catégorie professionnelle et niveau de qualification, supérieurs ou égaux au SMIC sont établies.

En Belgique, les rémunérations des collaborateurs sont régies par la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200). Cette commission garantit des salaires minimums selon une grille de classification professionnelles, mais également une indexation annuelle automatique au 1^{er} janvier, et des primes obligatoires qui s'ajoutent au salaire de base.

En Espagne, tous les collaborateurs perçoivent une rémunération au moins égale au Salaire Minimum Interprofessionnel (SMI), conformément à la législation espagnole en vigueur.

Écart de rémunération entre les genres

La donnée n'est actuellement pas disponible. Un travail a été engagé, auprès notamment de l'éditeur du logiciel de paie en France, pour obtenir une requête permettant d'obtenir des données comparables et fiables.

Ratio de rémunération totale annuelle entre l'individu le mieux payé et la rémunération totale annuelle médiane

Conformément au Code de commerce, HighCo publie un ratio d'équité entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération moyenne et médiane des salariés. Ce ratio est présenté dans la partie « Rapport d'activité », section « Ratios d'équité entre les niveaux de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération moyenne et médiane des salariés de HighCo SA », du document d'enregistrement universel 2025 (pages 164-166).

Le Groupe travaille par ailleurs sur le ratio de rémunération totale annuelle entre l'individu le mieux rémunéré de l'entreprise et la rémunération totale annuelle médiane des salariés excluant l'individu le mieux payé.



Pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives

Pays	Convention collective	Nombre de collaborateurs couverts	Nombre de collaborateurs	Collaborateurs couverts
France	Convention collective de la Publicité	383	501	92,2%
	Convention collective Syntec	79		
Belgique	Commission Paritaire 200.00	33	33	100%
Espagne	Convention collective du secteur des Bureaux et Cabinets de la Communauté autonome de Madrid 2025-2026	14	14	100%
Total Groupe		509	548	92,9%

Formation et développement

Nombre moyen d'heures de formation annuelles par genre

Genre	Nombre totale d'heures de formation	Nombre total de collaborateurs	Moyenne d'heures de formation par genre
Femmes	855	296	2,9
Hommes	552	195	2,8

En 2025, le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur s'établit à 2,9 heures pour les femmes et 2,8 heures pour les hommes. Le Groupe affiche ainsi une répartition équilibrée de l'accès à la formation entre ses collaborateurs.

Pourcentage d'employés ayant participé à des évaluations régulières de performance et de développement de carrière

Dans le cadre du suivi de cet indicateur, le Groupe a fait le choix de publier uniquement la donnée relative à l'entretien professionnel, pour lequel un outil dédié déployé en France garantit la fiabilité et la traçabilité de la donnée.

En France, la législation impose la tenue d'un entretien professionnel tous les deux ans pour chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail. Cette obligation est inscrite dans le Code du travail. En 2025, 35,2 % des collaborateurs français ont bénéficié de cet entretien, contre 79,5 % en 2024, cette variation s'expliquant par le rythme bisannuel de la réglementation.

En Belgique, la législation ne prévoit pas d'obligation relative à l'organisation d'entretiens professionnels. Les filiales ont toutefois instauré un entretien annuel pour chacun des collaborateurs qui combine entretien professionnel et évaluation de la performance. Le taux de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel sera publié en 2026 après déploiement d'un processus de remontée de ces entretiens.

S'agissant des entretiens annuels d'évaluation, la majorité des filiales du Groupe en organisent chaque année pour leurs collaborateurs. Ces données sont toutefois remontées de manière déclarative, et le Groupe travaille à la mise en place d'un dispositif de suivi consolidé fiable.

Dialogue social

Le Groupe HighCo a mis en place plusieurs dispositifs permettant aux collaborateurs d'exprimer et de faire remonter leurs préoccupations.

Depuis 2018, un système d'alerte interne et un Comité éthique sont en place. Ils permettent à chaque collaborateur d'effectuer un signalement relatif à des faits à caractère illicite où portant atteinte à l'intérêt général. Les modalités de saisine et de fonctionnement de ces dispositifs sont décrites dans la partie « Description des canaux disponibles pour les parties prenantes pour porter directement leurs préoccupations ou besoins à leur attention et les faire traiter », page 16.

Dans la majorité des entités françaises, la mise en place d'un Comité Social et Économique (CSE) permet aux collaborateurs d'exprimer collectivement ou individuellement leurs préoccupations relatives aux conditions de travail, à la santé, à la sécurité ou encore au climat social. Les membres du CSE assurent un rôle d'écoute, de relais et d'alerte auprès de l'employeur.

À ce jour, 82 % des collaborateurs en France sont couverts par un CSE, mis en place au sein des filiales suivantes : HighCo Data, Sogec, BudgetBox, HighCo Création & Distribution, HighCo Média Cosmos, HighCo Shopper, HighCo Editing et UserAd-gents.

En 2025, la filiale HighCo Data France a par ailleurs nommé deux référents en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Les collaborateurs de cette filiale représentent 29,9 % des effectifs du Groupe. Ces référents, membres du CSE, ainsi que deux collaborateurs du service Ressources humaines, ont suivi en 2025 une formation dédiée, visant à renforcer le dispositif d'écoute, de prévention et de traitement des situations sensibles.

De plus, le service Ressources humaines n'est pas rattaché directement aux filiales, mais à la holding du Groupe, ce qui garantit une indépendance et une neutralité dans le traitement des signalements.

En Belgique, les filiales disposent d'un Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT), permettant aux collaborateurs de faire remonter toute préoccupation relative au bien-être au travail. Un référent interne est chargé de recueillir et de traiter les demandes. Les collaborateurs ont également la possibilité de contacter le Service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) afin d'effectuer des signalements de manière anonyme. En 2025, la filiale belge a organisé deux réunions du SIPPT.

Fin 2025, le Groupe a mis en place un « Baromètre Collaborateurs » afin d'évaluer la satisfaction des collaborateurs du Groupe et de ses filiales, couvrant des thématiques clés telles que les missions, le management, le travail en équipe et les perspectives de développement. Des espaces de commentaires ont permis de recueillir les besoins et préoccupations des collaborateurs.

Engagements citoyens et civiques

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 550 salariés, dont environ 500 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.

Engagement dans la démocratie locale

Conformément à la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local, le Groupe souhaite valoriser l'engagement citoyen de ses collaborateurs dans la vie démocratique locale. À ce titre, HighCo s'engage à faciliter l'exercice de mandats électifs locaux par ses collaborateurs, dans le respect des dispositions légales en vigueur. Le Groupe n'a pas encore sollicité le label « Employeur partenaire de la démocratie locale » mentionné à l'article L. 1621-6 du Code général des collectivités territoriales, mais mènera une étude sur l'opportunité d'engager cette démarche.

Droits de l'Homme

Le Groupe exerce ses activités dans des pays de l'Union européenne : France, Belgique et Espagne. Compte tenu de son implantation géographique, de la nature essentiellement tertiaire de ses activités et du cadre réglementaire national et européen applicable à sa main-d'œuvre propre, le Groupe n'a identifié aucun risque significatif relatif au travail des enfants, au travail forcé ou à la traite des êtres humains au sein de sa main-d'œuvre propre.

En conséquence, le Groupe ne dispose pas de politiques spécifiques formalisées portant exclusivement sur ces thématiques. Le Groupe a toutefois pris des engagements volontaires en matière de respect des droits humains.

Depuis 2014, HighCo est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (« Global Compact »), confirmant ainsi son engagement volontaire en faveur d'une démarche de progrès continu en matière de responsabilité sociétale des entreprises. À travers l'adhésion à ses dix principes, le Groupe s'engage à respecter, soutenir et promouvoir, dans sa sphère d'influence, les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le Groupe adhère également 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.

Par ailleurs, HighCo dispose d'une politique sociale qui affirme explicitement le rejet de toute forme de discrimination et la promotion de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes. À ce titre, le Groupe publie un indicateur clé de performance dédié à la diversité et à l'inclusion, visant à acculturer ses équipes à ces enjeux, notamment à travers des actions de formation et de sensibilisation, afin de prévenir tout risque de discrimination.

La prévention des accidents ainsi que la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs constituent également des engagements de la politique sociale du Groupe. Ils se traduisent notamment par des actions visant à améliorer les conditions de travail. Les principales mesures mises en œuvre sont détaillées dans la partie « Santé et sécurité », page 45.



Enfin, le Groupe met à disposition de sa main-d'œuvre propre un mécanisme de traitement des plaintes, reposant sur un système d'alerte interne et un Comité éthique. Le processus de traitement des signalements est décrit dans la partie « Parties prenantes clés », page 15.

En 2025, le Groupe n'a identifié aucun incident grave négatif confirmé au sein de sa main-d'œuvre propre en lien avec :

- le travail des enfants,
- le travail forcé,
- la traite des êtres humains,
- la discrimination.

PARTIES PRENANTES EXTERNES

Enjeux matériels et politiques

À l'issue de l'analyse de double matérialité, les sous-thèmes « Incidences liées aux informations » et « inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux » ont été identifiés comme matériels.

Sujets de durabilité	Sous-thèmes	Catégorie (IRO)	Description de l'IRO
Consommateurs et utilisateurs finaux	Incidences liées aux informations	Risque	Confiance, sécurité et conformité dans le traitement des données
Consommateurs et utilisateurs finaux	Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Risque	Accompagnement / conseil des clients dans un environnement promotionnel régulé
Consommateurs et utilisateurs finaux	Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Opportunité	Diversification des revenus grâce aux nouveaux usages promotionnels

Dans le cadre de ses relations d'affaires, le Groupe collecte et traite des données à caractère personnel relatives à ses partenaires (fournisseurs, prestataires, clients) et aux consommateurs, notamment lors de la gestion des contrats et du traitement des réclamations. Conscient de l'importance de protéger ces données, le Groupe en a fait un pilier de sa stratégie RSE avec l'ambition de garantir un haut niveau de sécurité des données.

Dès 2017, afin d'anticiper l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) de l'Union européenne, HighCo s'est doté de deux politiques complémentaires :

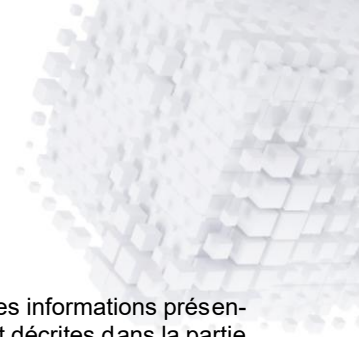
- Une politique interne de protection des données personnelles qui définit les règles de collecte, de traitement et de conservation des données, ainsi que la gouvernance associée à leur gestion : désignation d'un Délégué à la Protection des Données (DPD), un réseau de référents dans chaque filiale, et des procédures de gestion des réclamations et incidents. Cette politique est communiquée à l'ensemble des collaborateurs et accessible sur le réseau social d'entreprise.
- Une politique externe de protection des données personnelles qui garantit à ses partenaires et consommateurs la protection, la sécurité et la confidentialité de leurs données, accessible sur le site internet du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe a recours à de nombreux prestataires et fournisseurs. C'est dans ce cadre qu'une Politique Achats Responsables a été élaborée. Elle s'articule autour de trois piliers : le respect des droits humains, la décarbonation des activités, et l'engagement d'être un partenaire de confiance en matière d'éthique des affaires et de sécurité des données. Le dernier pilier est directement en lien avec le risque de conformité dans le traitement des données, la politique imposant des exigences concrètes à chaque prestataire (extraits) :

- tout prestataire amené à traiter des données personnelles pour le compte du Groupe est tenu de signer un accord de traitement de données à caractère personnel (DPA) ;
- en cas de transfert de données hors de l'Union européenne, les règles applicables (Clauses Contractuelles Types, *Binding Corporate Rules*, analyse d'impact des transferts) doivent être respectées
- le Groupe privilégie les prestataires disposant de certifications ou labels garantissant un haut niveau de sécurité des données.

L'environnement réglementaire encadrant les activités promotionnelles est en constante évolution (Loi Egalim, etc.), ce qui représente un risque opérationnel et commercial pour les clients du Groupe. La direction juridique suit activement ces évolutions et fait adapter les mécanismes promotionnelles proposées aux clients en conséquence. Cette démarche permet d'accompagner les clients dans le respect des contraintes réglementaires tout en maintenant la capacité de réponse aux besoins du marché.

L'anticipation des évolutions réglementaires constitue pour le Groupe non seulement un levier de gestion du risque, mais également une source d'opportunités commerciales. En développant de nouveaux formats et usages promotionnels conformes aux cadres légaux en vigueur, HighCo se positionne comme un acteur innovant capable de répondre aux nouveaux besoins du marché.



Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte qui permet à ses parties prenantes externes de signaler des informations présentant un caractère illicite ou portant atteinte à l'intérêt général. Les modalités de saisine de ce dispositif sont décrites dans la partie « Description des canaux disponibles pour les parties prenantes pour porter directement leurs préoccupations ou besoins à leur attention et les faire traiter », page 16.

En 2025, aucun incident grave négatif en matière de droits de l'homme impliquant des parties prenantes externes n'a été signalé.

CONDUITE DES AFFAIRES

ENJEUX MATÉRIELS ET POLITIQUES

Dans le cadre de son analyse de double matérialité, le Groupe n'a pas d'IRO matériels relatifs à la conduite des affaires. En conséquence, aucun plan d'action, en dehors de la lutte contre toute forme de corruption, ni objectif spécifique n'a été défini. Néanmoins, les dispositifs existants en matière de conformité, d'éthique et de gouvernance garantissent un cadre de prévention et de contrôle approprié, en conformité avec les exigences réglementaires en vigueur.

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 de mesures de lutte contre la corruption (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 achats responsables, révisée en 2024.

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

En 2018, le Groupe a adopté un Code de conduite anticorruption basé sur celui de Middelnext, 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.

En complément de son Code de conduite anticorruption, le Directoire a diffusé dès 2019 une politique « Cadeaux et Invitations ». 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.

CORRUPTION ET POTS-DE-VIN

Compte tenu de sa taille, le Groupe s'est 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°2016-1691 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.

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 sur le gouvernement d'entreprise », section « « Principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques », du document d'enregistrement universel 2025 (page 177).



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 apportées en 2023 concernant le dispositif d'alerte interne 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 effectue par ailleurs régulièrement un suivi de ce dispositif anticorruption. En 2025, le Groupe n'a reçu aucune condamnation ni amende pour des faits de corruption ou de pots-de-vin.

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.

Engagement politique et activités de lobbying

Les informations relatives à l'adhésion au sein d'associations professionnelles, syndicats et organisations engagées dans des activités politiques ou de lobbying sont collectées chaque année au moyen d'un questionnaire adressé aux responsables de chaque filiale du Groupe. Celui-ci couvre l'ensemble des relations avec les organisations susceptibles de présenter un risque en matière de conduite des affaires.

À ce titre, HighCo adhère à :

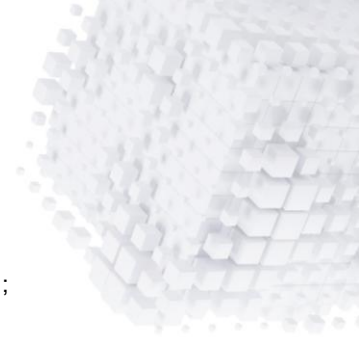
- MiddleNext depuis 2010 : association professionnelle indépendante représentant les valeurs moyennes cotées. Active auprès des autorités de marché, des pouvoirs publics et des instances européennes, MiddleNext contribue aux réflexions réglementaires aux niveaux national et européen, en vue de préserver l'environnement économique, financier et boursier des entreprises qu'elle représente.
- Institut du Commerce (IDC) depuis 2017 : association à but non lucratif réunissant les acteurs du commerce (distributeurs, industriels et prestataires). L'IDC constitue un espace de dialogue et de travail collectif, permettant à ses membres de contribuer à des réflexions sectorielles et à l'élaboration de recommandations sur les enjeux économiques, environnementaux et sociaux du secteur, aux niveaux national et international. L'association n'a toutefois pas vocation à mener des activités de lobbying auprès des pouvoirs publics.

Gestion des fournisseurs et pratiques de paiement

Le Groupe fait intervenir de nombreux sous-traitants et prestataires externes pour mener à bien son activité. Avec un chiffre d'affaires 2025 de plus de 98 M€ et une marge brute de près de 67 M€ (incluant Sogec et BudgetBox sur le dernier trimestre), c'est plus de 31 M€ d'achats directs qui ont été réalisés (25 M€ en 2024, à données comparables), soit près d'un tiers du chiffre d'affaires 2025 (près de 30 % en 2024 à données comparables).

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

- 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 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.

Dans la filiale HighCo Data, la signature de la Politique Achats Responsables est intégrée au processus de référencement fournisseurs. Elle peut constituer une condition obligatoire, notamment pour les relations récurrentes ou les projets à enjeux significatifs, permettant ainsi d'adapter le niveau d'exigence au profil de risque, à la durée de la collaboration et aux enjeux associés.

En 2025, 93 fournisseurs et sous-traitants supplémentaires ont signé cette politique ce qui porte le nombre total de signataires à 113 depuis 2024. Ainsi, c'est 16 % des achats en valeur qui ont été réalisés auprès de fournisseurs et sous-traitants ayant signé la Politique Achats Responsables.

Les fournisseurs signataires, en collaborant avec les entités du Groupe, doivent s'engager à respecter les principes de cette Politique Achats Responsables et contribuer à la mise en œuvre de cette démarche de progrès continu. Cette politique est accessible à l'ensemble des parties prenantes internes via le réseau social du Groupe et aux parties prenantes externes sur le site internet HighCo.

Le Groupe travaille à la mise en place des indicateurs suivants :

- pourcentage de nouveaux fournisseurs évalués selon des critères environnementaux et sociaux, part des fournisseurs dont les contrats intègrent des clauses sur les exigences environnementales, sociales et droits de l'homme ;
- part des fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation ESG ;
- part des fournisseurs couverts par un audit ESG sur site ;
- part des fournisseurs audités ou évalués engagés dans des actions correctives ou de renforcement des capacités.

Cette démarche progressive est accompagnée depuis plusieurs années par la mise en place de pratiques responsables couvrant la sélection, le suivi et la contractualisation des fournisseurs.

La filiale HighCo Data, intègre des critères environnementaux et sociaux au processus de sélection, de référence et de renouvellement des fournisseurs. Il leur est demandé de fournir leurs certifications RSE à jour (ISO 14001, ISO 26000, etc.), leur charte et rapport RSE annuel, ainsi que leur bilan carbone et leurs engagements sociaux et environnementaux.

Les principaux critères d'évaluation portent sur la conformité des usines et leurs certifications reconnues, telles que la BSCI (*Business Social Compliance Initiative*) ou Imprim'Vert, sur la réduction des impacts environnementaux par l'utilisation de matériaux biologiques comme le coton, de papier, carton et bois certifiés PEFC ou FSC, la limitation du suremballage, la réduction du plastique et la priorité donnée au transport maritime pour les approvisionnements lointains, ainsi que sur des critères sociaux et sociétaux privilégiant, lorsque cela est possible, la fabrication française et le recours à des imprimeurs et graphistes locaux.

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 dispose d'un service achat dédié pour mieux adresser les problématiques de ses clients, notamment de durabilité. Les critères RSE sont ainsi intégrés dès les achats. Afin d'adresser ces thématiques, la formation des collaborateurs du service sur les achats responsables a été progressivement déployée :

- en 2022, une collaboratrice a suivi un master en achats internationaux incluant des modules sur les achats responsables ;

- en 2025, une collaboratrice a suivi une formation en ligne de 8 heures dédiée aux achats responsables.

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. Par exemple, pour les dotations des objets publicitaires la filiale HighCo Data France s'appuie sur des bureaux locaux, qui accompagnent le référencement des usines sur le terrain. En complément, un avocat spécialisé analyse les audits sociaux (notamment BSCI ou SA8000) afin de vérifier la conformité sociale et éthique des sites de production et ainsi sécuriser les risques juridiques liés à notre chaîne d'approvisionnement.

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 Union européenne. 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 des groupes spécialisés dans le traitement externalisé de flux documentaires, disposant de centres 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 avec notamment la conclusion de clauses contractuelles types visant à garantir le respect des exigences du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen relatives à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données en cas de transfert de données vers un pays tiers ;
- les principes RSE contenus dans la Politique 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.

Fin 2024, les équipes de HighCo Data France ont notamment réalisé une vérification sur les deux sites du centre de traitement au Maroc afin de contrôler la conformité aux exigences contractuelles et aux engagements RSE, ainsi que le suivi des processus de production, de sécurité des données et de gestion des risques. Les principales observations et le plan d'actions associé ont ensuite été partagés avec le prestataire, dans une démarche de suivi et d'amélioration continue.

Concernant les conditions de paiement, en France, où le Groupe a réalisé 89 % de son activité en 2025, conformément à la Loi de Modernisation de l'Économie (LME) du 4 août 2008, HighCo applique un délai de paiement réglementaire de 45 jours fin de mois ou 60 jours maximum. En dehors des dettes litigieuses ou non comptabilisées, les factures reçues non réglées au 31 décembre 2025 dont le terme était échu représentent moins de 1 % du montant total des achats de l'exercice réalisés par HighCo SA.

HighCo

www.highco.com

