

Responsabilité Sociale
et Environnementale
Rapport 2022



Shaping
Music
for Good
believe.

believe.®



Message du Président Directeur Général

**DENIS
LADEGAILLERIE**



En 2022, Believe qui fait désormais partie des grands acteurs mondiaux de la musique numérique, a poursuivi son développement et atteint de nouveaux sommets. Après avoir fortement contribué à redessiner le paysage de l'industrie de la musique au travers d'un modèle d'affaires innovant et de valeurs fortes d'expertise, de respect, d'équité et de transparence, le Groupe continue son ascension en se positionnant comme un des acteurs incontournables pour les artistes et labels.

Chaque jour, le marché de la musique devient plus numérique. Chaque jour, notre excellence digitale, notre positionnement différencié et notre combinaison d'expertise technologique et musicale deviennent des avantages concurrentiels de plus en plus forts et de mieux en mieux appréhendés par les artistes et les labels, notamment dans les genres musicaux qui se digitalisent. Nous contribuons ainsi au succès d'une grande variété d'artistes locaux dans les 50 pays où le Groupe est présent, et à tous les stades de leur carrière.

Nous avons poursuivi notre stratégie de croissance rentable tout au long de l'année, car nous construisons le Groupe pour les prochaines décennies. Nous avons continué à investir dans nos équipes locales pour renforcer nos capacités sur les marchés clés et saisir les opportunités de plus en plus nombreuses qu'offre la croissance de la musique numérique. Nous avons continué à investir dans l'innovation pour renforcer notre offre de produits et services innovants de développement d'audience et de monétisation et ainsi augmenter à nouveau notre impact.

« Nous sommes convaincus que le marché de la musique connaît actuellement un changement de paradigme et qu'il est entré dans la décennie de l'artiste numérique. Une ère qui, selon nous, sera façonnée par la possibilité de créer plus de valeur pour les artistes en les aidant à atteindre de nouveaux publics de façon ciblée ou à s'engager auprès de leurs fans. »

Ces investissements rentables ont garanti une forte croissance sur les dernières années, et se sont notamment traduits par une forte croissance du chiffre d'affaires en 2022 et de notre EBITDA ajusté. Nous avons ainsi démontré tout au long de l'année que nous sommes en contrôle de notre cycle d'investissement et de notre rentabilité. Enfin, nous avons généré un cash-flow libre positif soutenu, augmentant ainsi nos capacités pour mener à bien notre stratégie de croissance externe. Pour la deuxième année consécutive, nous avons terminé l'année en dépassant largement les engagements pris lors de l'introduction en bourse, tant sur le plan opérationnel que financier.

Au-delà de ses engagements, Believe a également poursuivi son ambition de faire évoluer l'industrie musicale et de l'engager dans des pratiques collaboratives, durables et responsables. Le Groupe a continué à déployer sa stratégie de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) – *Shaping Music for Good* – qui s'inscrit au cœur de son modèle d'affaires et illustre l'ambition sociale, sociétale et environnementale partagée par l'ensemble des équipes de Believe. Nos démarches notamment en faveur d'une industrie plus paritaire ont eu des résultats probants tant pour nos artistes que pour nos collaborateurs. Ainsi, nous engageons l'industrie dans des initiatives internationales en faveur de la diversité, équité et inclusion telles que l'étude *Be the Change*. Au sein de Believe, nous continuons à progresser sur l'égalité et la parité, les femmes représentant 43 % de nos effectifs en 2022, après avoir atteint la parité au sein de notre conseil d'administration et de notre comité exécutif. Nous avons également poursuivi nos efforts pour associer plus étroitement nos équipes à la création de valeur liée au développement du Groupe avec notamment le lancement de notre premier plan d'actionnariat salarié.

Nous sommes convaincus que le marché de la musique connaît actuellement un changement de paradigme et qu'il est entré dans la décennie de l'artiste numérique. Une ère qui, selon nous, sera façonnée par la possibilité de créer plus de valeur pour les artistes en les aidant à atteindre de nouveaux publics de façon ciblée ou à s'engager auprès de leurs fans. En 2023, Believe rentre dans cette nouvelle ère plus solide que jamais, et tout comme la décennie précédente, nous voulons jouer notre rôle en soutenant l'industrie dans cette phase.

C'est avec nos artistes et collaborateurs, nos deux cœurs qui battent à l'unisson, que nous continuerons à transformer le secteur de la musique digitale. Leurs talents et leurs compétences sont les moteurs et sources d'inspiration pour une industrie musicale créative et responsable.

Denis Ladegaillerie
Fondateur et Président Directeur Général

Chiffres clés 2022

France

129M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

16,9 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

643

EMPLOYÉS

1

PAYS

Allemagne

114M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

14,9 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

254

EMPLOYÉS

1

PAYS

Europe

(hors France et Allemagne),
Turquie et Russie incluses

210M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

27,6 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

237

EMPLOYÉS

13

PAYS

Amérique

109M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

14,3 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

177

EMPLOYÉS

8

PAYS

Asie/Océanie/ Afrique

199M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

26,2 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

342

EMPLOYÉS

27

PAYS

UNE PLATEFORME
TECHNOLOGIQUE
CENTRALE EN FRANCE,
UNE IMPLANTATION
DANS

50 PAYS

1,1 Md€
DIGITAL MUSIC SALES

761 M€
CHIFFRE D'AFFAIRES

94 %
SOLUTIONS PREMIUM

6 %
SOLUTIONS AUTOMATISÉES

+ 31,8 %
CROISSANCE DU CHIFFRE D'AFFAIRES

+ 32,2 %
CROISSANCE ORGANIQUE DU CHIFFRE D'AFFAIRES

4,6 %
MARGE D'EBITDA AJUSTÉ

1,3 million

D'ARTISTES DIRECTEMENT OU VIA LEUR LABEL

+ 150

PLATEFORMES DE DISTRIBUTION NUMÉRIQUE (DIGITAL SERVICE PROVIDERS)



1 650
EMPLOYÉS

1 060

SOLUTIONS PREMIUM ET SOLUTIONS AUTOMATISÉES

590

PLATEFORME CENTRALE



43 %

FEMMES



57 %

HOMMES



9 %

D'AMBASSADEURS



91 %

TAUX DE FORMATION*

* Collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année.

Shaping Music for Good EDITION 2023

Engager les leaders

RSE Un Comité RSE au sein du Conseil d'Administration

Des objectifs RSE intégrés à la rémunération variable des équipes dirigeantes



Engager les collaborateurs citoyens

9% d'ambassadeurs People & Planet, collaborateurs volontaires pour soutenir Shaping Music for Good

1200 participants au programme citoyen et solidaire organisé

32 pays

Déployer les bonnes pratiques de conformité


Charte Diversité & Inclusion
Formations éthique, anti-corruption, conflits d'intérêt, et cybersécurité

- Une plateforme d'alerte indépendante
- Performance ESG évaluée par la communauté financière
MSCI : AA
Gaïa Ethifinance : Bronze

Partager la valeur créée

40% des Believeurs éligibles ont souscrit au plan d'actionnariat **b.shares**

Contrats et modèle de rémunération équitables et transparents pour nos artistes & labels



Former et développer notre expertise

91% de nos collaborateurs sont formés

Programme de leadership & management

Programmes de formations de pointe et certifiantes en marketing digital, Tech



Accompagner nos équipes

97% des Believeurs ont au moins un entretien de carrière par an

78% de participation à l'enquête interne Your Voice

Des programmes de bien-être et de santé mentale




Accompagner nos artistes & labels

Des équipes locales et experts de la musique digitale sont au service de nos artistes & labels dans plus de 50 pays

Formations et masterclass pour augmenter leur audience et monétiser leurs contenus




Promouvoir la parité femmes-hommes

50% de femmes au Comité Exécutif

43% de femmes parmi les collaborateurs

99/100 Index d'Egalité Professionnelle (2e année consécutive)

Soutenir des initiatives en faveur de l'égalité


Believe soutient des initiatives en faveur de la diversité : **KeyChange Pledge**, **Women In Music**, **50'Intech...**

Participation au programme Equal de Spotify dédié au soutien des artistes féminines

Développer des artistes féminins locaux

"Songwriting camp" pour former et soutenir les compositrices et autrices (Italie)

Partenaire du programme **Rappeuses en Liberté** (France)



Favoriser la diversité & l'inclusion

Be Fair formation DEI pour toutes et tous

98% des Believeurs déclarent/ont le sentiment de pouvoir être eux-mêmes au travail*

95% Believe facilite l'acceptation de personnes d'origines et de milieux différents*


*Enquête interne Your Voice

Engager l'industrie musicale

Believe dirige l'étude **Be The Change** sur les discriminations et les freins auxquels doivent faire face les femmes et les communautés sous-représentées

Soutenir le patrimoine musical et les communautés locales



BEAMS Projects programme d'éducation de jeunes futurs artistes issus de milieux défavorisés en Inde



Mesurer et agir pour réduire notre impact carbone

708 tonnes eqCO₂ pour nos activités directes (scopes 1&2)

80% de l'électricité consommée issue des énergies renouvelables

Soutenir des initiatives pour la planète

Music Declares Emergency (MDE).


NO MUSIC ON A DEAD PLANET

63 000 km parcourus par 400 collaborateurs pour un challenge en faveur de la planète




Soutenir des initiatives pour la planète

70% des sites appliquant des "éco-gestes" (tri sélectif et recyclage, énergies renouvelables, mobilités douces...)




Responsabilité Sociale & Environnementale ●

Chapitre 2 - Extrait du Document d'enregistrement universel 2022

2.1	Shaping Music for Good : une stratégie alignée sur les valeurs de Believe	7	2.4.6	Développer des conditions performantes de travail, de bien-être et de santé mentale	33
2.1.1	Shaping Music for Good, une stratégie RSE au cœur du modèle d'affaires de Believe	7	2.4.7	Déployer un système de rémunération équitable et partager la création de valeur avec les collaborateurs	36
2.1.2	Les valeurs de Believe	9	2.4.8	Assurer un dialogue au quotidien avec les équipes et mesurer le niveau d'engagement et de satisfaction	36
2.1.3	Une organisation RSE structurée	10			
2.2	Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux	12	2.5	Un acteur engagé au service des artistes & labels, et des communautés locales	37
2.2.1	Nourrir la démarche Shaping Music for Good grâce au dialogue avec les parties prenantes	12	2.5.1	Entretenir des relations de confiance et soutenir la créativité auprès de nos artistes et labels, et de nos parties prenantes	37
2.2.2	Des politiques et actions pour répondre aux enjeux ESG : matrice des risques et opportunités	16	2.5.2	Être leader du changement dans l'industrie de la musique et développer une culture de l'engagement auprès des communautés locales	41
2.3	Un dispositif éthique et déontologique au plus près des collaborateurs, des artistes et des labels	22	2.6	Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement	45
2.3.1	Organiser la gouvernance des questions éthiques	22	2.6.1	Formaliser la démarche environnementale	45
2.3.2	Déployer des politiques et outils pour appliquer les standards de l'éthique et de la conformité	22	2.6.2	Soutenir l'engagement des collaborateurs et de l'industrie musicale et digitale en faveur de l'environnement	55
2.3.3	Mettre en place et faire connaître le dispositif d'alertes professionnelles	23	2.6.3	Participer à la mobilisation de l'industrie de la musique autour de l'urgence climatique	55
2.4	Les collaborateurs au cœur du modèle d'affaires de Believe et de Shaping Music for Good	24	2.7	Note méthodologique et synthèse des indicateurs	56
2.4.1	Une organisation structurée des ressources humaines au service de la croissance du Groupe	24	2.7.1	Méthodologie d'analyse des risques extra financiers	56
2.4.2	Les collaborateurs de Believe en chiffres clés	25	2.7.2	Périmètre des risques couverts	56
2.4.3	Attirer, recruter et intégrer les collaborateurs	26	2.7.3	Période et fréquence de reporting	57
2.4.4	Fidéliser et accompagner les collaborateurs dans leur carrière	28	2.7.4	Périmètre de reporting	57
2.4.5	Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable	30	2.7.5	Indicateurs extra-financiers	57
			2.8	Rapport du Commissaire aux comptes, désigné OTI, sur la déclaration de performance extra-financière	65

Pour cette deuxième publication de sa Déclaration de performance extra-financière (DPEF), Believe regroupe au sein du Chapitre 2 de son Document d'enregistrement universel, les informations pertinentes, au regard des principaux risques extra-financiers du Groupe, de leur gestion et de leur maîtrise, telles qu'exigées dans le cadre réglementaire de la DPEF.

En complément du modèle d'affaires et des valeurs de Believe publiés en Chapitre 1 du DEU, Believe publie dans ce Chapitre 2 (DPEF), les informations sociales, sociétales et environnementales utiles et importantes pour comprendre sa démarche RSE, *Shaping Music for Good*. Cette DPEF présente les initiatives déjà lancées et les axes d'amélioration à mener à court et moyen termes.

Les sections 1 et 3 exposent la gouvernance de la responsabilité d'entreprise, l'analyse de matérialité et le dispositif éthique et déontologique.

Les attentes des parties prenantes et tableau récapitulatif des enjeux et risques extra-financiers en regard des politiques est présenté dans la section 2.

Les engagements envers les collaborateurs, répondant aux risques et opportunités matériels identifiés, les politiques, les actions et les indicateurs sont présentés dans la section 4.

Les engagements envers la Société et en particulier les artistes et les labels, sont exposés dans la section 5.

La section 6 détaille les initiatives en faveur de l'environnement.

Enfin, la section 7 décrit la méthodologie et les indicateurs (indicateurs clés et complémentaires) suivi dans le cadre de cette DPEF et du programme *Shaping Music for Good*.

2.1 *Shaping Music for Good* : une stratégie alignée sur les valeurs de Believe

La notion de responsabilité sociétale est indissociable de l'histoire de Believe et de sa vocation première. Dès sa création en 2005, le Groupe s'est positionné auprès des artistes et labels locaux dans une dimension inclusive : donner à tous les moyens d'accéder aux plateformes de

distribution numérique et de médias sociaux, et de monétiser leurs créations. Quel que soit le stade de leur carrière, sa plateforme technologique innovante leur permet d'accéder à la puissance du marché digital.

2.1.1 *Shaping Music for Good*, une stratégie RSE au cœur du modèle d'affaires de Believe

Le début des années 2000 marque un tournant majeur dans l'histoire de l'industrie musicale avec l'arrivée d'Internet, des outils digitaux et des réseaux sociaux.

Très tôt Believe a anticipé et préparé l'évolution rapide des usages par le digital (*streaming*, réseaux sociaux...), de la production à la distribution et consommation de la musique. Ces nouvelles pratiques et outils ont profondément modifié le rôle et les attentes des différents acteurs de l'industrie musicale, en particulier avec :

- l'essor de nouveaux outils numériques d'aide à la création musicale, permettant aux artistes de s'auto-produire ;

- une évolution de la répartition de la valeur du marché vers la classe moyenne des artistes, dont la découverte et le développement sont favorisés par les services de *streaming* ;
- des attentes nouvelles des artistes, souhaitant davantage maîtriser leurs droits, rééquilibrer le partage de la valeur de manière plus transparente et être indépendants vis-à-vis des maisons de disques et de leurs partenaires.

Dans ce contexte très évolutif, les maisons de disques traditionnelles ne répondent plus totalement aux attentes des artistes. Believe propose alors une alternative qui permet aux artistes et aux labels de conduire leur carrière de façon plus autonome, rapide et agile, tout en respectant leur créativité et en les soutenant dans leur promotion digitale.

Le Chapitre 2 du présent Document d'enregistrement universel détaille de façon complète et transparente le modèle d'affaires de Believe et sa contribution à la création de valeur, à court et moyen termes, au bénéfice de l'ensemble de ses parties prenantes.

Responsabilité sociale et environnementale

Shaping Music for Good : une stratégie alignée sur les valeurs de Believe

Believe a pour mission de développer les artistes à chaque stade de leur carrière et de leur développement, sur tous les marchés locaux du monde, avec **respect, expertise, équité et transparence**.

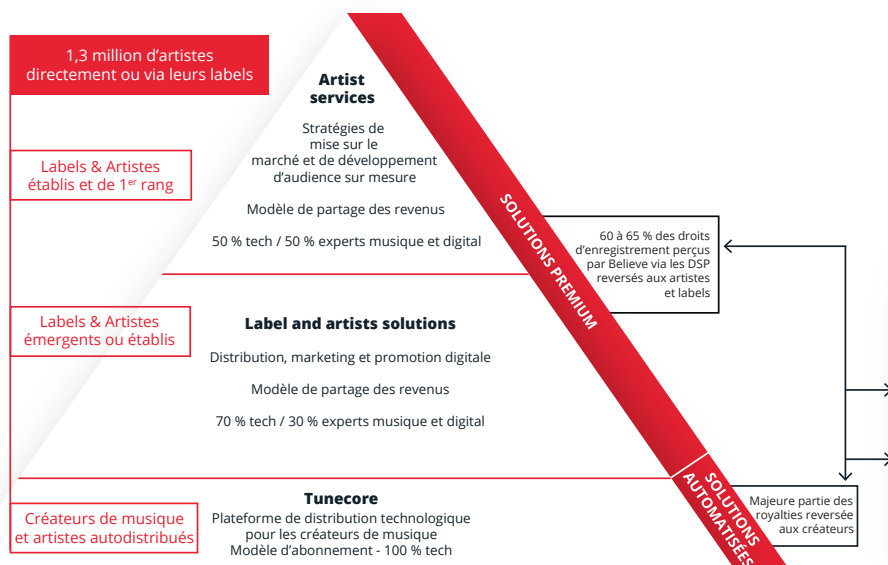
Les 4 piliers
Shaping Music for Good :

🌱 Développer des talents divers et locaux sur leurs marchés

🎵 Cultiver les talents à l'ère de la musique digitale

🌍 Donner à notre communauté les moyens d'avoir un impact positif à long terme

🤝 Établir des relations de confiance fondées sur le respect, l'équité et la transparence



+150 partenaires numériques

Plateformes de streaming

Preferred partner pour les top 4

Plateformes de médias sociaux

Ressources
Capital humain <ul style="list-style-type: none"> +590 experts au sein de la plateforme centrale 1200 experts musique et digital Formation et veille Pratiques de conformité
Capital tech & innovation <ul style="list-style-type: none"> Des plateformes technologiques propriétaires et évolutives (Backstage, TuneCore) Capacité de collecte, traitement et analyse des données Innovation de fonctionnalités & services adaptés aux nouvelles pratiques digitales Cybersécurité et protection des données
Capital opérationnel <ul style="list-style-type: none"> Une plateforme centrale qui développe toutes les solutions et innovations (produits, formalisation et stratégies de déploiement des offres...) Un réseau local déployé dans 50 pays
Capital financier <ul style="list-style-type: none"> Actionnaire fondateur solidaire 303 millions de trésorerie nette Capitaux propres Partenariats avec plateformes numériques (DSP) Politique d'acquisitions ciblées pour accélérer la croissance

Création de valeur partagée
Artistes, labels & partenaires d'affaires <ul style="list-style-type: none"> Formation & expertise (Solutions Artists Resources, TuneCore Rewards, Master Class) + 245 milliards de Streams sur les 9 plus importantes DSP + 892 milliards de vues sur YouTube + d'un milliard de DMS (Digital Music Sales) Contrat et rémunération transparents et équitables NPS clients
Collaborateurs <ul style="list-style-type: none"> 43 % de femmes parmi les collaborateurs 50 % de femmes au Comité exécutif 99/100 à l'Index d'Égalité professionnelle (France) 90,6 % de collaborateurs formés 97 % d'entretiens de carrière réalisés 79 % de participation à l'enquête interne Your Voice
Communautés locales et industrie musicale <ul style="list-style-type: none"> 8,9 % d'ambassadeurs employés Plus de 1000 participants à Believe Tomorrow, mois solidaire 708 TeqCO₂ (scopes 1&2) Étude « Be The Change » sur les femmes et minorités dans l'industrie musicale
Communauté financière <ul style="list-style-type: none"> 763,1 millions de chiffre d'affaires +32,7 % de croissance organique 40 % de souscription au plan d'actionnariat par les salariés éligibles Rémunération variable des principaux dirigeants alignée sur les enjeux RSE

Sur la base de cet engagement historique, Believe a formalisé en 2021 une stratégie de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) – **Shaping Music for Good** – qui s'inscrit au cœur de son modèle d'affaires et alignée sur ses valeurs. Fidèle à son ambition de façonner le futur de la musique, Believe a structuré ce programme dans l'objectif d'avoir un impact positif : directement par ses activités, auprès des acteurs de l'industrie de la musique digitale, et en conciliant performance financière et extra-financière.

Shaping Music for Good illustre l'ambition sociale, sociétale et environnementale que Believe se donne en tant que Groupe et pour l'industrie de la musique digitale. Cette stratégie RSE, très engagée et de long terme, est intégrée au plus haut niveau de l'entreprise. Elle s'articule autour de quatre piliers décrits ci-après.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Shaping Music for Good : une stratégie alignée sur les valeurs de Believe

Ces quatre piliers illustrent les engagements pris par Believe auprès de ses collaborateurs, de ses artistes et labels, et des communautés dans lesquelles le Groupe opère. Ils structurent les politiques, plans d'actions et initiatives du Groupe afin de répondre aux attentes des parties prenantes et aux enjeux de responsabilité sociétale de Believe.

« Chez Believe, nous avons deux cœurs : nos collaborateurs et nos artistes. Ensemble, nous créons des opportunités de développement mutuelles et transformons positivement l'industrie musicale. »

Denis Ladegaillerie,
Président-Directeur général de Believe

L'ambition RSE de Believe : Shaping Music for Good et ses quatre piliers

believe Shaping Music for Good



Développer des talents divers et locaux

Accompagner les artistes & labels à chaque étape de leur carrière grâce aux équipes locales présentes à travers le monde.

Mettre l'accent sur la diversité, l'inclusion et la parité, pour les artistes comme pour les collaborateurs.



Cultiver les talents à l'ère de la musique digitale

Soutenir la transition des artistes vers le monde numérique.

Développer et former une nouvelle génération d'experts du marché numérique musical.



Établir des relations de confiance fondées sur le respect, l'équité et la transparence

Respecter l'indépendance créative des artistes et leur liberté d'expression et protéger leurs données et intérêts.

Promouvoir les valeurs de Believe au sein du Groupe et de l'industrie musicale.

Partager la création de valeur avec les artistes & labels et les collaborateurs.



Donner aux différentes communautés de Believe les moyens d'avoir un impact positif à long terme sur la société

Tirer le meilleur parti de la technologie pour développer de manière durable les talents.

Déployer un réseau d'ambassadeurs au sein de Believe et en engageant les collaborateurs auprès des communautés locales.

Réduire l'impact environnemental des activités de Believe.

2.1.2 Les valeurs de Believe

Depuis sa création, Believe s'est donné comme mission d'accompagner les artistes et labels locaux à chaque étape de leur carrière dans le monde digital. C'est dans ce cadre que Believe déploie sa stratégie RSE, Shaping Music for Good, répondant aux enjeux et attentes de ses parties prenantes, et alignées sur ses valeurs.

Génératrices de confiance pour les artistes et labels, les quatre valeurs (Driving Forces) de Believe leur garantissent le pouvoir et l'autonomie dont ils ont besoin. Pour les collaborateurs, elles sont sources d'efficacité, d'ouverture d'esprit et de proximité.

Les valeurs de Believe

Respect	Expertise	Équité	Transparence
Être respectueux de chaque artiste, de chaque label, et de chaque collaborateur à tous les stades de leur carrière et de leur développement, dans tous les pays où le Groupe est présent.	Être expert et développer l'expertise de nos équipes, garante de l'efficacité et l'excellence de nos services fournis aux artistes et labels.	Être équitable dans nos relations avec les artistes et les collaborateurs pour offrir une égalité des chances et une liberté de choix en matière de développement personnel.	Être transparent dans nos projets et contrats, en partageant avec les artistes, labels, collaborateurs et partenaires les informations nécessaires pour permettre à chacun de prendre des décisions éclairées.

2.1.3 Une organisation RSE structurée

Animée, dès la création du Groupe, par l'ambition de faire évoluer l'industrie musicale et de l'engager dans des pratiques collaboratives, durables et responsables, la démarche RSE de Believe a connu une année charnière en 2021 avec la structuration de la stratégie *Shaping Music for Good*. En 2022, Believe a poursuivi le déploiement des actions selon les priorités de la démarche.

2.1.3.1 De la stratégie RSE au pilotage de *Shaping Music for Good*

En 2021 Believe a organisé sa stratégie RSE autour des actions suivantes :

- le renforcement du modèle de gouvernance, avec la création d'un Comité RSE au sein du Conseil d'administration et la formalisation d'une Direction de la RSE directement rattachée à la Direction des ressources humaines Groupe ;
- une consultation élargie auprès des parties prenantes internes et externes pour mieux comprendre leurs attentes ;
- la structuration de l'ambition *Shaping Music for Good* répondant aux enjeux majeurs du Groupe ;
- la sensibilisation des collaborateurs aux fondamentaux de la RSE et le développement du réseau d'ambassadeurs internes, relais de *Shaping Music for Good* ;
- la rédaction et la diffusion de la charte Diversité, Équité et Inclusion ;
- la réalisation d'une première évaluation du bilan carbone du Groupe.

En 2022, sur proposition du Comité RSE, le Conseil d'administration a confirmé les priorités RSE de Believe au regard des attentes exprimées par les différentes parties prenantes et des principaux enjeux RSE du Groupe :

- **enjeux d'expertise**, avec l'investissement dans le recrutement d'équipes locales et le développement et la formation des collaborateurs (Objectif 2022 : 77 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année), afin d'accompagner la croissance du Groupe et assurer un haut niveau d'expertise des collaborateurs au service des artistes et labels. Un effort particulier a porté également sur le déploiement de processus standardisés de gestion des ressources humaines dans l'ensemble du Groupe ;
- **enjeux d'équité et de parité femmes/hommes** au sein des équipes de Believe (Objectif 2022 : 43 % de femmes dans les effectifs), avec la poursuite des efforts réalisés sur l'ensemble des processus de ressources humaines. Des objectifs de parité sont intégrés au schéma de rémunération variable et de long terme des membres du Comité exécutif ;

- **enjeux de diversité et d'inclusion** au sein de l'industrie musicale, avec l'accompagnement d'artistes et labels locaux, en particulier les femmes et les communautés sous-représentées dans l'industrie musicale, afin de les soutenir. L'objectif est aussi de favoriser le développement d'une production musicale diversifiée et de valoriser le patrimoine musical local ;
- **enjeux d'engagement des collaborateurs** auprès des communautés locales, notamment par le réseau d'ambassadeurs internes ⁽¹⁾ (Objectif 2022 : 8,5 % d'ambassadeurs parmi les collaborateurs), le programme de solidarité *Believe Tomorrow* ⁽²⁾ et des partenariats avec des acteurs de la société civile ;
- **enjeu environnemental** avec le suivi renforcé de l'impact carbone direct des activités de Believe (scopes 1&2) et la mise en place de premiers plans d'actions de réduction de consommation d'énergie.

2.1.3.2 Le dispositif de gouvernance de la RSE

Nourrie des valeurs de Believe, la gouvernance de la RSE permet l'appropriation des enjeux et l'implication de tous pour faire vivre la démarche *Shaping Music for Good*, à tous les niveaux de l'entreprise. Construits sur les deux dimensions essentielles de Believe – Artistes et Labels, et Collaborateurs – les piliers de *Shaping Music for Good* sont déclinés dans l'ensemble du Groupe. Ils soutiennent l'engagement des salariés et sa performance globale.

Le rattachement de la Direction de la RSE à la Direction des ressources humaines Groupe illustre la volonté de Believe d'inscrire la RSE en tant qu'élément structurant de management et de motivation, associant directement les collaborateurs. La Direction RSE assure le déploiement opérationnel de la démarche, avec toute l'attention du Conseil d'administration.

Au sein de ce dernier, le Comité RSE est présidé par Kathleen O'Riordan, administratrice indépendante. La présence de Denis Ladegaillerie au sein de ce Comité témoigne de l'importance donnée aux enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance dans la définition de la stratégie. Le Chapitre 4 « *Gouvernement d'entreprise* » présente le fonctionnement du Comité et le détail de ses travaux au cours de l'exercice écoulé 2022.

Il est à noter que trois critères RSE (taux de femmes dans les effectifs, taux de formation et taux d'ambassadeurs) sont intégrés dans la rémunération variable annuelle et de long terme des membres du Comité exécutif et des dirigeants des principales filiales du Groupe.

(1) Voir le paragraphe 2.1.3.3 « Un réseau mondial d'ambassadeurs engagés », page 11.

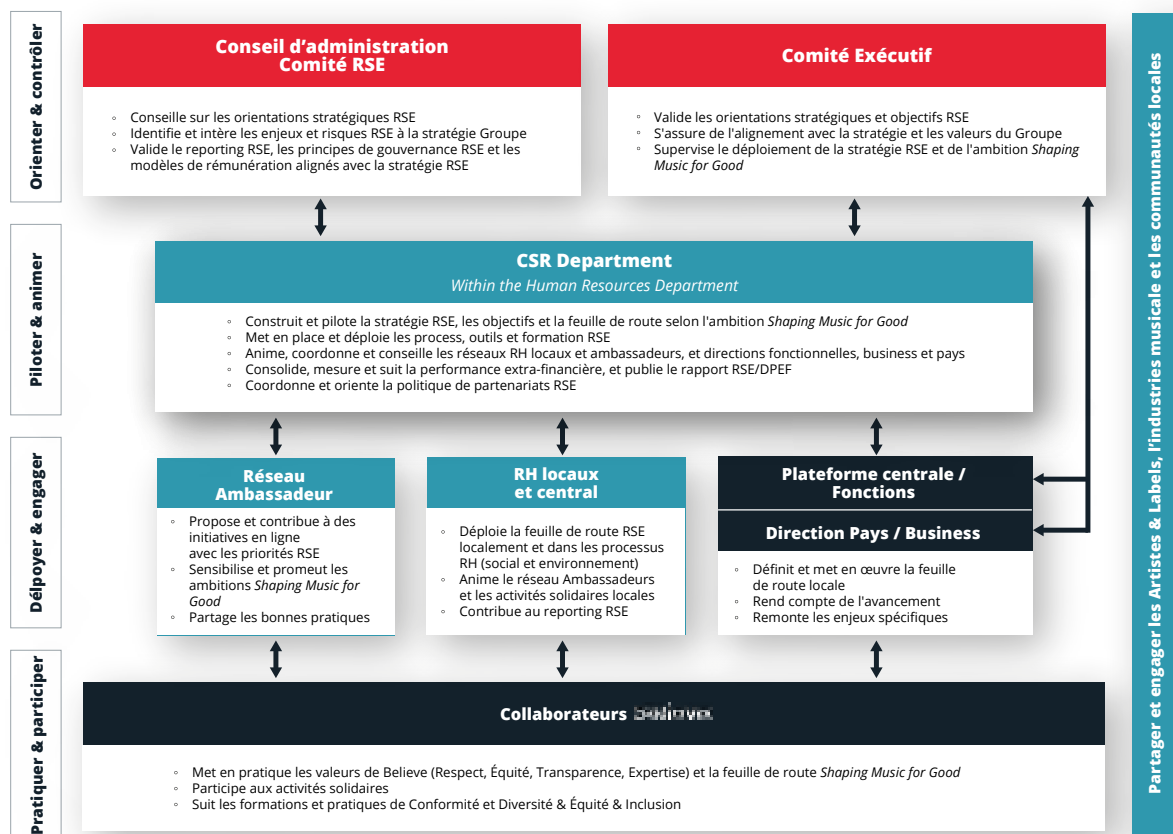
(2) Voir le paragraphe 2.5.2.4 « Soutenir l'engagement des collaborateurs auprès des communautés locales », page 43.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Shaping Music for Good : une stratégie alignée sur les valeurs de Believe

La gouvernance RSE au service de *Shaping Music for Good*

Le schéma ci-dessous détaille le rôle de chaque instance dans le pilotage, la mise en œuvre et le contrôle de la démarche *Shaping Music for Good*.



2.1.3.3 Un réseau mondial d'ambassadeurs engagés

Les ambassadeurs Believe sont des collaborateurs volontaires qui proposent et contribuent à des initiatives ayant un impact positif pour les équipes et les communautés locales, en ligne avec les priorités de *Shaping Music for Good*. Le dispositif fonctionne sur un mode collaboratif, en étroite coordination avec la Direction générale, avec l'appui des équipes de ressources humaines et de management local.

Les ambassadeurs mettent en œuvre des actions concrètes dans des domaines tels que la promotion de l'égalité des genres, la diversité, le soutien aux communautés locales et la protection de l'environnement. Le but est de créer et d'animer une communauté pour partager les meilleures pratiques, diffuser et implémenter localement la stratégie RSE en cohérence avec la démarche *Shaping Music for Good*. Des exemples de contributions du réseau d'ambassadeurs sont détaillés dans le paragraphe 2.5.2.4 « *Soutenir l'engagement des collaborateurs auprès des communautés locales* » page 84.

Pour ce faire, les ambassadeurs disposent d'informations relatives à la stratégie RSE, aux objectifs et aux moyens attribués. Ils se réunissent régulièrement au niveau local et régional afin de partager les bonnes pratiques, définir et mettre en œuvre des actions concrètes sur le terrain.

Les ambassadeurs sont aussi sollicités dans le cadre de la réalisation de la DPEF pour transmettre les données et témoignages nécessaires à sa réalisation.

Créé en 2019, à l'initiative des collaborateurs et avec l'appui des ressources humaines, le réseau d'ambassadeurs s'est peu à peu organisé et structuré en différentes communautés, abordant les enjeux majeurs de Believe :

- **Believe for People/Parity** : sur les sujets de l'égalité Femme-Homme, diversité et inclusion, bien-être au travail, mentorat et soutien aux communautés locales ;
- **Believe for Planet** : sur les sujets environnementaux.

Le Groupe s'est donné comme objectif d'augmenter le nombre de collaborateurs impliqués dans le réseau d'ambassadeurs. En 2022, celui-ci compte près de 140 ambassadeurs dans 27 pays, soit près de 8,9 % des collaborateurs, dépassant ainsi l'objectif initial fixé de 8,5 % d'ambassadeurs sur la totalité des effectifs du Groupe.

Cet indicateur est l'un des critères extra-financiers intégrés à la rémunération variable et de long terme du Comité exécutif ⁽¹⁾.

Indicateur	2022	2021
% d'ambassadeurs Believe parmi les collaborateurs	8,9 %	8,4 %

(1) Voir également Chapitre 4.2.1 « Politique de rémunération », page 169 dans le Document d'enregistrement universel.

2.2 Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux

La présente déclaration, réalisée pour l'exercice 2022, s'appuie sur une analyse de risques, en application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, et a pour objectif de refléter les attentes des principales parties prenantes de Believe concernant l'évaluation, la gestion

des risques et des opportunités RSE. La méthodologie d'identification des risques matériels est présentée au paragraphe 2.7 « Note méthodologique et synthèse des indicateurs » de ce chapitre, page 96.

2.2.1 Nourrir la démarche *Shaping Music for Good* grâce au dialogue avec les parties prenantes

2.2.1.1 Les parties prenantes de Believe

Fidèle à ses valeurs et en vertu du principe de double matérialité, Believe attache la plus grande importance à la voix de ses parties prenantes. L'entreprise a identifié six catégories de parties prenantes pour s'assurer de la prise en compte de leurs attentes dans la définition des enjeux RSE prioritaires :

- les talents de Believe (collaborateurs...);
- les artistes et labels;

- les membres de la gouvernance et les partenaires financiers;
- les partenaires d'affaires et les fournisseurs;
- l'écosystème de l'industrie musicale;
- les autres parties prenantes clés.

Cette cartographie vise aussi à garantir un dialogue régulier entre Believe et l'ensemble des acteurs de son écosystème. Elle sera affinée progressivement par l'analyse des intérêts et pouvoirs réciproques.

La cartographie des parties prenantes



2.

Responsabilité sociale et environnementale

Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux

2.2.1.2 La consultation des parties prenantes

Dans le cadre de sa démarche de co-construction de sa stratégie RSE – *Shaping Music for Good* – Believe a consulté, tout au long du deuxième trimestre 2021, des collaborateurs, artistes et labels, ainsi que des plateformes partenaires.

Cette consultation a permis d'identifier les enjeux de matérialité prioritaires, de conforter et de challenger les axes stratégiques de *Shaping Music for Good*. Ce dialogue a aussi donné l'opportunité aux répondants d'exprimer leurs attentes et avis dans toutes leurs diversités en matière de responsabilité sociétale, et ce de manière authentique et incarnée.

Résultats de l'enquête des parties prenantes auprès d'un panel de 320 personnes en 2021 (collaborateurs, artistes et labels, plateformes...)

Sur une échelle de 1 à 3, les parties prenantes ont évalué les thèmes qui devraient être prioritaires pour Believe :



Égalité des chances, diversité & inclusion, lutte contre la discrimination, développement des talents.



Réduction de l'empreinte carbone des bâtiments, impact carbone numérique, gestion des équipements informatiques.



Accès au numérique et à la monétisation pour les artistes, soutien aux communautés locales.

Expression des attentes des parties prenantes de Believe et principales actions mises en œuvre

Le Groupe entend imprégner de ses valeurs ses relations avec ses parties prenantes, et ainsi répondre au mieux à leurs attentes, avec des actions concrètes.

Sur le volet social, les parties prenantes ont particulièrement plébiscité trois enjeux :

- la diversité et l'inclusion au sein des équipes ;
- la lutte contre les inégalités de genre ou visant les minorités au sein des industries musicale et numérique ;
- la santé physique et mentale et le bien-être des collaborateurs et des artistes.

Ces enjeux sont traités *via* la politique de ressources humaines du Groupe ⁽¹⁾ et les projets menés en faveur des communautés locales ⁽²⁾.

Sur le volet environnemental, la mesure et la maîtrise de l'empreinte carbone sont jugées importantes, notamment par la réduction de la consommation d'énergie ⁽³⁾. Les plans d'actions environnementaux ont été initiés en 2022 en prenant en compte ces sujets.

Enfin, les parties prenantes de Believe attendent du Groupe qu'il entretienne des relations équitables et transparentes avec l'ensemble des artistes, labels, collaborateurs et partenaires ⁽⁴⁾, une priorité au cœur même de son modèle d'affaires.

(1) Voir paragraphe 2.4 « Les collaborateurs au cœur du modèle d'affaires de Believe », page 24.







(2) Voir paragraphe 2.5 « Acteur engagé au service des artistes et labels et des communautés locales », page 37.

(3) Voir paragraphe 2.6 « Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement », page 45.

(4) Voir paragraphe 2.5 « Acteur engagé au service des artistes et labels et des communautés locales », page 37.

Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

Believe a identifié les Objectifs de Développement Durable définis par les Nations Unies (ODD) auxquels le Groupe contribue de manière significative, en particulier à travers son programme *Shaping Music for Good*.

ODD	Priorités et actions de Believe
<p>Bonne santé et bien-être</p> 	<p>Believe déploie un socle de protection sociale pour l'ensemble de ses salariés. Le Groupe propose des activités, au niveau global et local, favorisant leur bien-être au travail, leur santé physique et mentale.</p>
<p>Éducation de qualité</p> 	<p>Believe partage son expertise musicale et technologique avec les artistes, labels et communautés locales grâce à l'engagement des salariés (mentorat...) et à des partenariats (<i>masterclass...</i>). De nombreuses activités de solidarité sont également mises en place sur le thème de l'éducation par la musique.</p>
<p>Égalité entre les sexes & inégalités réduites</p>  	<p>Le Groupe veille à l'équité et la parité de l'ensemble de ses processus RH et de management. Il forme les équipes aux pratiques inclusives (y compris par des formations contre les préjugés culturels, de genre...), anti-discrimination et anti-harcèlement.</p> <p>Believe s'engage sur les sujets de diversité, d'équité et d'inclusion dans l'industrie musicale et digitale (étude <i>Be The Change</i>, partenariat 50InTech...), et <i>via</i> les actions des ambassadeurs (<i>Believe for People/Parity</i>).</p>
<p>Travail décent et croissance économique</p> 	<p>Believe donne à ses collaborateurs, artistes et labels les moyens de développer leur carrière, d'assurer leur employabilité et de monétiser leurs talents musicaux. Believe met à leur disposition son expertise digitale, des solutions technologiques innovantes, ainsi qu'un système de partage de la valeur transparent et équitable.</p>
<p>Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques</p> 	<p>Believe mesure et pilote ses impacts directs sur l'environnement par des actions concrètes dans ses bureaux <i>via</i> l'engagement des ambassadeurs (<i>Believe for Planet</i>) et des collaborateurs.</p> <p>Le Groupe commence également à analyser son scope 3, exercice encore complexe qui permettra de mesurer les impacts liés aux <i>data centers</i>, au <i>cloud</i> et pratiques de <i>streaming</i>.</p>

2.2.1.3 Un dialogue continu avec la communauté financière

Depuis son entrée en bourse en juin 2021, Believe communique de façon régulière et transparente sur ses activités, sa stratégie et ses perspectives auprès de ses actionnaires individuels et institutionnels et, plus largement, de la communauté financière (investisseurs, analystes, agences de notation...).

Le Groupe respecte les meilleures pratiques de la profession. La direction et les Relations Investisseurs de Believe entretiennent un dialogue régulier sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) avec la communauté financière. Ils participent aux *roadshows*, et autres rendez-vous individuels et conférences thématiques, notamment sur les sujets d'investissement socialement responsable (ISR).

En 2022, les Relations Investisseurs du Groupe ont rencontré plus de 250 institutions.

Sur le site Internet du Groupe, dans la section Investisseurs, les informations suivantes sont disponibles :

- l'information réglementée dont la diffusion effective et intégrale est effectuée par voie électronique, y compris sur le site de l'AMF, par un diffuseur professionnel figurant sur la liste publiée par l'AMF ;

- les communiqués financiers, les présentations trimestrielles des résultats en *webcast* et leur retranscription ;
- l'agenda des publications financières ;
- le cours de l'action ;
- la structure du capital.

2.2.1.4 Une performance extra-financière reconnue

La performance extra-financière du Groupe a été évaluée par des agences reconnues internationalement sur la base de critères de gouvernance, sociaux et environnementaux. Le Groupe a obtenu des notations positives seulement un an après son introduction en bourse en juin 2021 et la mise en œuvre des réglementations associées et des bonnes pratiques de marché. Ces évaluations démontrent le niveau de maturité et d'engagement de Believe en matière de RSE et son intégration à son modèle d'affaires et à ses valeurs.

Agence de notation	Note de Believe en 2022	Description
MSCI	Believe a été noté AA (sur une échelle de CCC à AAA) en 2022 et fait partie des 12 % d'entreprises les mieux notées dans son secteur (<i>Media & Entertainment</i>).	<i>MSCI (Morgan Stanley Capital International) fournit des services de recherche approfondie et des analyses sur les sujets ESG sur plus de 5800 entreprises. Son système de notation est mis à jour régulièrement pour évaluer la performance ESG des organisations au regard des évolutions réglementaires, techniques et sectorielles.</i>
Gaïa Research by Ethifinance	Believe a obtenu le niveau Bronze , avec la note de 53/100 pour l'exercice 2021, note similaire aux <i>benchmarks</i> national et sectoriel réalisés par l'agence.	<i>Gaïa Research évalue les performances et la gestion des risques et opportunités ESG des petites et moyennes entreprises cotées sur les marchés Européens. Son système de notation est basé sur plus de 140 critères ESG liés aux parties prenantes mis à jour annuellement.</i>

2.2.2 Des politiques et actions pour répondre aux enjeux ESG : matrice des risques et opportunités

Le tableau ci-dessous présente les résultats de l'analyse, ainsi que la description des principaux risques et opportunités ESG identifiés au regard des activités de Believe, de ses enjeux et de ceux de l'industrie musicale. Cette analyse a été réalisée sur la base du cadre fourni par la stratégie *Shaping Music for Good*, des priorités identifiées par les parties prenantes dans le contexte du secteur musical et technologique, des attentes réglementaires et bonnes pratiques de reporting extra-financier, et des recommandations du Comité RSE et des risques identifiés au Chapitre 3 auxquels Believe est exposé.

Cette matrice des risques et opportunités est organisée en trois grands thèmes qui couvrent les principaux enjeux ESG pour Believe :

- enjeux sociaux, de développement des talents et des pratiques éthiques ;
- enjeux sociétaux, avec les artistes et labels et les communautés locales ;
- enjeux environnementaux.

L'analyse des risques ESG couvre l'activité de Believe et sa chaîne de valeur. Elle n'a pas fait apparaître de risques matériels liés aux relations avec ses fournisseurs et sous-traitants ⁽¹⁾.

Ce tableau présente les principales politiques et plan d'actions mis en œuvre pour réduire ces risques et développer les opportunités dans le cadre des quatre grands piliers de la stratégie *Shaping Music for Good* (SMFG). Il précise également les paragraphes de ce Chapitre 2 - DPEF et du Document d'enregistrement universel qui traitent plus en détail de ces sujets. Enfin, il illustre les ODD des Nations Unies auxquels le Groupe contribue.

Les principaux facteurs de risques du Groupe, tels que présentés dans le Chapitre 3 du Document d'enregistrement universel, ont été enrichis en 2022 par les travaux réalisés sur la matrice des enjeux ESG. Certains risques ESG ont été ajoutés ou ajustés, selon le processus de hiérarchisation des risques Groupe.





(1) Nature des fournisseurs et sous-traitants : principalement liés aux achats de services immobiliers et services associés, équipement digital et data centers.

2.

Responsabilité sociale et environnementale




Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux

MATRICE DES ENJEUX, RISQUES ET OPPORTUNITÉS ESG DE BELIEVE

ENJEUX ET DÉFIS RSE	RISQUES	OPPORTUNITÉS	POLITIQUES ET/OU PLAN D'ACTION	PILIERS SMFG ET ODD	SECTION DPEF ET URD	
ENJEUX ET DÉFIS SOCIAUX						
<p>Disposer des compétences nécessaires au maintien de notre position de leader dans une industrie qui évolue très rapidement et dans un marché du travail en forte tension :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Recruter et fidéliser les bons talents ● Disposer et développer des compétences tech et <i>digital marketing</i> 	<p>Risque de ne pas être un employeur attractif et de ne pas retenir les talents nécessaires à la croissance</p>	<p>Développer une marque employeur forte et attirer les candidats de hauts niveaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Développer la visibilité de la marque employeur sur internet et les réseaux sociaux avec un nouveau site Carrières ● Déployer une politique et des outils de recrutement performants (déploiement de Smart Recruiter, Guide de formation au recrutement, <i>referral</i>...) 		2.4.3, page 67	
		<p>Développer des conditions performantes de travail, de bien-être et de santé mentale et créer les conditions d'un dialogue social constructif dans le quotidien des équipes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Réaliser de manière régulière une enquête auprès de tous les employés pour mesurer les différentes dimensions de leur engagement et de satisfaction (<i>Your Voice</i>) ● Accompagner les collaborateurs dans la gestion de leur travail et de leur santé mentale (gestion du stress, <i>mentoring</i>, soutien psychologique externe...) ● Mettre en place des activités locales favorisant le bien-être et l'esprit d'équipe (pratiques du sport et activités physiques, restauration...) ● Déployer un socle de protection sociale à tous les salariés 		2.4.6, page 74	
	<p>Risque de ne pas mettre à la disposition des artistes et labels les compétences techniques et en <i>digital marketing</i> les plus en pointe</p>	<p>Fidéliser et accompagner les collaborateurs dans le développement de leur carrière</p>	<p>Développer en permanence les compétences au plus haut niveau, et former les collaborateurs aux pratiques les plus récentes, en particulier dans la technologie et le <i>digital marketing</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Accompagner le développement de leur carrière et évaluer la performance des collaborateurs ● Accompagner les managers et leaders dans leur rôle de management (formation et coaching) ● Mettre en place des plans stratégiques de développement des talents et de succession 		2.4.4, page 69
			<p>Développer en permanence les compétences au plus haut niveau, et former les collaborateurs aux pratiques les plus récentes, en particulier dans la technologie et le <i>digital marketing</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Déployer des modalités d'acquisition des compétences adaptées aux pratiques du secteur digital, avec des modules communs actualisés et une plateforme en ligne performante ● Mettre en place les bonnes pratiques et formations en cybersécurité 		2.4.4.1, page 69 2.4.4.2, page 69

Responsabilité sociale et environnementale

Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux

ENJEUX ET DÉFIS RSE	RISQUES	OPPORTUNITÉS	POLITIQUES ET/OU PLAN D'ACTION	PILIERS SMFG ET ODD	SECTION DPEF ET URD
ENJEUX ET DÉFIS SOCIAUX					
<p>Gérer la croissance rapide et l'internationalisation du Groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Partager la culture et les valeurs de Believe : développer une entreprise reconnue comme diverse, inclusive et équitable ● Assurer la performance locale des équipes 	<p>Risque de désengagement des salariés et non-alignement avec les valeurs de Believe et les pratiques de conformité</p>	<p>Créer un environnement inclusif et faire de la diversité un levier d'attractivité, de motivation et de performance des collaborateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Promouvoir l'équité et la parité femmes-hommes dans tous les processus RH et de management ● Sensibiliser les collaborateurs aux pratiques inclusives, anti-biais, anti-discrimination et anti-harcèlement 		2.4.5, page 71
		<p>Engager et motiver les collaborateurs grâce à notre ambition RSE <i>Shaping Music for Good</i> et en les fédérant autour de valeurs fortes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Développer un réseau d'ambassadeurs (<i>Believe for Planet, Believe for People/Parity</i>) ● Promotion des <i>Driving Forces</i> de Believe (Respect, Expertise, Équité, Transparence) ● Déployer des politiques et outils pour appliquer les standards de l'éthique et de la conformité ● Mettre en place et faire connaître le dispositif d'alertes professionnelles 		2.1.3.3, page 52 2.3.2, page 63 2.3.3, page 64
	<p>Risque de manque de cohérence et d'efficacité des processus RH et de gestion des talents</p>	<p>Associer les collaborateurs à la croissance de l'entreprise</p> <p>Reconnaître les talents par leur rémunération</p> <p>Mettre en place des process RH structurés et robustes, et les déployer dans l'ensemble des pays et des filiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Déployer un système de rémunération juste et attractif (référentiel de métier/ talents/rémunération) ● Développer un programme d'actionnariat salarié attractif et équitable ● Définir des politiques centrales appliquées localement et uniformiser les systèmes d'information des ressources humaines 		2.4.1, page 65 2.4.7, page 76

2








Responsabilité sociale et environnementale

Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux

ENJEUX ET DÉFIS RSE	RISQUES	OPPORTUNITÉS	POLITIQUES ET/OU PLAN D'ACTION	PILIERS SMFG ET ODD	SECTION DPEF ET URD
ENJEUX ET DÉFIS SOCIÉTAUX					
Engager l'industrie musicale en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion : <ul style="list-style-type: none"> ● Être un partenaire inclusif pour toutes les communautés diverses et tout type de genre musical 	Risque d'exclusion de certaines communautés et de genres musicaux, et de non-alignement avec les valeurs de Believe	Promouvoir des artistes émergents, les femmes et les minorités dans l'industrie musicale Engager les collaborateurs et donner l'opportunité et le cadre pour participer à des activités de solidarité	<ul style="list-style-type: none"> ● Comprendre et mesurer les enjeux des femmes et minorités dans l'industrie musicale (Étude <i>Be The Change</i>) ● Construire des partenariats avec l'industrie musicale et la tech en faveur des femmes et des minorités (Key Change, WIM, 50'inTech...) ● Soutenir les artistes engagés en faveur des minorités 		2.5.2.2, page 82
			<ul style="list-style-type: none"> ● Développer des activités solidaires et construire des programmes d'éducation par la musique (<i>Believe Tomorrow</i>) 		2.5.2, page 82
Attirer, révéler et accompagner les artistes & labels locaux et divers dans le développement de leur carrière musicale grâce aux technologies et aux services digitaux <ul style="list-style-type: none"> ● Donner un accès facile aux technologies de la musique digitale ● Maîtriser les nouvelles pratiques de la musique digitale pour tout type d'artistes & labels (débutant ou confirmés) 	Risque de fracture numérique, d'invisibilité et de manque de compétences des artistes pour exploiter au mieux les nouvelles technologies et pratiques du <i>digital marketing</i>	Former et soutenir les artistes dans le développement de leur carrière et leur présence numérique en exploitant au mieux les dernières technologies et pratiques de <i>digital marketing</i> Développer des programmes d'éducation des communautés défavorisées par la musique et soutenir les futurs jeunes talents musicaux ainsi que le patrimoine musical local	<ul style="list-style-type: none"> ● Développer des plateformes digitales faciles d'utilisation et des offres de services adaptées aux différents besoins des artistes et à chaque étape de leur carrière (offre TuneCore) ● Augmenter le niveau d'expertise des artistes & labels, et les former aux pratiques digitales et de <i>digital marketing</i> (programme <i>Artist Resources</i> sur Backstage, programme <i>TuneCore Rewards MasterClasses</i>...) ● Donner accès à un large portefeuille de plateformes de distribution numérique fiables pour assurer un niveau de visibilité auprès de communautés locales (150 DSP évaluées selon des critères rigoureux, partenariats avec des DSP...) 		2.5.2, page 82
			<ul style="list-style-type: none"> ● Développer des programmes d'éducation par la musique des communautés défavorisées et soutenir les futurs jeunes talents musicaux (BEAMS India, Songwriting camp, Casa Preta Hub...) 		2.5.1, page 78




Responsabilité sociale et environnementale

Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux

ENJEUX ET DÉFIS RSE	RISQUES	OPPORTUNITÉS	POLITIQUES ET/OU PLAN D'ACTION	PILIERS SMFG ET ODD	SECTION DPEF ET URD
ENJEUX ET DÉFIS SOCIAUX					
<p>Entretien des relations de confiance avec les artistes et labels pour favoriser leur créativité artistique et leur indépendance financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Être un partenaire de conseil tout en assurant l'indépendance et la créativité des artistes et labels ● Aider les artistes à protéger leur contenu et à monétiser leur musique 	<p>Risque de limiter la liberté d'expression et d'indépendance des artistes et labels, et de ne pas respecter les données privées</p>	<p>Respecter les droits fondamentaux des artistes et leur choix artistiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Protéger l'indépendance créative des artistes & labels tout en assurant le respect des réglementations locales (activités de veille et de modération des contenus en fonction des pays, conseil et rôle de pédagogie auprès des artistes en cas de contenus potentiellement sensibles...) 	 	2.5.1.5, page 81
		<p>Partager équitablement la valeur en toute transparence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place une politique contractuelle et de rémunération équitable et respectueuse du partage de la valeur avec l'artiste en fonction du développement de sa carrière (nouveaux tarifs TuneCore, clause réduite d'exclusivité) 	  	2.5.1.6, page 82
		<p>Respecter la confidentialité des données des artistes et labels</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place des mesures et équipes en charge du traitement et de la protection des données des artistes & labels (au sein de Believe et en coordination avec les DSP) 	 	2.5.1.5, page 81

2. Responsabilité sociale et environnementale

Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux

ENJEUX ET DÉFIS RSE	RISQUES	OPPORTUNITÉS	POLITIQUES ET/OU PLAN D'ACTION	PILIER SMFG ET ODD	SECTION DPEF ET URD
ENJEUX ET DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX					
<p>Promouvoir une industrie numérique musicale éco-responsable :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contribuer à terme à la neutralité carbone pour nos activités directes ● Comprendre et limiter l'impact de l'industrie de la musique digitale sur l'environnement et le climat 	<p>Risques liés au climat et aux ressources sur toute la chaîne de valeur de la musique digitale et du numérique (<i>data center, streaming, équipements...</i>)</p>	<p>Réduire l'impact environnemental direct de nos activités</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mesurer et réduire la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre des bâtiments de bureaux ● Mesurer et réduire l'utilisation des équipements électriques et électroniques en favorisant le recyclage ● Encourager les pratiques faibles en carbone pour le transport ● Former et engager les collaborateurs dans des pratiques éco-responsables 		<p>2.6.2, page 96</p> <p>2.6.3, page 96</p>
		<p>Utiliser notre rôle de leader de la musique digitale pour engager les différents acteurs à avoir un impact positif sur l'environnement sur toute la chaîne de valeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Évaluer l'impact indirect (scope 3) et identifier les leviers clés pour Believe pour limiter les risques physiques et de transition liés au changement climatique ● Développer les bonnes pratiques du <i>streaming</i>, des <i>data centers</i> et des produits de merchandising et événements musicaux 		<p>2.6.1.1, page 86</p>
			<ul style="list-style-type: none"> ● Promouvoir les artistes qui s'engagent pour la protection de l'environnement ● Former et engager les collaborateurs dans des pratiques éco-responsables (<i>Believe Tomorrow/ Ambassadeurs Believe for Planet</i>) 		<p>2.6.3, page 96</p>

2.3 Un dispositif éthique et déontologique au plus près des collaborateurs, des artistes et des labels

Dans l'exercice de ses métiers, l'éthique constitue l'une des premières exigences de Believe au quotidien. Elle est ancrée dans l'histoire et dans les valeurs du Groupe : Respect, Expertise, Équité et Transparence.

Believe a mis en place un ensemble d'outils et de dispositifs décrits ci-après afin de promouvoir et d'assurer

la mise en pratique des principes d'éthique et de conformité de ses activités. Dans la cartographie des risques Groupe, les risques liés à la fraude, à la corruption et à l'éthique sont qualifiés de risques moyens ⁽¹⁾.

2.3.1 Organiser la gouvernance des questions éthiques

La responsable de la conformité (*Compliance Officer*) est directement rattachée à la Direction juridique. Elle est chargée de concevoir et de mettre en œuvre le programme de conformité du Groupe. Celui-ci comprend, entre autres, les outils et les règles d'éthique, d'anti-corruption et de conflits d'intérêts.

La responsable de la conformité participe au Comité d'éthique pour assurer une application stricte des procédures par les salariés et les partenaires du Groupe. Le Comité d'éthique est dédié au traitement des cas de signalement des manquements aux règles et codes internes.

La responsable de la conformité intervient ponctuellement dans le cadre du Comité des risques pour informer de l'avancement des travaux liés à la Loi Sapin II et au RGPD. Ce Comité est présenté au Chapitre 3, paragraphe 3.2.1 « *Organisation générale du contrôle interne* » page 132.

Cette organisation permet une gouvernance centralisée, au niveau du Groupe, des sujets de conformité et d'éthique, des contrôles à opérer et de la gestion des alertes et des risques.

2.3.2 Déployer des politiques et outils pour appliquer les standards de l'éthique et de la conformité

Le programme de conformité comprend plusieurs outils, dont le Code éthique et le Code anti-corruption (disponibles en plus de dix langues), ainsi que la procédure de conflits d'intérêts et les dispositifs de contrôle. Ces Codes sont mis à disposition sur le site Internet du Groupe (Conformité & Éthique | Believe), ainsi que sur le site Intranet, tous deux accessibles aux salariés. Ils énoncent les comportements éthiques recommandés, ceux interdits, ainsi que les sanctions encourues pour tout comportement répréhensible qui serait commis par des administrateurs, des actionnaires ou des collaborateurs de Believe ⁽²⁾.

Believe a mis en place un programme de formation et de sensibilisation à l'éthique, à la conformité et au respect des droits humains pour s'assurer de l'application permanente de ces règles et procédures par les salariés. Notamment, tout nouvel arrivant suit un module interactif de formation sur le sujet, et des ateliers sont organisés

pour des mises en situation. Le programme prévoit également des mises à jour régulières et des rappels de campagne de formation pour les collaborateurs en poste. Une campagne importante de formation en ligne avait été lancée en 2021 (67 % des collaborateurs formés), qui a été complétée en 2022 (44 % des collaborateurs formés).

Le Groupe déploie aussi une formation appelée Be FAIR sur les sujets de Diversité, Équité et Inclusion, qui explique les principes de non-discrimination et anti-harcèlement à respecter chez Believe ⁽³⁾.

Indicateur	2022	2021
% de collaborateurs ayant suivi la formation Code éthique et/ou anti-corruption et/ou conflit d'intérêts	44 %	67 %

(1) Voir Chapitre 3 « *Facteurs de risque et gestion des risques* » page 111 dans le Document d'enregistrement universel.

(2) Le contenu et les référentiels des Codes éthique et anti-corruption sont détaillés au Chapitre 3 « *Facteurs de risque et gestion des risques* » page 111 dans le Document d'enregistrement universel.

(3) Voir paragraphe 2.4.5 « *Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable* » page 30.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

Un dispositif éthique et déontologique au plus près des collaborateurs, des artistes et des labels

« La croissance extraordinaire que connaît Believe est possible parce que ses valeurs sont au cœur de la conduite de nos affaires. Notre exigence éthique, soutenue par des réglementations strictes, doit s'imposer à nous tous, individuellement et collectivement. Chaque jour, nous devons prendre de nombreuses décisions. Certaines d'entre elles peuvent parfois soulever des questions éthiques complexes qui méritent une attention particulière. C'est dans ce cadre que le Code éthique de

Believe a été rédigé. Il établit les principales normes de conduite applicables à notre activité et énonce les lignes directrices que nous devons suivre au sein de Believe lorsque nous sommes amenés à prendre des décisions. C'est l'adhésion de chacun d'entre nous aux valeurs de Believe qui contribue à sa réussite ».

Xavier Dumont, Directeur général adjoint en charge des finances et de la stratégie.

2.3.3 Mettre en place et faire connaître le dispositif d'alertes professionnelles

Depuis janvier 2021, le Groupe a déployé un dispositif d'alertes professionnelles disponible en cinq langues, 24h/24 et 7j/7 et géré par un organisme indépendant. Il doit permettre à chacun de signaler, en ligne, des actes répréhensibles, des comportements inappropriés et non conformes au Code éthique de Believe, qu'ils soient avérés ou suspectés.

Believe a également mis en place des modules de formation destinés aux collaborateurs, afin d'informer et d'expliquer le fonctionnement de cette procédure d'alerte. Celle-ci permet de détecter les situations sensibles, notamment de fraude, de corruption, de discrimination ou de harcèlement ou de non-respect des droits humains. Les collaborateurs sont encouragés à s'exprimer en toute confidentialité, de manière anonyme ou non en fonction de leur souhait. Cette procédure leur permet ainsi de signaler, de bonne foi, un manquement sérieux à la loi ou aux règles internes de Believe.

Ce dispositif répond aux exigences de la Loi Sapin II et est ouvert à tous les collaborateurs et parties prenantes, notamment les artistes, labels, partenaires et plateformes de distribution, et fournisseurs. Il est disponible sur le site Internet du Groupe : <https://believe.integrityline.org/index.php>. Il s'accompagne d'un protocole de gestion des alertes déployé au sein du Groupe. En fonction du type d'incident et d'alerte signalés, le protocole prévoit l'ouverture d'une enquête et leur traitement de manière rigoureuse :

- les alertes relatives au droit du travail, au harcèlement, à la discrimination, à la santé des collaborateurs et environnement de travail sont transmises et analysées par la Direction des ressources humaines du Groupe. Celle-ci prend alors les mesures nécessaires ou sanctions appropriées le cas échéant ;
- les autres alertes, notamment alertes de fraude, corruption, conflit d'intérêts, et non-respect des droits humains sont transmises à la Responsable de la conformité.

Believe s'engage à considérer toutes les plaintes et à les traiter avec respect et en toute confidentialité. Les alertes les plus graves sont examinées par le Comité d'éthique de Believe, composé de la Responsable de conformité, de la Directrice des ressources humaines, de la Direction juridique et du Président-Directeur général de Believe.

En 2022, nous n'avons pas reçu d'alertes à travers ce dispositif spécifique. Des alertes de discrimination ou de comportement inapproprié envers des salariés ont été signalées directement auprès des Ressources humaines locales. Toutes ces alertes ont fait l'objet d'investigation et ont été traitées.

Par ailleurs, en ligne avec les principes de la Loi Sapin II, Believe a mis en place un processus rigoureux d'évaluation et de sélection des tiers, en particulier ses principaux partenaires de plateformes de distribution numérique ⁽¹⁾.

Enfin, les risques liés à la fiscalité et ses évolutions sont traités grâce à une veille fiscale régulière et des processus permettant de s'assurer du respect de la réglementation en vigueur ⁽²⁾.

(1) Voir paragraphe 2.5.1.2 « Développer des partenariats uniques et innovants avec les plateformes numériques locales », page 38.

(2) Voir paragraphe 3.2.1.1 « Définition et objectifs du contrôle interne », page 132 dans le Document d'enregistrement universel.

2.4 Les collaborateurs au cœur du modèle d'affaires de Believe et de *Shaping Music for Good*

En tant que Groupe international en forte croissance, Believe doit pouvoir attirer, recruter et développer les bons talents aux niveaux central et local pour assurer le développement de ses activités et rester à la pointe de la technologie et des pratiques de la musique digitale. Les collaborateurs sont l'un des socles de l'expertise de

Believe. La capacité à fidéliser ses équipes, à partager les valeurs du Groupe et son ambition *Shaping Music for Good* sont aussi clés pour la réussite de Believe. Le risque lié au capital humain et à son développement figure parmi les principaux facteurs de risques du Groupe.

2.4.1 Une organisation structurée des ressources humaines au service de la croissance du Groupe

Believe a mis en place des processus et outils de gestion des ressources humaines structurés et robustes capables de répondre aux enjeux suivants :

- recruter et intégrer un nombre important de collaborateurs dans plus de 50 pays, dans un contexte de tension des talents disponibles sur certains segments, notamment sur les profils technologiques, digitaux et de l'industrie musicale ;
- développer les compétences et offrir des opportunités de carrières dans une industrie disruptive qui évolue très vite ;
- fidéliser et accompagner les collaborateurs et managers tout au long de leur carrière, afin de répondre aux nouvelles attentes en termes de qualité de vie au travail et de « sens ». Développer les bonnes pratiques managériales, et assurer ainsi un fort niveau d'engagement ;
- intégrer les ressources des sociétés acquises, en partageant et appliquant les mêmes valeurs et principes qu'au sein du Groupe.

Une organisation en équipes centrales et locales

Cette organisation permet le déploiement cohérent et rapide des politiques et outils dans toutes les entités du Groupe. Elle assure aussi un management de proximité dans les pays.

Believe a ainsi structuré la Direction des ressources humaines en trois pôles centraux. Ils sont au service des réseaux de ressources humaines dans les régions et pays.

- *People success*, qui met en œuvre les politiques et stratégies d'acquisition et de développement des talents.
- *Opérations*, qui déploie les politiques et outils de rémunération & avantages sociaux, ainsi que les systèmes d'informations de ressources humaines, les procédures et tableaux de bord.

- *RSE & engagement*, qui pilote la démarche *Shaping Music for Good*, la performance extra-financière et le déploiement de certaines activités d'engagement des collaborateurs.

Le rôle des équipes centrales

Les équipes centrales ont pour rôle principal de définir les principes, politiques et pratiques. Elles assurent ainsi la cohérence et l'équité dans l'accès aux programmes, outils et *reporting* du Groupe.

Les équipes locales de ressources humaines, avec le soutien des équipes centrales, ont pour rôle principal de :

- mettre en œuvre sur le terrain ces politiques ;
- adapter les pratiques en fonction des spécificités du pays ;
- gérer de manière opérationnelle le développement des talents et accompagner les managers dans leur rôle de gestion de leurs équipes.

Le dialogue permanent entre les équipes des ressources humaines centrales et locales permet l'alignement des politiques et pratiques tout en ayant une approche pragmatique et efficace sur le terrain.

Les politiques et pratiques déployées dans le Groupe

Elles couvrent les thèmes suivants :

- l'attractivité, le recrutement et la fidélisation des équipes ;
- le développement des compétences et l'accompagnement des managers ;
- la promotion des principes de Diversité, Équité et Inclusion, et de la parité femmes-hommes ;
- le bien-être au travail et la santé ;
- le partage de la valeur et la recherche d'une rémunération juste et attractive ;
- le dialogue social.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

Les collaborateurs au cœur du modèle d'affaires de Believe et de Shaping Music for Good

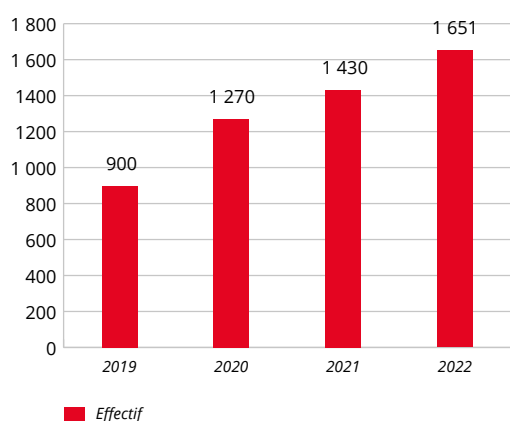
2.4.2 Les collaborateurs de Believe en chiffres clés

Au 31 décembre 2022, le Groupe employait 1 651 salariés dans les sociétés entrant dans son périmètre de consolidation, dont 643 en France ⁽¹⁾.

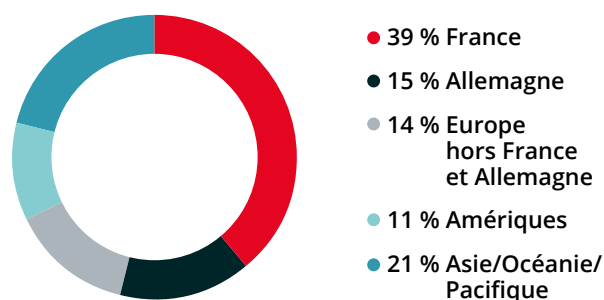
Au titre de l'exercice 2022, la masse salariale du Groupe s'élevait à 135,5 millions d'euros contre 104,8 millions

d'euros au titre de l'exercice 2021 et 78,6 millions d'euros au titre de l'exercice 2020. La masse salariale correspond à l'addition de tous les salaires bruts et des charges sociales patronales, ainsi que la participation des salariés et les autres coûts de personnel, payés au cours de chaque exercice.

Évolution des effectifs

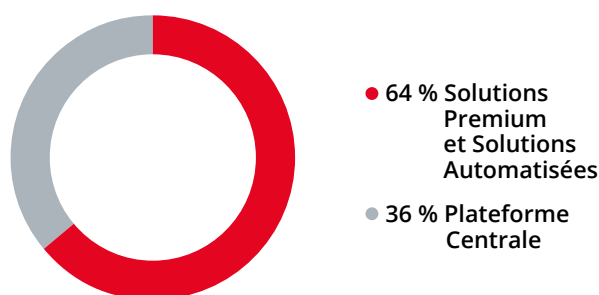


Répartition géographique des effectifs 2022

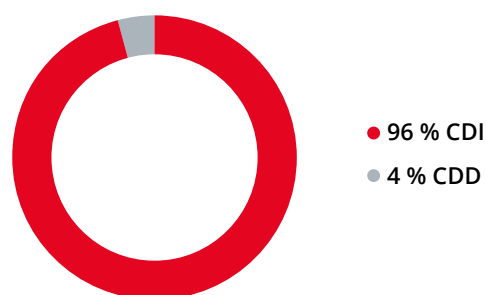


Depuis 2019, les effectifs ont augmenté de 58,9 %. En 2022, les effectifs ont continué à croître avec une hausse de 13,4 % par rapport à 2021 afin de soutenir l'accélération de la croissance de Believe et sa structuration. Les recrutements ont représenté 24,1 % de l'effectif moyen de l'exercice clos le 31 décembre 2022. Sur la même période, le taux d'attrition était de 16,1 %, en baisse significative par rapport à 2021 (19,1 %). Ce résultat s'explique par une meilleure capacité à retenir les talents sur un marché du travail qui reste en forte tension.

Répartition par segments d'activité 2022

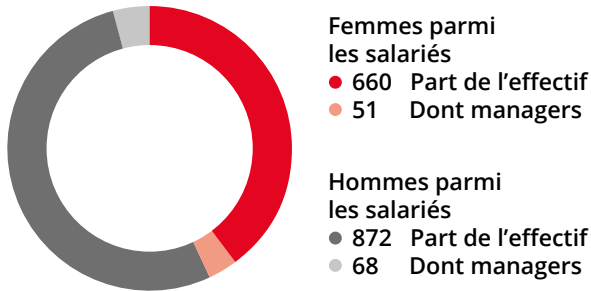


Répartition des contrats CDD/CDI 2022

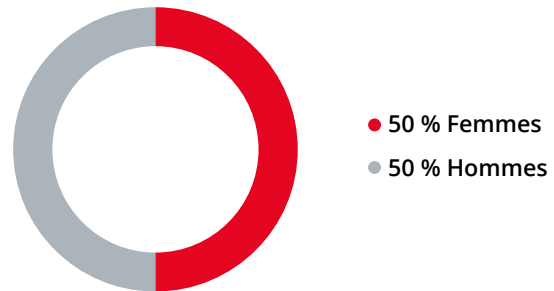


(1) Dans le présent chapitre, les effectifs salariés du Groupe sont présentés en fin de période, hors stagiaires et intérimaires. Par ailleurs, le Groupe s'appuie sur les services de consultants externes dans un certain nombre de pays où il est présent. Ces consultants ne sont pas comptés dans le nombre d'effectifs salariés.

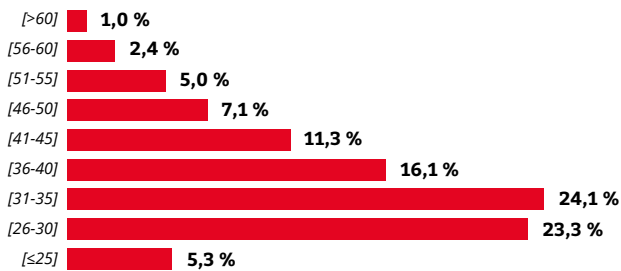
Répartition des femmes et des hommes 2022



Répartition des femmes et des hommes au Comex en 2022



Pyramide des âges 2022



2.4.3 Attirer, recruter et intégrer les collaborateurs

Le modèle d'affaires de Believe repose essentiellement sur l'expertise de ses équipes dans des métiers à forte concurrence. La capacité à attirer, recruter et intégrer les bons talents est un enjeu important pour soutenir la croissance du Groupe. Chaque année et sur tous les continents, Believe recrute en grand nombre des collaborateurs aux niveaux de compétences et d'expérience diversifiées. Il s'agit en particulier d'experts de l'industrie musicale, de l'ingénierie et développement informatique, du digital et de la gestion et analyse des données.

Des procédures pour chaque étape du recrutement sont déployées de manière uniforme dans tous les pays. Ceci a pour objectif de faire face à la concurrence et de renforcer

l'attractivité du Groupe, en particulier auprès de profils de la « Tech » également recherchés par des entreprises à plus forte notoriété ⁽¹⁾. Le marché du travail dans le monde digital se caractérise par une concurrence forte et mondiale.

La politique de Believe en termes d'acquisition de talents repose elle aussi sur les valeurs du Groupe. L'équipe *People success* pilote et coordonne le processus de recrutement dans l'ensemble des pays. Elle assure le succès des recrutements et garantit un cycle de vie du candidat transparent, juste et homogène. Des équipes dédiées sont mises en place dans les pays où le nombre de recrutements est particulièrement important.

(1) Voir également paragraphe 3.1.3 « Risques liés à la Société », page 125 dans le Document d'enregistrement universel.

2.4.3.1 Développer la visibilité et l'attractivité de la marque employeur

Depuis plusieurs années, Believe développe la visibilité et l'attractivité de sa marque employeur en valorisant :

- l'environnement de travail divers et inclusif ;
- les relations de transparence qu'entretient le Groupe avec ses collaborateurs ;
- les opportunités professionnelles proposées tout au long de la carrière du collaborateur ;
- des rémunérations équitables et alignées avec les pratiques du marché.

En 2022, Le Groupe a déployé sa marque employeur, *Set the tone*, notamment en développant un nouveau site Internet dédié au recrutement et accessible depuis le site du Groupe (<https://careers.believe.com/en/>). La mise en valeur de la démarche *Shaping Music for Good* contribue également à l'attractivité et à la fierté d'appartenance de Believe, en particulier auprès des jeunes talents. Le Groupe est aussi très attentif à présenter en toute transparence les valeurs, les conditions de travail et de rémunérations aux candidats potentiels et assurer ainsi le succès des recrutements.

La stratégie de la marque employeur de Believe vise à :

- recruter des talents engagés et en phase avec les valeurs de Believe ;
- renforcer le positionnement de Believe auprès des candidats de la Tech et de l'industrie musicale, en promouvant les initiatives et opportunités de Believe, et en valorisant le programme *Shaping Music for Good* ;
- engager les collaborateurs dans la démarche de recrutement, notamment *via* la cooptation et la promotion de la marque employeur sur les réseaux sociaux ;
- accroître la visibilité du Groupe sur Internet et sur les plateformes spécialisées, telles que Indeed, Welcome to the jungle ou Glassdoor. Des actions plus spécifiques sont également menées sur les plateformes utilisées par les talents et les experts de la technologie et de l'industrie musicale.

Le Groupe accroît ses opportunités de recrutement en accueillant des stagiaires, des alternants ou des candidats qui ne sont pas encore diplômés. Pour cela, il renforce ses relations avec des écoles et universités, et développe sa visibilité sur les campus des écoles et universités, en accord avec sa politique de diversité. Par ailleurs, Believe poursuit sa politique volontariste de recrutement de femmes ⁽¹⁾.

2.4.3.2 Déployer une politique et des outils de recrutement performants

Believe a mis en place et déployé dans l'ensemble des pays des procédures, outils et formations pour les différentes étapes du recrutement.

(1) Voir paragraphe 2.4.5.1 « Promouvoir l'équité et la parité femmes-hommes » page 30.

(2) Voir paragraphe 2.4.5.3 « Former les collaborateurs aux principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et anti-discrimination : le programme *Be FAIR* » page 33.

Préparer le recrutement :

- former et accompagner les managers en mettant à disposition des guides et formations au recrutement, ainsi que la proposition de valeur en tant que marque employeur ;
- définir le contenu du poste et le profil recherché en partageant un référentiel d'objectifs et de compétences par métier ;
- calibrer les postes par rapport aux prix du marché, en utilisant des grilles de rémunérations internes et des référentiels externes reconnus tels que celui de Towers Watson ;
- publier des offres d'emplois attractives, claires sur les rôles et responsabilités, et fidèles à la réalité du poste ;
- générer et sélectionner un vivier de candidats répondant aux besoins.

Interviewer et évaluer les candidats :

- expliquer de manière transparente au candidat les différentes étapes du recrutement, ainsi que les bénéfices et défis à rejoindre Believe ;
- préparer les entretiens pour évaluer de manière efficace et juste les candidats ;
- évaluer de la manière la plus objective possible et sans biais le candidat, notamment par la formation en amont des managers et recruteurs sur l'influence consciente et inconsciente des biais de chacun ⁽²⁾ ;
- tester et évaluer l'adéquation du candidat avec la « culture » et les valeurs de Believe, notamment par un test de profil spécifique à Believe ;
- identifier et expliquer au candidat les opportunités d'évolution de carrière et d'enrichissement des compétences.

Believe a également mis en place à chaque étape un suivi de la satisfaction du processus de recrutement du point de vue du candidat-recruté et du manager-recruteur. Il sera ultérieurement plus largement déployé.

2.4.3.3 Offrir une intégration efficace et rapide des nouveaux collaborateurs

La phase d'intégration des nouveaux collaborateurs est essentielle pour assurer dès le début une expérience réussie chez Believe et une prise de poste rapide et efficace.

Believe offre une première étape d'intégration en ligne avant même l'arrivée du collaborateur, puis des étapes d'intégration complémentaires en ligne et en présentiel. Ce processus permet de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants et de partager dès le début des éléments fondamentaux liés à la culture et aux valeurs de Believe.

Cette phase d'intégration comprend :

- la gestion des sujets administratifs (contrat, équipements, avantages sociaux, organisation, etc.) ;
- la présentation du Groupe, de ses activités et de ses valeurs ;
- les premières formations obligatoires (Code éthique et conflits d'intérêts, *Be FAIR* sur la diversité, l'équité et l'inclusion, sécurité informatique...).

Ces modules de formation communs pour le Groupe sont complétés par des formations « métiers ». Des entretiens à 30 jours et à 90 jours, réalisés avec le RH de proximité, permettent de mesurer le niveau de satisfaction du collaborateur et de compléter le processus d'intégration si nécessaire (renforcer un sujet, faciliter des prises de contact en interne, etc.).

Par ailleurs, l'intégration des équipes issues de sociétés acquises fait l'objet d'un pilotage spécifique et adapté en fonction de la société, du nombre de personnes concernées et de la stratégie commerciale, avec un double objectif :

- partager les valeurs communes de Believe et déployer les processus clés (technologie, opérations, produit, finance, conformité, ressources humaines...). À cette occasion, le plan d'actionnariat *b.shares* lancé en 2022 était ouvert à toutes les sociétés acquises dans les pays éligibles. 19 % des salariés souscripteurs étaient issus de ces sociétés ;
- garder l'autonomie nécessaire et l'agilité qui font la force de la marque, tout en partageant les expertises.

2.4.4 Fidéliser et accompagner les collaborateurs dans leur carrière

Dans une industrie en constante évolution, il est primordial pour Believe de développer et de former la nouvelle génération de leaders et d'experts de la musique digitale qui offrira un haut niveau de service aux artistes et labels. La capacité du Groupe à répondre aux nouvelles attentes des collaborateurs, à les fidéliser et à les développer est un atout majeur pour accompagner sa croissance et sa politique d'innovation. C'est aussi un levier pour se différencier des autres acteurs de la « Tech » et de l'industrie musicale digitale, concurrents de Believe sur le marché des talents.

2.4.4.1 Accompagner le développement des carrières et la performance des collaborateurs

Dans les industries de la « Tech » et de la musique digitale, et plus généralement au sein des sociétés en forte croissance, les collaborateurs ont des attentes élevées en matière d'évolution de carrière et de mobilité. Believe déploie donc un pilotage précis de la performance des collaborateurs. Des outils robustes les accompagnent tout au long de leur carrière. Believe leur offre aussi des opportunités de mobilité et de développement afin de fidéliser ses talents.

Depuis 2020, Believe a mis en place un processus de *career review* (entretien de carrière) structuré et commun à tout le Groupe. Cela constitue une étape clé dans la gestion de carrière et le développement du collaborateur. Dans tous les pays, chaque collaborateur bénéficie d'au moins un entretien de carrière par an, *via* une plateforme digitale globale. Cet entretien permet au collaborateur et au manager de faire un bilan sur les activités passées et la réalisation des objectifs fixés. Le collaborateur identifie aussi ses besoins en accompagnement individuel et en formation, et partage ses souhaits d'évolution professionnelle. À cette occasion, le manager peut proposer des plans de développement ou d'accompagnement, dont le résultat sera partagé à la revue de carrière suivante.

Indicateur	2022	2021
% de collaborateurs ayant réalisé au moins un entretien de carrière dans l'année	97 %	95 %

Parmi les actions de développement, la pratique du mentorat est plébiscitée. Elle a donc été poursuivie en 2022. Lancée en 2021, le réseau d'ambassadeurs *Believe for Parity* continue de la déployer en France avec le soutien de l'équipe de ressources humaines. En deux ans, plus de 60 mentors et mentorés se sont engagés dans ce programme pour accompagner des prises de postes, la découverte des métiers de la musique digitale, le partage d'expertise métier ou en matière d'encadrement. Cette pratique facilite la prise de fonction et la montée rapide en compétences. Elle facilite aussi la mobilité professionnelle en élargissant le réseau du collaborateur.

2.4.4.2 Proposer des dispositifs de formation et de développement adaptés aux collaborateurs et à notre secteur d'activité

Believe propose un large éventail de programmes de formation à tous les collaborateurs, afin qu'ils puissent demeurer ou devenir experts sur des sujets spécifiques à leur domaine. L'objectif de ces formations est de renforcer ou d'acquérir des compétences, notamment managériales et de développement personnel, ou sur des sujets très évolutifs ou disruptifs (développement informatique, analyse des données, marketing digital...).

Chaque collaborateur est encouragé à suivre les formations qui répondent au mieux à ses besoins et aux évolutions des activités de Believe. L'offre de contenus, les modes d'acquisition des compétences et leurs résultats sont pilotés au sein des plateformes en ligne *Believe Academy* et *Business Campus*. La digitalisation permet à chaque salarié de suivre son parcours de formation et de connaître les modules obligatoires et recommandés adaptés à son profil.

Believe est partenaire de plateformes reconnues de formation pour proposer un catalogue adapté aux métiers de l'entreprise et sélectionnés pour leur qualité. Le développement de modules en ligne courts, pédagogiques et variés offre une grande flexibilité et facilite l'auto-apprentissage. Les formats de contenus sont multiples (tutoriels, vidéos, webinaires, entraînements personnalisés, *e-books* et podcasts) sur des thèmes très diversifiés. Certaines formations sont également certifiantes, notamment pour les métiers de la « Tech ». À partir de 2023, des contenus émanant des plus grandes institutions et permettant d'acquérir des compétences de haut niveau (MIT, Harvard Business School, ESSEC, HEC, Singapour University, certification AWS...) y seront également proposés.

Les programmes de formation en ligne, complétés par des formations en présentiel plus spécifiques à un département ou un métier, couvrent les domaines suivants :

- le développement personnel ;
- l'accompagnement des managers ;
- les expertises métiers ;
- les fondamentaux de Believe.

L'équipe *People success* pilote la qualité des formations et vérifie l'adéquation des contenus et des modes pédagogiques avec les attentes et les nouvelles pratiques du marché. Elle réalise des enquêtes régulières pour recueillir le taux de satisfaction, et la mesure avec des indicateurs tels que le NPS (*Net Promoter Score*). L'objectif est de s'assurer de la pertinence ainsi que de la qualité des formations dispensées.

L'ensemble de ces formations et outils démontre l'intense investissement de Believe dans le développement de ses collaborateurs. Cette politique de formation s'inscrit dans le plan de développement de carrière de chaque collaborateur, qui est élaboré notamment durant les sessions de revue de carrière.

L'indicateur Groupe « % des collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année » est intégré aux critères de rémunération variable et de long terme des dirigeants ⁽¹⁾.

Indicateur	2022	2021
% des collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année	90,6 %	77 %

2.4.4.3 Accompagner les managers et préparer un vivier de talents

Believe est très engagé dans l'accompagnement de ses managers, souvent jeunes, ou juniors dans leurs fonctions, et qui assument leurs responsabilités dans un environnement mouvant et en forte croissance. L'objectif est de :

- les préparer à leur prise de fonction ;
- les accompagner dans leur rôle de manager au quotidien ;
- et de construire avec eux un plan de carrière.

Le Comité exécutif et les managers sont soutenus au quotidien par les équipes des Ressources humaines centrales et locales. Ils suivent ensemble, entre autres, les recrutements, les entretiens bi-annuels, les revues salariales, la revue des objectifs et les mesures d'accompagnement pour le développement de leurs équipes.

Tous les managers et leaders bénéficient de deux programmes spécifiques, *Managers@Believe* et *Leadership practices*. Ils comprennent des séminaires trimestriels, des modules en ligne, du travail en groupe, des mises en pratique, des podcasts, du coaching et mentorat, etc., pour renforcer les pratiques managériales. Celles-ci couvrent :

- la gestion de conflits ;
- les entretiens de carrière et de revue de salaires ;
- la définition des objectifs de performance ;
- la culture du *feedback* ;
- la conduite du changement, etc.

Pour anticiper et soutenir la montée en compétences, certaines de ces formations interviennent avant la prise de fonction du manager. Believe mesure le taux de satisfaction de ces formations.

En 2022, Believe a défini un processus de planning stratégique de l'évolution des talents qui sera progressivement déployé dans l'ensemble du Groupe.

Ce processus structuré a pour objectif de :

- identifier les postes critiques et les experts clés pour les activités du Groupe aujourd'hui et demain ;
- accompagner les personnes identifiées pour les fidéliser et les développer ;
- définir des plans de succession dans le cas de départ ou d'absence afin d'assurer la continuité des activités ;
- préparer les futurs leaders potentiels.

Dans le cadre de ce planning stratégique de l'évolution des talents, Believe a commencé à formaliser en 2022 une méthodologie pour élaborer un plan de succession. Il sera appliqué en 2023 pour les membres du Comité exécutif et les principaux leaders. Ce travail a porté sur l'organisation d'un plan de continuité en cas d'absence inattendue ou de départ parmi les dirigeants mandataires sociaux et les dirigeants de chaque pays et de département. Il consiste à :

- anticiper les intentions des collaborateurs identifiés comme personnes-clés ;
- identifier de futurs *leaders* potentiels pour chaque poste clé ;
- confirmer leurs ambitions au sein du Groupe ;
- et les préparer à leurs futures responsabilités et prise de fonction.

(1) Voir Chapitre 4 « Gouvernement d'entreprise » page 139 dans le Document d'enregistrement universel.

2.4.5 Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable

Avec une présence dans plus de 50 pays et plus d'un million d'artistes servis directement ou *via* leurs labels, la diversité fait partie du quotidien des collaborateurs de Believe. Le Groupe porte et soutient la diversité sous toutes ses formes – genre, ethnie, nationalité, croyances religieuses, orientation sexuelle, handicap, âge – en tant que source de créativité, d'innovation, et d'enrichissement individuel et collectif.

« Être entouré de personnes qui pensent différemment, vous met constamment au défi et vous fait grandir. La diversité est capitale pour offrir les meilleures solutions à nos artistes et nos labels, dans un environnement en constante évolution. L'équité et l'inclusion sont les moteurs essentiels du bien-être et de l'engagement de nos collaborateurs. L'objectif de Believe est d'être un acteur inclusif, responsable et exemplaire, afin d'être l'un des meilleurs employeurs du secteur musical ».

Denis Ladegaillerie,
Président-Directeur général et fondateur de Believe

Le Groupe accorde ainsi une importance particulière à promouvoir la Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI), autant parmi les artistes et labels que parmi les collaborateurs. Believe est particulièrement engagé en faveur de l'équité femmes-hommes et lutte aussi activement contre le sexisme, le racisme et toute forme de discrimination et de harcèlement. Alignés sur les valeurs du Groupe, ces principes de DEI sont déployés dans l'ensemble des processus des ressources humaines et auprès des managers. Les ambassadeurs *Believe for People/Parity* participent aussi à mettre en pratique ces principes ⁽¹⁾.

2.4.5.1 Promouvoir l'équité et la parité femmes-hommes

Believe attache une importance particulière à l'équité et la parité Femmes-Hommes, notamment par le recrutement et la promotion des femmes au sein du Comité exécutif, parmi les managers et dans l'ensemble des collaborateurs.

Construire des équipes de plus en plus paritaires

Devançant largement la loi française en préparation, à fin 2022, le Comité exécutif est composé de femmes à hauteur de 50 %. Par ailleurs, en 2022, le Conseil d'administration comptait 57 % de femmes ⁽²⁾. Trois femmes administratrices indépendantes présidaient les trois Comités d'audit, des nominations & rémunérations, et de la RSE.

Au-delà des instances dirigeantes, le Groupe s'est donné un objectif ambitieux de parité Femmes-Hommes avec un

indicateur de pourcentage de femmes parmi tous les collaborateurs comme critère extra-financier intégré à la rémunération variable et long terme des dirigeants. À fin 2022, Believe compte 43,1 % de femmes parmi l'ensemble des collaborateurs, dépassant son objectif. La part des femmes dans l'effectif du Groupe a ainsi progressé de 3 points par rapport à 2021. Cette amélioration significative est le résultat de l'engagement de l'ensemble du Comité exécutif, d'une politique volontariste pour attirer les talents féminins et de la création d'un environnement de travail plus équitable et inclusif.

Le Groupe travaille à la fois sur son attractivité, ses processus de recrutement et la rétention des collaboratrices. Par exemple, les termes genrés dans les offres d'emploi sont supprimés et la liste des candidats retenus doit obligatoirement contenir des profils féminins. Les résultats sont probants : en 2022, les femmes ont représenté 51 % des recrutements, une progression très significative par rapport aux deux dernières années (45 %).

Le Groupe concentre aussi ses efforts sur la population « tech-informatique », où la féminisation des métiers reste encore limitée.

En France, Believe s'est engagé depuis 2021 auprès de 50inTech, solution mondiale luttant pour l'égalité des genres dans les sciences, ingénierie et mathématiques (STIM), des secteurs où les femmes sont encore peu présentes et soutenues. L'organisation souligne sur son site Internet la robustesse du dispositif d'inclusion et de diversité de Believe, dans toutes ses dimensions. En 2021, Believe avait obtenu un score de 85/100 au *Gender score* de 50inTech, soit un des meilleurs scores.

Mettre en œuvre au quotidien les pratiques d'équité

Par ailleurs, en matière d'équité, Believe suit en France l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les critères de la législation française.

L'amélioration continue et remarquable de cet indice en France entre 2019 et 2023 démontre l'engagement du Groupe en faveur de l'équité (de 56 en 2019 à 99/100 sur pour les données 2021 et 2022). Believe obtient ce score pour la deuxième année consécutive. Elle s'explique notamment par un meilleur suivi des pratiques d'équité dans l'ensemble des processus de ressources humaines : recrutement, rémunération, développement, promotion, retours de congés de maternité. Le Groupe applique aussi cet indicateur dans les principaux pays où le Groupe opère (Royaume-Uni, Allemagne, Inde, Chine et États-Unis) et suit les progrès réalisés et les actions mises en place depuis 2019.

(1) Voir paragraphe 2.1.3.3 « Un réseau d'ambassadeurs engagés » page 11.

(2) Voir Chapitre 4 « Gouvernement d'entreprise » page 139 dans le Document d'enregistrement universel.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Les collaborateurs au cœur du modèle d'affaires de Believe et de Shaping Music for Good

D'autres activités, au niveau Groupe ou localement, soutiennent cette démarche d'équité et de parité Femmes-Hommes :

- la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel, notamment par des formations et le programme *Be FAIR* ⁽¹⁾, le rappel de la politique de « zéro tolérance », ainsi que de la mise en place de la procédure d'alerte ⁽²⁾ ;
- des échanges libres et inspirants avec les femmes membres du Comité exécutif, ainsi que le programme de mentorat ⁽³⁾ ;
- la promotion des parcours et de collaboratrices et leur expertise, avec des portraits diffusés sur le site *Carrières* (<https://careers.believe.com/fr/>), le blog de Believe (<https://www.believe.com/blog>) et le site de Believe.

Indicateur	2022	2021
% de femmes parmi les collaborateurs	43 % (Obj : 42 %)	41 %
% de femmes parmi les managers ⁽¹⁾	37,6 %	34 %
% de femmes parmi les équipes dirigeantes ⁽²⁾	42,9 %	41,8 %
% de femmes au COMEX	50 %	54 %
% de femmes dans les recrutements	51 %	45 %

⁽¹⁾ La population de managers correspond aux catégories internes de niveau 5 à 12 (incluant les équipes dirigeantes, pour les Career Paths « Executive » et « Leaders »).

⁽²⁾ La population des équipes dirigeantes correspond aux catégories internes de niveau 9 à 12 (incluant les Career Paths « Executive » et « Leaders ») et représente 7,3 % des postes à plus hautes responsabilités (voir paragraphe 4.1.3.2 « Politique de diversité et d'égalité Hommes/Femmes », page 158).

Indicateur	2023-2022	2022-2021	2021-2020	2020-2019	2018-2017
Index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes ⁽³⁾	99/100	99/100	97/100	90/100	56/100

⁽³⁾ L'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France (loi du 5 septembre 2018) est composé de cinq indicateurs couvrant les écarts de rémunération entre les sexes, les différences d'augmentation de salaire individuel, les différences de promotion, le pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé de maternité et la représentation des femmes dans les dix premiers salaires.

⁽¹⁾ Voir paragraphe 2.4.5.3 « Former les collaborateurs aux principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et anti-discrimination : le programme *Be FAIR* » page 33.

⁽²⁾ Voir paragraphe 2.3.3 « Mettre en place et faire connaître le dispositif d'alertes professionnelles » page 23.

⁽³⁾ Voir paragraphe 2.4.6.3 « Mettre en place des activités locales favorisant le bien-être et l'esprit d'équipe », page 34.

2.4.5.2 Formaliser notre engagement avec la charte Diversité, Équité et Inclusion

Believe s'est doté d'une charte Diversité, Équité et Inclusion à l'attention de ses collaborateurs. Cette charte a été largement diffusée auprès de l'ensemble des collaborateurs tout au long de l'année 2021 à travers une campagne de communication dédiée et la formation Be FAIR.

LA CHARTE DIVERSITÉ & INCLUSION DE BELIEVE EST DÉCLINÉE ET MISE EN PRATIQUE AUTOUR DE SIX ENGAGEMENTS MAJEURS.

Les principes de la Charte Diversité & Inclusion de Believe	Les pratiques DEI et actions de Believe
Assurer l'égalité des chances dans les processus de recrutement, de développement et de promotion.	Le processus de recrutement, les dispositifs de développement de carrière et de formation ont été conçus pour être objectifs, équitables, et ainsi éviter toute discrimination.
Garantir un salaire équitable à travail, performance et compétences égales.	L'équité salariale est garantie par un guide des différents postes et niveaux de responsabilité avec des référentiels de rémunération internes et externes. En outre, une révision de la rémunération a lieu au moins une fois par an.
Sensibiliser aux préjugés inconscients, à la discrimination et éduquer les collaborateurs sur les implications légales afin de promouvoir des comportements respectueux et inclusifs au quotidien.	Des ateliers dédiés à la diversité et à l'inclusion ont été déployés dans tous les pays en 2021 et 2022 complétés par la formation en ligne Be FAIR (obligatoire dans le programme d'intégration des nouveaux arrivants depuis mi-2022).
Créer un environnement où l'on peut s'exprimer en toute sécurité.	Un protocole d'alerte qui traite les plaintes pour discrimination est déployé dans 50 pays. Pour Believe, il est essentiel que chacun se sente en sécurité, écouté et, surtout, accepté.
Encourager les collaborateurs à rejoindre les communautés d'ambassadeurs pour proposer, promouvoir et mettre en œuvre des initiatives concrètes en faveur de la Diversité, Équité et Inclusion.	8,9 % des collaborateurs à travers le monde entier ont constitué des groupes d'ambassadeurs locaux organisés autour de sujets de diversité et d'inclusion, et en faveur de la planète.
Proposer, promouvoir et mettre en œuvre des initiatives concrètes en faveur de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail et dans l'industrie musicale.	Ces actions sont déployées pour l'ensemble des collaborateurs, des artistes et des partenaires quel que soit leur genre, ethnicité, croyances religieuses, orientation sexuelle, handicap, âge et dans tous les pays où Believe opère.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

Les collaborateurs au cœur du modèle d'affaires de Believe et de Shaping Music for Good

Depuis 2021, Believe a mis en place une enquête annuelle interne *Your Voice* avec un module important de questions sur l'expérience des collaborateurs en termes de Diversité, Équité et Inclusion et de bien-être au travail.

Les résultats obtenus en décembre 2022 (avec un taux de participation de 78 %) illustrent bien la capacité du Groupe à créer un environnement divers et inclusif.

- **97,6 % des répondants déclarent : « Je me sens à l'aise d'être moi-même au travail ».**
- **95,1 % des répondants estiment que : « Believe facilite l'acceptation de personnes d'origine et de milieux différents ».**

2.4.5.3 Former les collaborateurs aux principes Diversité, Équité et Inclusion, et anti-discrimination : le programme *Be FAIR*

Be FAIR est un programme spécifique à Believe en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion, déployé dans tous les pays où le Groupe opère.

Ce programme a été conçu en interne pour aider les collaborateurs à davantage développer les comportements inclusifs et les informer sur la législation applicable. Dès 2021, des formations avaient aussi été dispensées aux équipes de recrutement et aux managers sur ces principes de Diversité, Équité et Inclusion et les biais possibles dans le recrutement. Disponible sur Believe Academy, le programme *Be FAIR* est un des modules de formation obligatoires dans le processus d'intégration.

Les principaux contenus des modules de formation de *Be FAIR* sont :

- les principes de Diversité, Équité et Inclusion chez Believe et leur mise en pratique ;
- les biais culturels inconscients ou non et apprendre à les repérer et adapter son comportement à la situation ;
- la lutte contre toute discrimination et contre le harcèlement, et les moyens pour signaler tout comportement inapproprié.

Believe rappelle régulièrement sa volonté de lutter contre toute forme de discrimination, de sexisme et de

harcèlement. Le Groupe suit toutes situations sensibles grâce au protocole d'alerte et aux équipes de ressources humaines locales. Par ailleurs, Believe utilise aussi les résultats de l'enquête annuelle interne *Your Voice* pour identifier des situations sensibles de discrimination, harcèlement ou comportement inapproprié, afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires.

2.4.5.4 L'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap

Le Groupe s'emploie à contribuer à l'insertion et au maintien de l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Cependant, il est à noter que le nombre d'employés en situation handicap reste encore limité, notamment en raison des défis suivants à relever :

- un vivier limité de candidats disposants des compétences nécessaires pour l'industrie de la musique digitale ;
- des réglementations spécifiques selon les pays, ne permettant pas de mettre en place un indicateur mondial ;
- une réticence de la part des collaborateurs à signaler leur handicap. En 2022, uniquement 0,33 % des collaborateurs en France ont déclaré être porteurs de handicap.

En France, un plan triennal handicap a été lancé en 2020.

En novembre 2022, Believe s'est fortement engagé pour la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH). Les équipes ont aussi participé au *Duo Day*, initiative destinée à accueillir pendant une journée des personnes en situation de handicap pour qu'elles puissent découvrir les métiers de Believe. Des activités de sensibilisation ont aussi été proposées aux collaborateurs en France : cours de langue des signes, une conférence sur les troubles cognitifs et le rôle de la musique, une dégustation de produits alimentaires réalisés par des organismes spécialisés, etc.

Le département des services généraux privilégie aussi, lorsque cela est possible, le recours à des entreprises du secteur adapté et protégé. C'est notamment le cas pour l'entretien des espaces verts sur la terrasse, et la gestion des déchets au sein des bureaux.

2.4.6 Développer des conditions performantes de travail, de bien-être et de santé mentale

Believe entend offrir des conditions de travail favorables au bien-être de ses salariés dans tous les pays. La démarche porte en particulier sur l'organisation et l'environnement de travail, l'accompagnement

personnalisé des collaborateurs, l'équilibre vie privée-vie professionnelle et un socle de protection sociale. Ces éléments constituent des enjeux importants pour fidéliser ses collaborateurs et attirer des candidats.

2.4.6.1 Assurer un socle de protection sociale à tous les salariés

Believe a l'objectif d'offrir sécurité et protection à ses collaborateurs, pour leur permettre de travailler en toute sérénité. Le Groupe s'engage à assurer à chacun un bon niveau de protection sur les risques santé, incapacité et invalidité, au-delà des obligations légales et tenant compte de l'environnement socio-économique de chaque pays. Pour cela, le Groupe opère avec le concours d'un cabinet externe, pour mettre en œuvre les dispositifs nécessaires de manière harmonisée et adaptée au contexte de marché légal et socio-économique.

En fonction des pays, le Groupe peut aussi compléter certaines mesures d'avantages sociaux. Par exemple, en France, 100 % des collaborateurs bénéficient d'une couverture risques complémentaire au niveau légal en 2022, en ligne avec les pratiques de marché. Cette pratique a été déployée progressivement dans d'autres pays (Italie, Luxembourg, États-Unis, Allemagne, Singapour...). Par ailleurs, Believe avait offert – avant même l'entrée en vigueur de la réglementation française en juillet 2021 – un mois de congé payé à tous les seconds parents, quel que soit leur genre, pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

2.4.6.2 Accompagner les collaborateurs dans la gestion de leur travail et de leur santé mentale

Believe est attentif au bien-être et à la santé mentale de ses collaborateurs, aux situations à risques ainsi qu'à leur équilibre vie professionnelle – personnelle.

Pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 en 2020, Believe s'était associé à l'opérateur international de soin et de qualité de vie au travail (QVT) Eutelmed pour apporter un soutien psychologique aux collaborateurs. Le Groupe a poursuivi ce partenariat afin de prévenir les risques psychosociaux et accompagner les collaborateurs dans des situations de stress ou de charges de travail.

Grâce à cette collaboration, les collaborateurs bénéficient de conférences et ateliers en ligne, de documentation et de conseils sur la gestion du stress et des risques psychosociaux. Le collaborateur peut aussi auto-évaluer son niveau de stress et d'anxiété par un test en ligne. Une aide psychologique est accessible gratuitement 24h sur 24 et 7 jours sur 7. Enfin, Believe finance des consultations avec un psychologue dédié (de 3 à 5 heures par an) pour les collaborateurs qui en ressentent le besoin. Ces mesures sont prises en charge par Believe et sont gérées par Eutelmed afin de garantir la totale confidentialité au collaborateur.

Au quotidien, les équipes locales des Ressources humaines assurent un accompagnement de proximité et un suivi personnalisé des collaborateurs et des managers. Les situations à risque, liées par exemple à des périodes de travail plus denses ou à la prise de nouvelles fonctions, sont accompagnées par les managers et les équipes de ressources humaines de manière pro-active dans la plupart des situations.

Believe a mis en place en France, depuis 2016, un programme dédié au bien-être avec une experte en Shiatsu. Les collaborateurs peuvent bénéficier de séances individualisées de 30 minutes, leur permettant d'appliquer des bonnes pratiques de gestion et prévention du stress, et de récupération physique et mentale.

Dans tous les pays, Believe offre une organisation flexible du travail, qui favorise l'engagement et la performance des équipes, et ce, dans le respect des réglementations locales. Compte tenu de la forte composante digitale des activités du Groupe, le télétravail est un outil plébiscité par les équipes, habituées à travailler à distance. Les outils de travail dont disposent les collaborateurs sont conçus pour l'organisation de réunions et pour le travail collaboratif en ligne.

Dans cet esprit, l'accord sur le télétravail signé en décembre 2021 en France a été reconduit avec la possibilité de deux jours de télétravail par semaine. En fonction de la situation personnelle, Believe peut proposer une organisation de travail encore plus flexible.

En 2022, le taux d'absentéisme s'élevait à 3 %. Ce taux est le reflet de la pertinence des actions mises en œuvre en faveur du bien-être et de la santé mentale des collaborateurs. Par ailleurs, les activités du secteur tertiaire sont moins sujets aux absences pour accident du travail.

Indicateur	2022	2021
Taux d'absentéisme ⁽¹⁾	3 %	2,04 %

(1) Absence due à un accident ou une maladie professionnelle, toute autre maladie, ou à un événement familial au cours de la période.

2.4.6.3 Mettre en place des activités locales favorisant le bien-être et l'esprit d'équipe

De nombreuses initiatives sont mises en place localement pour créer un environnement de travail inclusif, collaboratif et de bien-être. Ces actions contribuent aussi à développer l'esprit d'équipe, le sentiment d'appartenance au Groupe et le niveau de satisfaction des collaborateurs.

Les équipes de ressources humaines locales, RSE et communication organisent ces initiatives, en coordination avec le réseau d'Ambassadeurs qui est force de proposition.

À titre d'exemple, elles ont initié le programme « Pause » au siège de Believe en France. Les collaborateurs peuvent participer à des événements de convivialité (*afterworks, showcases* d'artistes), des échanges et conférences sur les différents métiers de Believe, des ateliers atypiques (entretien des plantes sur la terrasse, cours de nutrition, création de bouquets de fleurs...). Le restaurant d'entreprise a également été impliqué. Il propose désormais des repas plus variés (y compris végétariens), équilibrés et de saison.

Sur proposition du réseau d'ambassadeurs *Believe for People/Parity*, une salle d'allaitement et des toilettes non genrées ont été mises en place, ainsi que des protections périodiques mises à disposition gratuitement.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

Les collaborateurs au cœur du modèle d'affaires de Believe et de Shaping Music for Good

Believe fait aussi la promotion de pratiques sportives et solidaires, tant au niveau local que mondial.

En France par exemple, une salle de sport est disponible depuis 2022 et le Comité social et économique (CSE) propose des abonnements à des salles de sport et plateformes de cours en ligne à des prix négociés.

Au niveau mondial, Believe a déployé en 2022 l'application SquadEasy, favorisant la marche, la course à pied et le vélo dans le cadre d'un challenge solidaire et environnemental organisé pour tous les collaborateurs de Believe. Pendant un mois, 440 collaborateurs répartis en 56 équipes dans 32 pays ont parcouru près de 63 000 km à pied ou à vélo. Ils ont aussi répondu à des quizz sur les

bonnes pratiques pour l'environnement. Le partage de photos et commentaires a nourri un fort esprit d'équipe. La dimension ludique, sportive et solidaire du challenge a été plébiscité, et 92 % des participants souhaitent renouveler l'expérience. À l'issue de cette opération, le Groupe s'est engagé à participer au financement de projets environnementaux et solidaires au niveau mondial et dans les pays des cinq premières équipes gagnantes.

Enfin, les activités dans le cadre du mois solidaire de *Believe Tomorrow* et du programme ambassadeurs contribuent à créer des moments conviviaux, d'esprit d'équipe et de fierté d'appartenance au Groupe ⁽¹⁾.

2.4.7 Déployer un système de rémunération équitable et partager la création de valeur avec les collaborateurs

Believe accorde une attention particulière à la coordination globale de sa politique de rémunération, basée sur l'équité interne, la performance et l'attractivité. Le Groupe s'appuie pour cela sur des processus structurés et robustes, déployés dans l'ensemble des pays.

2.4.7.1 Appliquer une politique de rémunération juste, cohérente et attractive

Depuis 2020 le Groupe utilise un référentiel métiers interne pour structurer les rémunérations de manière cohérente en fonction du poste, du niveau de responsabilités et des compétences. Le référentiel établit pour chaque niveau de poste un niveau minimum, médian et maximum de rémunération en fonction des pratiques locales de marché et de Believe.

Dans le cas de la création d'un poste, le processus prévoit une évaluation pour déterminer son niveau de contribution.

La politique de rémunération de Believe est ainsi fondée sur le niveau de compétences et de contribution attendu sur un poste. Aucune discrimination d'aucune nature n'est appliquée.

Les rémunérations sont révisées annuellement, afin de reconnaître la performance et la contribution de chacun tout en s'assurant de la compétitivité des rémunérations par rapport au marché. Le Groupe participe annuellement à des enquêtes de rémunération pertinentes par rapport à son secteur d'activité. Ces données de *benchmark* permettent de mettre à jour les grilles internes de rémunération. Le cas échéant, des augmentations de « rattrapage » sont appliquées, notamment pour assurer l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le niveau de satisfaction des collaborateurs en termes de rémunération est suivi lors des entretiens de carrière (question dédiée à ce sujet) et par l'enquête interne *Your Voice*.

2.4.7.2 Mettre en place un premier plan d'actionnariat salarié attractif et équitable

Believe a la volonté d'associer ses collaborateurs au développement du Groupe et à sa création de valeur, Le Groupe a ainsi mis en place en 2022 son premier plan d'actionnariat salarié au niveau mondial, baptisé *b.shares*. Déployé dans ses six pays principaux (France, Allemagne, États-Unis, Inde, Royaume-Uni, Chine), regroupant 80 % des salariés du Groupe.

Believe a proposé un dispositif très avantageux. Ce plan a été construit selon ses principes d'équité, afin d'offrir au maximum des salariés intéressés la possibilité d'y souscrire, et ce pour tous les niveaux de revenus :

- un investissement maximum pour assurer la cohérence des montants d'investissements personnels et ainsi garantir une équité entre les salariés ;
- un abondement incitatif et par seuil afin de favoriser l'accès à tous les salariés éligibles ;
- une décote du prix de l'action de 20 % appliquée à la totalité de l'investissement.

Les résultats ont été très satisfaisants, avec un taux de souscription de 40 % des salariés éligibles, dont près de 60 % pour la France. Ces résultats démontrent l'adhésion et l'implication des collaborateurs en tant que salarié investisseur dans le développement futur du Groupe.

Dès cette première édition, l'offre *b.shares* a permis d'atteindre, à l'échelle du Groupe, un taux de salariés actionnaires de 31 %. À fin novembre 2022, les salariés détenaient en direct ou par l'intermédiaire du fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) *Believe shares*, 0,35 % du capital de la Société, soit un total de 334 999 actions ⁽²⁾.

Le plan d'épargne entreprise a été étendu au Groupe et à l'international dans le cadre du plan d'actionnariat *b.shares*.

(1) Voir paragraphe 2.5.2.4 « Soutenir l'engagement des collaborateurs auprès des communautés locales » page 43.

(2) Voir paragraphe 7.3 « Actionnariat » page 317 dans le Document d'enregistrement universel.

2.4.7.3 Partager la création de valeur avec les collaborateurs : l'engagement du Président-Directeur général

En cohérence avec les valeurs du Groupe, Denis Ladegaillerie, Président-Directeur général et fondateur de Believe, a souhaité mettre en œuvre un mécanisme de partage de plus-value de cession de ses actions Believe avec les salariés en complément de l'actionnariat salarié.

Ce mécanisme, prévu par la Loi Pacte du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, offre à Believe, sous l'impulsion de Denis Ladegaillerie, la possibilité de renforcer l'engagement long-terme de ses collaborateurs et de reconnaître la contribution de chacun au succès de l'entreprise. Il offre ainsi la possibilité de partager une partie de la valeur créée collectivement.

Le partage des plus-values de cession se matérialise par la conclusion d'un contrat entre Denis Ladegaillerie et la société Believe SA et fait l'objet d'une convention réglementée publiée le 7 décembre 2022 ⁽¹⁾.

Ce contrat permet à Denis Ladegaillerie, en cas de cession future de ses actions de Believe, à un horizon long-terme au-delà de 3 ans, de partager jusqu'à 10 % des plus-values de cession réalisées avec les salariés présents depuis plus de 2 ans.

Ce dispositif vient soutenir le déploiement de l'actionnariat salarié au sein du Groupe : les sommes ainsi versées seront placées dans le plan d'Épargne Entreprise Groupe et dirigées en priorité vers le Fonds Commun de Placement Entreprise (*Believe Shares*) investi en actions Believe.

2.4.8 Assurer un dialogue au quotidien avec les équipes et mesurer le niveau d'engagement et de satisfaction

Un dialogue social de qualité est une des composantes essentielles du modèle de Believe. Il illustre la volonté du Groupe d'associer les collaborateurs à son développement et reflète totalement ses valeurs de respect, expertise, équité et transparence. Dans chaque pays, la proximité et l'accessibilité des managers et des équipes de ressources humaines permettent aux collaborateurs d'exprimer leurs éventuelles préoccupations. L'enquête interne annuelle *Your Voice* permet également de recueillir les attentes, d'alimenter les échanges et d'ajuster les actions du Groupe (voir ci-dessous).

Par ailleurs, Believe a mis en place une stratégie, des outils et moyens de communication interne, afin de partager et rendre accessibles les informations nécessaires pour l'ensemble des collaborateurs, notamment *via* des *webcasts* mondiaux. Durant ces événements, le Président-Directeur général et des membres du Comité exécutif présentent la stratégie et la performance du Groupe à l'ensemble des collaborateurs. Ils communiquent également *via* des bulletins d'information réguliers et une plateforme d'information en ligne appelée *Believe Insider*.

En France, Believe SA dispose d'un Comité social et économique constitué depuis 2019, se substituant à la délégation unique du personnel (DUP). Un dialogue régulier et transparent permet d'avoir des discussions très constructives sur l'ensemble des sujets de la vie du Groupe et de ses collaborateurs.

Depuis la constitution du CSE, deux accords collectifs ont été conclus en France, portant sur la participation et sur le télétravail.

Une instance représentative du personnel est également en place au Luxembourg.

Le Groupe donne la possibilité à tous les collaborateurs de donner leur avis et leur sentiment à l'occasion de **l'enquête interne annuelle *Your Voice***. Ce baromètre social est réalisé sur la base du volontariat et de manière anonyme et confidentielle. Le questionnaire détaillé permet de mesurer les différentes dimensions de l'engagement et de satisfaction des collaborateurs dans le monde entier. Mises en place en 2021, ces enquêtes sont un outil de pilotage et de management important pour mesurer les progrès et mettre en œuvre des plans d'actions spécifiques aux différents services et pays.

Renouvelé en décembre 2022, le questionnaire de *Your Voice* porte en particulier sur les sujets suivants :

- satisfaction et épanouissement des collaborateurs, conditions de travail ;
- relation avec son manager, mises en pratique des valeurs du Groupe ;
- compréhension de la stratégie par les collaborateurs et le sentiment de contribuer au succès du Groupe ;
- opportunités d'évolution et de développement des compétences ;
- Diversité, Équité et Inclusion, expérience de discrimination ou comportement inapproprié ;
- reconnaissance du travail réalisé, satisfaction de la rémunération ;
- connaissance et mise en pratique de l'ambition *Shaping Music for Good* ;
- niveau de recommandation de Believe comme employeur.

(1) Voir paragraphe 4.1.4.6 « Conventions réglementées et procédure d'évaluation des conventions courantes » page 159 dans le Document d'enregistrement universel.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

Un acteur engagé au service des artistes & labels, et des communautés locales

Le taux de participation en décembre 2022 a significativement augmenté, ce qui permet d'obtenir des résultats pertinents et représentatifs. Les résultats sont ensuite partagés avec les managers et l'ensemble des collaborateurs. Des plans d'actions seront définis et mis en place, en 2023, au sein de chaque entité et pays en coopération avec les équipes.

Indicateur	2022	2021
Taux de participation à l'enquête interne <i>Your voice</i>	78 %	60 % en mars 2021 63 % en déc. 2021

2.5 Un acteur engagé au service des artistes & labels, et des communautés locales

Alignée sur son ambition *Shaping Music for Good*, la mission de Believe est de servir au mieux les artistes et labels locaux, à tous les stades de leur développement dans l'écosystème digital avec équité, expertise, respect et transparence.

Le Groupe est animé par de fortes convictions sur l'avenir de l'industrie musicale et son rôle au service des artistes et labels. Dans plus de 50 pays, Believe met à leur service des équipes locales et expertes dans leur domaine. Elles partagent sa vision d'une industrie musicale plus diverse et inclusive et contribuent à la vie des communautés locales.

Ses politiques et plans d'action visent à :

- considérer chaque artiste comme différent et unique ;
- servir en priorité les artistes et labels locaux et indépendants ;
- mettre toutes les opportunités du développement numérique au service des artistes ;
- construire des relations de confiance en partageant nos valeurs ;
- bâtir des partenariats uniques avec les plateformes numériques au service des artistes et labels.

2.5.1 Entretenir des relations de confiance et soutenir la créativité auprès de nos artistes et labels, et de nos parties prenantes

Grâce à ses équipes locales et à ses solutions digitales, Believe accompagne aujourd'hui plus d'un million d'artistes à travers le monde directement ou *via* leur label, avec une offre adaptée aux besoins de chaque artiste et label, en fonction de leur stade de développement. Le Groupe leur propose une large gamme de services basés sur des technologies de pointe, des experts locaux et des partenariats uniques avec les plateformes digitales.

L'objectif est de :

- permettre à chaque artiste d'apprendre et de maîtriser toutes les spécificités du marché de la musique digitale ;
- créer les nouvelles opportunités d'émergence d'artistes locaux et sur tous les genres musicaux.

2.5.1.1 Promouvoir une musique locale et diversifiée par l'accès au digital

La musique est le reflet des évolutions des sociétés et contribue à la richesse et au patrimoine culturel du

monde. Elle permet à des artistes de différentes communautés et représentant divers styles musicaux de faire entendre leur voix et de contribuer ainsi à un monde diversifié et inclusif. Fort de cette conviction, Believe s'engage à favoriser l'accès au marché de la musique digitale à tous types d'artistes locaux, notamment aux artistes féminines et aux styles sous-représentés, et à les aider à développer leurs talents.

L'engagement de Believe pour une industrie musicale responsable, diverse et inclusive se traduit concrètement par :

- une politique de diffusion efficace et ciblée afin que les artistes et les labels puissent accroître leur exposition et monétiser leur création, et ce quelle que soit l'étape de développement de leur carrière ;
- une politique de rémunération équitable et respectueuse du partage de la valeur avec l'artiste en fonction des niveaux de développement des carrières et des services utilisés par les artistes et les labels ⁽¹⁾ ;
- des équipes locales, expertes dans leur domaine, au service des artistes situées directement dans les principales villes et régions de production de la musique ;

(1) Voir paragraphe 2.5.1.6 « Répartir équitablement et en toute transparence la valeur avec les artistes et les labels » page 41 dans cet extrait, ainsi que le paragraphe 1.2.4.2 « Believe offre des solutions adaptées à chaque étape du développement des artistes, du créateur de musique à l'artiste de premier plan » page 21 dans le Document d'enregistrement universel.

- un programme de recrutement local des artistes et des actions de formation mises en place pour les artistes et labels, afin de les accompagner dans leur développement.

Le Groupe investit notamment dans les marchés où le taux de pénétration du *streaming* est encore peu élevé. Par la numérisation, Believe rend disponibles des catalogues musicaux inédits sur des plateformes, qui risqueraient sinon de disparaître à terme. Il favorise ainsi la conservation et la transmission du patrimoine musical local.

« Lorsque nous nous développons sur un nouveau marché en Asie par exemple, nous mettons en place une équipe locale, en recrutant des experts locaux du secteur de la musique. Par cette proximité, ces experts comprennent la culture, les spécificités locales, les tendances, et assurent une meilleure approche avec les artistes et les labels. »

Sylvain Delange, Directeur général Asie-Pacifique.

« En Afrique, une grande partie des artistes n'avaient pas les moyens de diffuser leur musique sur Internet. Aujourd'hui, grâce aux réseaux sociaux, comme TikTok, les œuvres musicales de ces artistes peuvent devenir virales du jour au lendemain. Believe leur offre une solution d'accompagnement, afin de leur donner toutes les clés de compréhension pour accéder aux différentes plateformes de diffusion. Ainsi, de nombreux artistes du continent africain ont été accompagnés par Believe ».

Andreea Gleeson – Directrice générale de TuneCore

Exemples d'initiatives locales au service du patrimoine musical

- En 2022, TuneCore a financé une bourse pour soutenir les premières étapes de la carrière d'un artiste émergent indien. Celui-ci a été sélectionné par un jury composé de huit experts de l'industrie musicale locale. Ils évaluaient leur talent, leur potentiel sur le marché et leur façon d'interagir avec les communautés locales. L'événement a permis de mettre en lumière auprès de ces experts les 160 artistes indiens ayant participé au concours.
- La filiale indienne de Believe s'est associée en 2021 et 2022 à la Fondation Snehadhara Foundation et à l'artiste musical indien Vasu Dixit pour développer le projet PaDa en Inde. Le projet PaDa est une série documentaire qui vise à mettre en lumière et à rendre accessible les nombreuses traditions musicales folkloriques de l'Inde.
- Believe a co-créé le programme BEAMS (Believe for Educational Advancement through Music Scholarship) en Inde pour accompagner de jeunes talents issus de milieux défavorisés. Depuis le lancement du programme il y a 2 ans, plus de 4000 jeunes dans 25 établissements ont reçu un soutien financier et bénéficié de formations certifiantes et de conseils pour lancer leur carrière dans la musique.
- En Thaïlande, le programme *Youth Music Incubator* permet à la jeunesse de s'initier aux rouages et aux techniques de l'industrie musicale. 6 jeunes musiciens sélectionnés ont pu se produire sur scène à l'occasion de *Believe Tomorrow 2022*.

2.5.1.2 Développer des partenariats uniques et innovants avec les plateformes numériques locales

Believe renforce chaque jour ses relations avec les principales plateformes locales et mondiales de musique, de médias sociaux et de divertissement. La capacité à développer des relations de partenariat avec ces plateformes est clé pour assurer la distribution, promotion et visibilité des artistes locaux. Aujourd'hui, Believe compte plus de 150 partenaires de plateformes globales et locales dans 50 pays. Ces plateformes regroupent un spectre assez large, des plus grands de l'industrie, aux petites start-up.

La qualité et la fiabilité des partenariats établis avec les plateformes sont au cœur du modèle de développement du Groupe. Elles constituent un gage d'innovation, de gestion responsable des risques et de protection des artistes.

Believe a mis en place un processus rigoureux pour évaluer et sélectionner les plateformes digitales de diffusion en fonction de trois principaux critères :

- l'intérêt pour l'artiste : l'audience potentielle, le chiffre d'affaires potentiel et l'avantage concurrentiel ;
- la fiabilité de la plateforme : la robustesse financière, l'ancienneté, le potentiel d'évolution, le profil des dirigeants, les risques de corruption, d'activités illicites ou d'irrégularités financières ;
- la sécurité digitale : la qualité digitale relative aux processus de sécurisation des contenus et de protection contre la diffusion frauduleuse de contenu (*streaming*). Les contrats incluent ainsi des clauses de protection des contenus contre la diffusion frauduleuse et le piratage des serveurs, ainsi que des clauses sur des standards de qualité techniques conformes aux exigences de Believe.

Le Groupe évalue le niveau et les progrès réalisés par les principales plateformes au regard de ces trois critères, par des revues trimestrielles et/ou semestrielles. Un tableau de bord synthétise ces évaluations.

Par ailleurs, Believe développe des partenariats très innovants avec les plateformes les plus reconnues, tels que Spotify, Apple Music, YouTube, TikTok, etc. Le Groupe fait ainsi bénéficier à ses artistes & labels de sa capacité de partenariat et d'innovation pour augmenter leur visibilité, leur audience et leur monétisation.

2.5.1.3 Être à la pointe de la technologie et des innovations au service des artistes & labels

Le numérique et les pratiques sur les réseaux sociaux et plateformes sont en perpétuelle évolution. En conséquence, Believe est particulièrement attentif aux dernières innovations et évolutions techniques et réglementaires du marché. Ce travail de veille permanent lui permet :

- d'anticiper les opportunités et les menaces ;
- et d'adapter son offre de services et de solutions technologiques.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Un acteur engagé au service des artistes & labels, et des communautés locales

L'innovation et le déploiement des technologies les plus actuelles et les plus pertinentes s'opèrent en partenariat avec les plateformes de référence. Ils contribuent à la pérennité des activités de Believe, et de celles des artistes et labels.

La capacité du Groupe à maintenir une offre technologique attractive et différenciante pour les artistes et labels figure parmi les principaux facteurs de risques du Groupe ⁽¹⁾.

En 2022, Believe a continué à développer ses offres grâce aux partenariats mis en place en 2021 avec des plateformes reconnues mondialement – telles que Spotify, Apple Music, TikTok et YouTube –. Elles permettent aux artistes de mieux exploiter les capacités marketing digitales afin d'être plus visibles. Cela augmente leur capacité de monétisation de leurs musiques, y compris pour des créateurs et artistes émergents ⁽²⁾.

Quelques exemples d'innovations :

- Believe a investi dans une plateforme de données et de solutions de marketing digital spécifiquement pour les titres inclus dans Discovery Mode. Ceci permet aux artistes indépendants d'élargir leur audience et de trouver leurs prochains fans en optimisant la découverte de leurs titres notamment sur Spotify ;
- les équipes Believe ont développé un algorithme pour prédire la viralité d'un morceau de musique sur la plateforme TikTok. Believe utilise ces données pour informer les artistes et labels des opportunités existantes et émergentes, et pour mettre en œuvre des stratégies digitales optimales afin de développer leur audience ;
- dans le cadre du lancement de la plateforme YouTube Shorts en 2021, Believe a investi et développé des fonctionnalités afin d'offrir de nouvelles opportunités de monétisation aux artistes. Ceci permet aux artistes de partager avec leur communautés de courtes vidéos réalisées avec un téléphone mobile. En 2022, ce partenariat s'est renforcé dans le cadre de l'initiative *Creator Music*, qui permet de monétiser plus facilement la musique des créateurs, et de positionner Believe comme un des partenaires de premier plan de YouTube.

2.5.1.4 Former les artistes et les labels au numérique et à la gestion de leur carrière

Believe a toujours mis au centre de ses missions le développement des artistes et des labels grâce à un accompagnement personnalisé et des formations adéquates. C'est ce qui fait la force et la particularité du Groupe : proposer des programmes de formation, d'information et de soutien qui permettent aux artistes d'apprendre, de comprendre, et de renforcer leur autonomie pour pouvoir tirer profit de leur environnement numérique et de leurs talents.

Dès 2010, Believe a développé le Backstage, logiciel de distribution globale pour les artistes et les labels disponible dans le cadre des Solutions Premium.

Via la plateforme Backstage, Believe met ainsi à disposition des artistes & labels des fonctionnalités, contenus et services destinés à les aider dans la gestion de leur carrière digitale :

- des statistiques et analyses de la performance des morceaux en ligne et des revenus générés par les écoutes. À titre d'exemple, Backstage est la seule plateforme permettant aux artistes de suivre la performance de leurs morceaux sur TikTok ;
- des outils pour la promotion de leurs contenus sur les plateformes et réseaux sociaux (visuels pour les réseaux sociaux, notifications, alertes directes aux fans...). Les artistes et labels peuvent gérer des campagnes de communication sur les réseaux sociaux directement à partir de la section Promotion de Backstage ;
- des contenus éducatifs et des programmes de formation uniques ayant pour objectif d'augmenter l'expertise des artistes en marketing digital et de les rendre de plus en plus autonomes et indépendants. De nouvelles formations certifiantes et contenus ont été ajoutés au *Backstage Certification Program* en 2022 comme : *Growing audience on streaming platforms*, ou *Produce stylish creative assets to promote your releases on all social media platforms* ⁽³⁾.

Believe propose deux principaux programmes de formation destinés aux artistes, labels, et aux créateurs de musique :

- *Artist Resources* est un programme de formation pour les artistes & labels dans le cadre des Solutions Premium. Lancé en 2021 et enrichi en 2022, il comprend plus de 250 articles, rédigés par les experts de Believe. Ces articles, sous forme de tutoriels, permettent de comprendre l'utilisation des réseaux sociaux et des plateformes de vidéos, la *streaming*, l'optimisation des processus de vente, etc. Les formations dispensées peuvent être validées par des certifications. 36 % des artistes ayant un compte Backstage utilisent *Artist Resources*, et plus du tiers d'entre eux ont obtenu une des deux certifications disponibles (Réseaux sociaux et Plateformes de *streaming*) depuis le lancement de l'offre ;
- *TuneCore Rewards* est un programme de formation destiné aux créateurs de musique. Lancé en 2021, il couvre un large éventail de domaines, tels que les réseaux sociaux, la planification des sorties ou encore la promotion de la musique sur Internet. Structuré en plusieurs niveaux, il propose, entre autres, des vidéos éducatives réalisées par les experts du secteur permettant aux artistes de se familiariser avec les meilleures pratiques de l'industrie. À la fin de chaque niveau de formation, les artistes reçoivent des gratifications et des réductions, jusqu'à obtenir un statut VIP, leur permettant ainsi de devenir de plus en plus experts et autonomes.

(1) Voir paragraphe 3.1.2 « Risques liés aux activités du Groupe », page 116 dans le Document d'enregistrement universel.

(2) Voir paragraphe 1.2.4.3 « Believe fournit aux artistes & labels les outils et l'expertise dont ils ont besoin pour se développer » page 23 dans le Document d'enregistrement universel.

(3) « *Growing audience on streaming platforms* » : Augmenter son audience sur les plateformes streaming, ou « *Produce stylish creative assets to promote your releases on all social media platforms* » : Produire des contenus créatifs et impactants pour promouvoir vos diffusions musicales sur les réseaux sociaux.

« Les outils et formations de Believe aident les artistes à mieux gérer leur développement et leurs fans. Que ce soit sur les plateformes d'optimisation publicitaires ou les réseaux sociaux, l'approche consiste à développer constamment le profil des artistes pour leur permettre d'installer une présence numérique complète. Au niveau local, la promotion passe essentiellement par les réseaux sociaux. Puis le travail de valorisation des artistes sur les plateformes d'optimisation publicitaires permet d'assurer la migration des abonnés vers les plateformes de streaming musical ».

Céline Hitti, Responsable des partenariats éditoriaux et marketing pour la région MENA.

2.5.1.5 Respecter l'indépendance créative et la confidentialité des données des artistes

Believe s'engage, chaque jour, à défendre les droits fondamentaux de ses artistes et labels. Le Groupe encourage et protège l'indépendance créative et la liberté d'expression de ses artistes. Il veille au respect et à la protection de leurs données.

Respecter l'indépendance créative et la liberté d'expression

Believe est convaincu que les artistes doivent être propriétaires de leur art et rester libres de leurs choix artistiques, en toute indépendance. Le Groupe veille aussi à assurer le délicat équilibre entre liberté d'expression et respect des lois applicables.

En cas de polémique sur un contenu produit et/ou distribué par Believe, le Groupe enquête et s'assure que les lois locales et les lignes directrices des plateformes ont été respectées. Si le contenu n'est pas en conformité avec la loi, il est retiré des plateformes dans le ou les territoires concernés ; ce retrait peut être le fait des plateformes elles-mêmes ou de Believe.

Si l'infraction à la loi n'est pas évidente, ou si le contenu est sensible sans pour autant enfreindre une loi applicable, un échange avec l'artiste peut être nécessaire. Il permet d'éclairer ses intentions, expliquer les textes de loi et ajuster la communication concernant ce contenu sensible.

La démarche première du Groupe n'est pas de supprimer ou modifier les textes ou les musiques, mais de faire preuve de pédagogie et de dialogue avec les artistes et le grand public.

« Nous sommes très attentifs au respect des règlements des différentes plateformes de vente. Nous expliquons à nos artistes l'importance de suivre les règles, et des risques et conséquences pour leur carrière. Nous sommes dans le dialogue avec nos artistes pour les responsabiliser ».

Claire Weill, Chief Legal Officer Deputy

Respecter la confidentialité des données des artistes et labels, et des collaborateurs

Le respect de la confidentialité des données des artistes et des labels est un enjeu crucial pour Believe ⁽¹⁾. Le Groupe a mis en place des mesures destinées à la protection des données relatives à la vie privée des artistes, labels et créateurs de musique, ainsi que celles des collaborateurs.

Les principales mesures de protection des données déployées chez Believe sont les suivantes :

- une politique de protection de la vie privée et une politique relative à la gestion des cookies sont disponibles en 15 langues et sont régulièrement mises à jour ;
- une équipe au sein du département technologie assure la protection des données personnelles traitées par Believe. Le Groupe a organisé un réseau de référents à la protection des données ;
- le Groupe a mis en place un registre des traitements de données personnelles. Il permet d'identifier quand une analyse d'impact de protection des données (PIA Privacy Impact Assessment) est nécessaire. Ce registre s'appuie sur une solution éditée par un tiers spécialisé ;
- Cet outil d'analyse d'impact (PIA) permet d'assurer un traitement des données conforme au règlement général sur la protection des données (RGPD) et respectueux de la vie privée. Une attention particulière est apportée au traitement des données sensibles (origine, nationalité, religion, données biométriques, etc.) et dans le cas de risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées. Cet outil est intégré au registre des traitements. Il permet de compléter un questionnaire pour les données sensibles et propose des recommandations de remédiation si nécessaire ;
- un module Intranet dédié à la conformité et comprenant une rubrique « protection des données personnelles » avec des articles de presse, des procédures et formulaires, est mis à disposition des collaborateurs ;
- le programme d'intégration comprend des modules de formation à la conformité, la cybersécurité et la protection des données. Ces modules sont rappelés tout au long de la carrière du collaborateur.

Believe travaille également en étroite collaboration avec les plateformes mondiales parmi les plus importantes pour protéger les données des artistes. Avec elles, le Groupe élabore des solutions offrant aux artistes la possibilité de partager ou non leurs informations. Believe Il a mis en place des procédures de *due diligence* et des revues trimestrielles pour évaluer les plateformes sur un ensemble de critères, dont la sécurité des données ⁽²⁾.

(1) Voir paragraphe 1.3.2.5 « Réglementation relative aux données personnelles » page 32 et paragraphe 3.1.2 « Risques liés à l'activité du Groupe » page 116 dans le Document d'enregistrement universel.

(2) Voir paragraphe 2.5.1.2 « Développer des partenariats uniques et innovants avec les plateformes numériques locales » page 38.

2.5.1.6 Répartir équitablement et en toute transparence la valeur avec les artistes et les labels

Depuis sa création, Believe entend construire et développer des relations de confiance avec les artistes et les labels. Cela passe par une répartition équitable de la valeur avec les artistes et les labels, dans le cadre de contrats simples et clairs ⁽¹⁾.

Ces valeurs d'équité et de transparence sont le socle du système de rémunération des artistes proposé par le Groupe dans le cadre de ses Solutions Premium. Les contrats que Believe signe avec ses artistes et labels sont en ligne avec les standards de marché ou supérieurs à ces pratiques. Le Groupe propose des clauses plus favorables, telles que l'absence d'abattement, des

périodes beaucoup plus courtes d'exclusivité de nouvel album en fin de contrat, ou encore la non-exclusivité sur les *featuring* ⁽²⁾.

La quasi-totalité des artistes peut accéder aux informations concernant leur rémunération, leurs contenus, ainsi qu'à toutes les données relatives à leurs relations avec Believe, *via* les interfaces proposées par le Groupe. Ces interfaces simples et pédagogiques sont un élément différenciant de Believe. Les artistes peuvent y consulter leurs données et les analyser en toute autonomie.

Avec TuneCore, Believe propose aux créateurs de musique des offres adaptées en fonction du développement de leur carrière. Ils choisissent à la carte le niveau de service auquel ils souhaitent accéder, avec une tarification transparente.

2.5.2 Être leader du changement dans l'industrie de la musique et développer une culture de l'engagement auprès des communautés locales

Believe a la volonté de mettre sa technologie et son expertise au service d'une industrie musicale diverse, inclusive et responsable. Cette ambition est intégrée à son modèle d'affaires depuis sa création et en ligne avec son ambition *Shaping Music for Good*. Le Groupe engage les différents acteurs de cette industrie, artistes et labels et ses collaborateurs, sur des thématiques qui lui tiennent à cœur, tels que la diversité, l'équité et l'inclusion, la promotion des femmes, l'éducation par la musique, et le respect de l'environnement.

2.5.2.1 Partager son expertise avec la communauté artistique et l'industrie musicale

Believe est très actif au sein de la communauté musicale. Le Groupe participe ou crée des événements et conférences permettant de partager son savoir-faire et son engagement pour une industrie musicale plus diverse et inclusive.

Quelques initiatives et événements illustrent le rôle « éducatif » de Believe auprès des artistes et labels :

- le Groupe organise depuis 2019 les *Believe Days*. Ces journées « éducatives » sont dédiées à une thématique du numérique. Believe y convie les artistes, les labels, ses concurrents et les plateformes numériques. Elles se déroulaient initialement en Asie et se développent à présent en Europe de l'Est et en Amérique latine. Ces journées sont l'opportunité d'aider les artistes à mieux maîtriser le digital ;

- Believe a participé en 2021 et 2022 à l'événement *Music Matters Academy* à Singapour. Différents experts du Groupe sont intervenus dans des sessions de formation, notamment sur le sujet de la diversité (*Diversity matters*). Cette académie en ligne a enregistré plus de 750 inscriptions. Les vidéos de ces sessions, mises à disposition en ligne gratuitement, ont cumulé plus de 20 000 vues dès la première semaine de leur publication ;
- au Midem Digital 2021 (événement international de l'industrie de la musique), Denis Ladegaillerie, Président-Directeur général et fondateur de Believe, avait partagé sa vision pour une industrie musicale innovante, équitable et inclusive. Il a aussi commenté le rôle et la contribution des artistes et labels à la nouvelle économie de la créativité.

2.5.2.2 Mettre en lumière et promouvoir les femmes et les communautés sous représentées dans l'industrie musicale

Dans le cadre de son engagement en faveur de la Diversité, Équité et inclusion et de la parité Femmes-hommes, Believe s'attache particulièrement à la promotion des femmes et des communautés sous-représentées, en tant qu'artistes et plus largement au sein de l'industrie musicale.

Believe soutient des initiatives reconnues au niveau mondial – telles que *Be the Change*, *Keychange*, *Women in Music* – et des actions plus locales afin d'accompagner et de former des femmes artistes dans leur parcours musical.

(1) Voir paragraphe 1.2. « Principales activités du Groupe » page 11 dans le Document d'enregistrement universel, et paragraphe 2.3 « Un dispositif éthique et déontologique au plus près des collaborateurs, des artistes et des labels » page 22 dans cet extrait.

(2) Le *featuring* consiste à chanter un titre en duo avec un autre chanteur. Cette pratique relance l'intérêt du public pour le titre.

Believe soutient des initiatives d'envergure internationale en faveur de la Diversité, Équité et Inclusion

- **Étude *Be the Change*** : Depuis 2020, Believe et sa filiale TuneCore s'associent à des partenaires reconnus pour conduire l'étude mondiale *Be the Change*. Cette enquête annuelle permet de comprendre les discriminations et les freins auxquels doivent faire face les femmes et les communautés sous-représentées dans l'industrie de la musique. Believe s'emploie à engager les différents acteurs de l'industrie à mettre en œuvre les leviers d'action identifiés pour attirer et promouvoir les femmes artistes. L'enjeu est de parvenir à dégenrer l'accès à la composition et à la production musicale. Pour cela, Believe diffuse largement les conclusions de l'étude.
- **Keychange** : Depuis 2021, Believe est également signataire de l'initiative *Keychange*, organisation mondiale œuvrant pour l'équité dans l'industrie de la musique et le développement des talents. Andreea Gleeson, Directrice générale de TuneCore, est ambassadrice de *Keychange* et contribue activement à son développement aux États-Unis.
- **Women in Music** : Believe, par sa filiale TuneCore, est partenaire de *Women in Music*. Cet organisme soutient les femmes artistes par de nombreuses initiatives et événements organisés aux États-Unis et dans le monde. Des collaborateurs de Believe et TuneCore sont membres de cet organisme.

Enquête *Be the change* : les femmes et les minorités qui font la musique

L'étude menée en 2021 sur le secteur des artistes indépendants par Believe/TuneCore et MIDiA Research a mis en exergue les défis et expériences de 486 créatrices du monde entier. Les résultats de cette 2^e édition illustrent l'immense marge de progression à réaliser :

- 61 % des femmes de ce panel ont été l'objet de harcèlement ou de comportements déplacés, et 45 % ont ressenti une pression pour abandonner leur carrière musicale ;
- 68 % doutent de leurs propres capacités, victimes du « syndrome de l'imposteur » et de manque de confiance ;
- 35 % ont fait l'expérience de critiques ou d'abus sur les réseaux sociaux ;
- en revanche, 40 % des femmes interrogées ont constaté une amélioration de la présence des femmes à des événements ou conférences.

L'intégralité de l'étude *Be The Change : Women Making Music 2022* est disponible sur le site de MIDiA : <https://www.believe.com/sites/believe/files/2022-05/Be-The-Change-x-2022-Women-in-Music.pdf>.

Pour la troisième étude *Be the Change* 2023, Believe et TuneCore se sont associés à Luminare⁽¹⁾, pour comprendre l'inégalité entre les sexes et les expériences des femmes et des personnes de communautés sous-représentées dans l'industrie musicale. L'enquête a été réalisée fin 2022 en 13 langues (Anglais, français, espagnol, néerlandais, turc, indonésien, portugais, japonais, allemand, swahili, mandarin, coréen et thai). Les conclusions sont publiées en mars 2023 et disponibles ici.

Quelques chiffres qui illustrent certains enjeux de l'industrie de la musique :

- 53 % des professionnels de l'industrie de la musique de ce panel déclarent que les hommes sont mieux payés que les individus d'autres genres ;
- 66 % des répondants déclarent souhaiter voir plus de femmes et de personnes issues de communautés sous-représentées à des postes à responsabilité dans l'industrie ;
- 70 % des artistes issus de communautés sous-représentées de ce panel déclarent être sujets au harcèlement sur les réseaux sociaux.

Les équipes locales de Believe sont aussi engagées auprès d'artistes féminines ou issues de minorités

Quelques exemples en 2022 :

- Believe et TuneCore Italie ont organisé un stage de composition musicale et d'écriture dans un lieu d'exception près de Florence, en partenariat avec Spotify et Equaly⁽²⁾. L'expérience, « Believe ME », a permis à 9 chanteuses italiennes d'être entourées d'experts pour mieux exploiter leur talent d'autrice ;
- Believe et TuneCore ont soutenu Keychange Europe pour l'organisation de *master class*, de formations et d'ateliers sur le thème de l'égalité des genres, dans le cadre du festival de musique Reeperbahn en Allemagne ;
- en France, Believe et TuneCore ont renouvelé leur partenariat avec « Rappeuses en Liberté », programme d'accompagnement et de formation pour les 10 finalistes et 3 lauréates. Les experts de Believe donnent des conseils personnalisés pour augmenter la visibilité numérique de ces artistes et leur positionnement sur les réseaux sociaux. TuneCore offre aussi un an d'abonnement pour la distribution de leur musique ;

(1) Luminare est une organisation reconnue mondialement pour son engagement auprès des communautés sous-représentées. Elle œuvre pour renforcer leur information, droits et pouvoirs sur les facteurs qui affectent leurs vies.

(2) Equaly est une communauté de professionnels de la musique italiens qui partagent l'ambition de développer une industrie juste et inclusive.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

Un acteur engagé au service des artistes & labels, et des communautés locales

- pour célébrer la Journée internationale des femmes en mars 2022, Believe a mis en valeur des collaboratrices et artistes féminines sur son site Instagram. Ces nouveaux contenus et vidéos ont recueilli un niveau d'engagement significatif (jusqu'à 13 000 impressions par vidéo).

Andreea Gleeson, Directrice générale de TuneCore, contribue activement à développer et à faire émerger des créatrices féminines

Grâce à l'engagement continu d'Andreea Gleeson, Directrice générale de TuneCore, et de ses équipes, le nombre de femmes artistes chez TuneCore a significativement augmenté depuis 2020 pour atteindre 42 % en 2021. En moyenne, les femmes artistes ne représentent que 12 % au niveau mondial. L'utilisation de TuneCore permet à des femmes artistes, notamment des jeunes femmes, de produire et de distribuer leur musique sans être confrontées à un environnement discriminant ou peu respectueux, tel que les studios d'enregistrement ou les concerts.

En 2022, Andreea Gleeson a reçu le prix de la Femme Internationale de l'Année dans le cadre des Prix des Femmes dans la musique (*Women In Music Awards 2022*).

« Les femmes ne veulent pas être traitées différemment, elles veulent avoir accès aux mêmes ressources et aux mêmes opportunités que les hommes. Dans l'industrie de la musique, c'est un combat permanent pour donner confiance aux femmes artistes, leur donner accès aux ressources et les rendre visibles et respectées tout au long de leur parcours ».

Andreea Gleeson, Directrice générale de TuneCore

2.5.2.3 Favoriser la musique comme vecteur de messages engagés et de pratiques responsables

La musique est à la fois le reflet de son époque et un puissant vecteur de messages engagés permettant d'atteindre et d'éduquer un très large public. C'est pourquoi le Groupe entend tirer parti de son rôle dans l'industrie musicale et digitale pour donner un écho amplifié à l'engagement social et environnemental de ses artistes et des labels.

En France, Believe soutient des artistes et labels engagés, partageant la même volonté de promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations :

- en 2022 Believe s'est engagé aux côtés de l'artiste française Jeanne Added dans la lutte contre toutes discriminations, en intégrant dans son contrat une clause bilatérale sur les comportements éthiques. Cette clause qui engage autant l'artiste que Believe est inédite dans l'industrie de la musique en France. Elle formalise le combat commun de Jeanne Added et de Believe contre toutes les formes de discrimination ;
- Believe soutient aussi activement la chanteuse Yseult dans son combat contre le racisme et la grossophobie. Les équipes de Believe l'accompagnent et la conseillent sur son image, sa promotion et sa stratégie marketing ;

(1) Voir paragraphe 2.1.3.3 « Un réseau d'ambassadeurs engagés » page 11.

- dès 2021, Believe et son label naïve ont soutenu l'initiative *Listen & Donate*, portée par l'artiste hip hop Pone, fondateur du groupe Fonky Family, pour récolter des fonds pour l'association Trakadom. Atteint de la maladie de Charcot, Pone a mixé la musique de la cérémonie de clôture des Jeux Olympiques en 2020 à l'aide d'un logiciel de poursuite oculaire. Avec Believe, cet artiste lutte contre les préjugés liés au handicap.

2.5.2.4 Soutenir l'engagement des collaborateurs auprès des communautés locales

Dans le cadre du déploiement de *Shaping Music for Good*, Believe sollicite ses collaborateurs pour proposer et animer des initiatives selon deux axes :

- apporter un impact positif aux communautés locales ;
- et promouvoir les valeurs du Groupe, en interne comme auprès de l'industrie musicale.

Depuis 2021, Believe a mis en place le programme *Believe Tomorrow*. Celui-ci réunit les collaborateurs autour d'activités citoyennes et de solidarité qui leur tiennent à cœur et en ligne avec les priorités de *Shaping Music for Good*. Sur la base du volontariat, les collaborateurs peuvent contribuer et participer aux activités organisées par les équipes ressources humaines et RSE et le réseau d'ambassadeurs ⁽¹⁾. L'objectif est de sensibiliser les collaborateurs aux engagements RSE de Believe et de favoriser leur mise en œuvre par des actions concrètes, notamment au service des communautés locales.

Suite à la première édition de la Journée Believe Tomorrow lancée en 2021, le Groupe a décidé d'étendre en 2022 le programme sur un mois avec des activités locales et un challenge solidaire au niveau mondial. En 2022, près de 1 200 participants dans 32 pays ont contribué au succès de Believe Tomorrow, en coopération avec des intervenants externes, des associations caritatives, des partenaires locaux, et par l'application SquadEasy.

Près de 60 activités locales ont eu lieu soutenant les trois dimensions majeures de *Shaping Music for Good* :

- Diversité, Équité et Inclusion ;
- éducation par la musique ;
- respect de l'environnement.

Un challenge mondial solidaire, réalisé *via* l'application SquadEasy, a réuni 56 équipes soit 440 participants, engagés pour marcher, courir et faire du vélo afin d'atteindre l'objectif de 50 000 km en un mois. Believe s'est engagé à financer des projets solidaires et environnementaux au niveau Groupe et au niveau local pour les 5 équipes gagnantes.

Au-delà de l'engagement citoyen et solidaire que représente *Believe Tomorrow*, ce mois de partage créé également un fort sentiment de fierté des équipes, de cohésion et sentiment d'appartenance au Groupe, contribuant ainsi à l'engagement et à la fidélisation des collaborateurs.

Des exemples d'initiatives en 2022

Ces exemples illustrent l'engagement fort du Groupe et de ses collaborateurs pour l'ambition *Shaping Music for Good*. Les ambassadeurs *Believe for People/Parity* et *Believe for Planet*, ainsi que les participants au *Believe Tomorrow* ont contribué à des initiatives en faveur des communautés locales dans de nombreux pays où le Groupe opère.

En faveur de la diversité, l'inclusion et l'éducation par la musique

- Au Brésil, l'Afro lab, un séminaire intensif de trois journées pour les artistes noirs issus de quartiers difficiles a été organisé en collaboration avec l'association Casa Preta à Sao Paolo et Bahia. Les experts de Believe et TuneCore ont formé et conseillé 60 artistes sur leurs projets musicaux. Le Groupe s'est aussi engagé à les distribuer et à mettre à leur disposition les plateformes et outils de Believe et de TuneCore.
- Aux États-Unis, TuneCore donne à l'association Notes for Notes un accès gratuit aux *master class* disponibles sur la plateforme. Des collaborateurs de TuneCore ont aussi partagé leur expertise avec les jeunes artistes défavorisés soutenus par cette association qui leur met à disposition des instruments de musique et des studios d'enregistrement.
- Au Canada, sur proposition des ambassadeurs, Believe finance une bourse d'étude dans le cadre du programme *Accelerate Scholarship* de MusiCounts, organisme caritatif dédié à l'enseignement de la musique. Le bénéficiaire obtient une bourse et un mentorat pour accompagner sa carrière musicale. Pendant *Believe Tomorrow*, les experts Believe ont aussi accompagné 7 lycéens sélectionnés par MusiCounts sur les sujets de distribution digitale de la musique.

- En Inde, au Luxembourg et en Turquie, 26 collaborateurs et collaboratrices ont participé à l'enregistrement d'un livre audio éducatif pour les malvoyants issus de milieux défavorisés, en collaboration avec l'association WE4YOU, basée en Inde.
- En Allemagne, Believe est impliqué dans le projet Hanseatic Help pour apporter de l'aide aux personnes dans le besoin et aux réfugiés.
- En France, une semaine a été dédiée aux problématiques du handicap au travail. Des événements et animations ont mis en avant des collaborateurs concernés et des partenariats avec des associations (ESAT). Des collaborateurs ont organisé une visite à la Cité de la Musique avec un groupe de jeunes défavorisés. Un programme de mentorat a été mis en place en faveur de jeunes issus de quartiers défavorisés.

En faveur de l'environnement

- En France, un *Tech Talk* sur l'empreinte du numérique a été organisé avec un expert de la sobriété numérique. Des collaborateurs ont également participé à des ateliers de fresques du climat et du numérique. Ils ont réfléchi à des solutions très concrètes à mettre en place au sein du Groupe pour réduire l'impact environnemental.
- Au Mexique, les ambassadeurs ont organisé le nettoyage et la plantation d'arbres dans un site historique de Mexico City, contribuant à la restauration et la protection de la biodiversité du site.
- En Chine, les déchets en carton des collaborateurs ont été collectés et réutilisés par un sculpteur. Son œuvre permettra de sensibiliser le grand public au recyclage.
- Dans plusieurs pays à travers le monde, Believe a organisé des journées de nettoyage de plages (en Australie, à Taiwan et en Chine) et de nettoyage de sites naturels (en Allemagne, en Chine).

2.6 Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

Believe est une entreprise consciente du rôle qu'elle doit jouer dans la lutte contre le changement climatique et la protection de l'environnement.

En tant qu'acteur du secteur digital et du secteur de la musique, les impacts de Believe sur la planète prennent plusieurs dimensions. En ligne avec son ambition *Shaping Music for Good*, le Groupe entend jouer son rôle d'entreprise responsable en les abordant progressivement selon deux approches complémentaires :

- mesurer l'impact direct et indirect des activités, définir et piloter une politique environnementale dans le temps ;
- utiliser le pouvoir d'influence de la musique, notamment grâce aux artistes et labels, pour faire évoluer les comportements des collaborateurs et des différents acteurs de l'industrie.

2.6.1 Formaliser la démarche environnementale

La démarche environnementale de Believe est pilotée par la Direction de la RSE et revue par le Comité RSE du Conseil d'administration. Elle définit les politiques et plans d'action à déployer dans le Groupe.

La démarche s'appuie sur les indicateurs Groupe, structurés et enrichis chaque année. Le périmètre de mesure est également élargi afin de correspondre le plus possible au périmètre financier. Il prend en compte progressivement les entités plus récemment acquises.

Le *reporting* environnemental a ainsi pour vocation de :

- rendre compte auprès de la direction et des parties prenantes des performances environnementales de Believe ;
- piloter les politiques et les plans d'actions mis en œuvre et définir des objectifs.

Les équipes RSE travaillent en étroite collaboration avec les équipes ressources humaines et services généraux pour le suivi des bâtiments. Les équipes informatiques, merchandising et distribution contribuent aux autres

dimensions. Les ambassadeurs *Believe for Planet* sont également sollicités et impliqués pour progresser dans l'engagement en faveur de l'environnement.

2.6.1.1 Mesurer pour mieux comprendre l'impact carbone et environnemental de Believe

En 2021, le Groupe a réalisé un premier bilan carbone sur les données 2020 de ses activités directes (scopes 1 et 2) et indirectes (scope 3). Ce bilan a été réalisé par EcoAct (groupe Atos) selon la méthodologie internationale de comptabilité carbone *GHG Protocol*. Il évalue les sources d'émissions de gaz à effet de serre sur les différents périmètres. Cette première étape a permis de mieux comprendre les différents impacts carbone et leviers dont Believe dispose à court et long terme, de manière directe et indirecte.

PREMIÈRE CARTOGRAPHIE DE L'IMPACT CARBONE DES ACTIVITÉS DE BELIEVE SUR LES TROIS PÉRIMÈTRES (SCOPE 1, 2 ET 3)

Scopes 1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> ● Les bureaux et bâtiments : énergie utilisée pour l'électricité, le chauffage et la climatisation, et le fonctionnement des équipements informatiques, ainsi que les réfrigérants. Les bâtiments sont la principale source d'émissions de gaz à effet de serre pour les activités directes de Believe. ● Les véhicules d'entreprise, en nombre limité. Believe n'a pas de flotte de véhicules, et 51 véhicules de fonction.
Scope 3	<ul style="list-style-type: none"> ● Le transport : les trajets domicile-travail des collaborateurs, les voyages professionnels pour les collaborateurs et les artistes, le transport de produits de merchandising ou d'équipement pour des événements. ● Les déchets issus de l'usage de cartons, papiers, emballages etc., dans les bureaux ou pour les activités avec les artistes (événements, campagnes de promotion). ● Les équipements informatiques (ordinateurs, écrans, imprimantes, etc.). ● Les <i>data centers</i> et services de <i>cloud</i>. Ils hébergent les plateformes technologiques de Backstage et TuneCore, et les données de Believe et des artistes et labels utilisées pour les Solutions Premium et Solutions Automatisées. ● Le <i>streaming</i> : la diffusion des fichiers audio et vidéo sur les plateformes numériques et l'usage par le consommateur final de musique.

Le *reporting* annuel mis en place en 2021 et enrichi en 2022 a permis d'étendre le périmètre sur lequel les émissions de GES relatives aux scopes 1 et 2 du Groupe ont été évaluées, avec notamment l'intégration d'entités juridiques basées en Turquie (DMC et NetD) au Japon (TuneCore Japan) et en France (6&7 et JoandCo). De nouveaux indicateurs et procédures de collecte de données ont aussi été ajoutés en 2022.

Ce *reporting* environnemental permettra de réaliser une analyse plus fine des facteurs d'émissions et de définir un plan d'actions et des objectifs de réduction pour le périmètre de scope 1 et 2.

Au sein du périmètre indirect (scope 3), les activités de *data centers* et de *streaming* représentent significativement la part la plus importante de l'impact carbone indirect des activités de Believe. Néanmoins, le chiffre et l'analyse

du scope 3 restent encore à affiner. La collecte des données sur ce périmètre est très complexe, en particulier pour le *streaming*. De plus, Believe ne dispose pas de levier d'action direct sur ces sources d'émissions. En 2023, Believe poursuivra l'analyse de ce périmètre indirect, en particulier pour les émissions liées aux *data centers*, équipements informatiques et transports.

Les émissions de GES sur les scopes 1 et 2 ont diminué de près de 19 % entre 2021 et 2022. Cette amélioration est due à l'utilisation d'énergie renouvelable non comptabilisée en 2021 pour le siège situé en France, principal site de Believe. Par ailleurs, le reporting plus précis a permis de mieux comptabiliser les consommations réelles d'énergies et de réfrigérants, qui dans certains cas avaient dues être sur-estimées en 2021.

Indicateur	2022	2021
Émissions en tonnes équivalent CO ₂ pour le scope 1	306,18	448,95
Émissions en tonnes équivalent CO ₂ pour le scope 2	401,86	422,12
Emissions en tonnes équivalent CO ₂ pour les scopes 1 et 2	708,04	871,07
Émissions en tonnes équivalent CO ₂ pour le scope 3 – Transports	235,50	-

L'ensemble des indicateurs environnementaux suivis par Believe sont disponibles au paragraphe 2.7 « *Note méthodologique et synthèse des indicateurs* », page 55.

2.6.1.2 Appliquer les principes de la « taxonomie verte » pour mesurer sa contribution aux objectifs climatiques de l'Union européenne

En 2021, Believe a réalisé une première évaluation de l'éligibilité de ses activités pour les objectifs climatiques selon les critères définis par le référentiel européen de la taxonomie verte. Celui-ci vise à identifier et à favoriser les activités économiques contribuant significativement à l'adaptation et à la lutte contre le changement climatique.

En 2022, Le Groupe a revu cette évaluation de l'éligibilité en termes de chiffres d'affaires, investissements et dépenses d'exploitation. L'analyse a été complétée pour rendre compte de l'alignement des activités avec les objectifs climatiques de ce référentiel.

Au-delà de la production d'indicateurs taxonomiques, l'engagement du Groupe dans la lutte contre le changement climatique et la préservation des ressources se concrétise en priorité par la mise en place d'actions visant à réduire l'impact carbone de ses activités directes.

Fort de ses engagements environnementaux, sociaux et sociétaux, Believe soutient la Commission Européenne dans son travail destiné à orienter les investissements des acteurs publics et privés vers les projets contribuant à la transition vers une économie durable et bas carbone. C'est notamment le cas dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie *Shaping Music for Good* et du programme d'ambassadeurs Believe for Planet. En effet, des actions ciblées sont progressivement déployées afin d'atteindre les objectifs du Groupe en matière de développement durable et environnementaux (voir paragraphe 2.6 « Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement », page 86).

Le Groupe applique également les principes de la « taxonomie verte » pour mesurer sa contribution aux objectifs environnementaux de l'Union Européenne. En effet, la Taxonomie impose aux entreprises de publier les parts de leurs revenus, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation qui contribuent de façon substantielle à un des six objectifs environnementaux suivants : atténuation du changement climatique, adaptation au changement climatique, protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines, transition vers une économie circulaire, prévention et contrôle de la pollution et protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes. À date, les critères d'évaluation techniques traitent la contribution substantielle pour les deux premiers objectifs uniquement.

Méthodologie d'évaluation technique des activités

Une analyse détaillée de l'ensemble des activités de Believe au sein des différentes entités consolidées a été

menée conjointement par les Directions financière, RSE, ainsi qu'avec les équipes opérationnelles. L'identification des activités éligibles et la qualification de leur niveau d'alignement à la Taxonomie ont été réalisées conformément aux instructions et critères du règlement Taxonomie ⁽¹⁾, à ses actes délégués ⁽²⁾ ⁽³⁾ et aux compléments ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾ d'information apportés par la Commission européenne. Conformément à ces réglementations, Believe publie des indicateurs clés de performance (KPIs) mettant en évidence depuis 2021 la part de son chiffre d'affaires net, de ses investissements (CapEx) et de ses dépenses d'exploitation (OpEx) qui est associée à des activités décrites dans le référentiel de la Taxonomie : la part « éligible » à la Taxonomie. À compter de cet exercice 2022, Believe publie des KPIs indiquant la part de son chiffre d'affaires net, de ses CapEx et OpEx résultant de produits et/ou services considérés comme durables au sens de la Taxonomie : la part « alignée » à la Taxonomie.

Le calcul de ces ratios passe par l'analyse de l'éligibilité des activités sous-jacentes ainsi que le respect par ces activités des critères d'évaluation techniques permettant de qualifier leur alignement à la Taxonomie.

État des lieux de l'éligibilité.

Pour l'exercice 2022, les activités peuvent être évaluées au regard des seuls objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique.

Une grande partie des activités de Believe relevant de la distribution et de la promotion artistique, représentant plus de 90 % du chiffre d'affaires consolidé Groupe, pourrait être considérée comme couvertes par l'activité économique 13.3. « Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale » de l'Acte Délégué de l'Objectif 2 – « Adaptation du Changement Climatique ». Cependant, comme pour l'exercice 2021, et dans l'attente de clarifications sur les critères s'appliquant à son secteur d'activité, Believe a décidé, dans une approche « prudente » de ne pas valoriser son activité principale comme étant éligible à la Taxonomie au titre de l'exercice 2022. Par conséquent, la part de chiffre d'affaires éligible à la Taxonomie reste nulle.

Néanmoins, une analyse de l'éligibilité (puis de l'alignement) a été menée sur les dépenses d'investissements (CapEx) et a porté sur l'identification de « mesures individuelles » – c'est-à-dire qui sont liées à l'achat de la production d'activités économiques alignées sur la taxonomie et à des mesures individuelles permettant aux activités ciblées de devenir sobres en carbone. Il s'agit notamment pour Believe d'acquisitions ou de locations longue durée de bâtiments, de véhicules et d'équipements informatiques associés à des serveurs qui pourraient présenter un potentiel d'efficacité énergétique et de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

(1) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852&from=EN>

(2) https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d84ec73c-c773-11eb-a925-01aa75ed71a1.0003.02/DOC_2&format=PDF

(3) https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d84ec73c-c773-11eb-a925-01aa75ed71a1.0003.02/DOC_3&format=PDF

(4) <https://ec.europa.eu/finance/docs/law/221219-draft-commission-notice-disclosures-delegated-act-article-8.pdf>

(5) <https://ec.europa.eu/finance/docs/law/221219-draft-commission-notice-eu-taxonomy-climate.pdf>

TABLEAU 1 : DÉTAIL DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES DE BELIEVE

Activité Taxonomie (selon l'acte délégué Climat : objectif « atténuation du changement climatique »)	Types de CapEx Believe valorisés
6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	Achat ou locations longue durée de véhicules pour le déplacement du personnel
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments	Location longue durée de bâtiments
8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	Achat ou location d'équipements associés au traitement à la gestion de données

La méthodologie utilisée pour détourner les investissements alignés – parmi les activités éligibles – est présentée ci-dessous.

Évaluation de la contribution substantielle et des DNSH des activités éligibles

6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers

Believe loue en location longue durée une flotte de véhicules de service. La granularité des informations disponibles dans le système de gestion du Groupe ne permet pas d'identifier que ces activités respectent strictement les critères en termes de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique.

7.5 Acquisition et propriété de bâtiments

Méthode d'analyse

Affectation au numérateur : La Direction financière a procédé à la collecte d'informations afin de déterminer l'activité Taxonomie de chaque CapEx immobilier et ensuite conclure sur son alignement ou non au regard des critères de contribution substantielle à l'objectif d'atténuation du changement climatique et des critères DNSH (*Do No Significant Harm*, autrement dit ne cause de préjudice important à aucun des autres objectifs environnementaux) spécifiques. Ainsi, les bâtiments de bureaux en France, en Allemagne, au Luxembourg et hors d'Europe ont été classés en activité 7.7 du fait de droit d'utilisation IFRS 16 ayant fait l'objet d'une variation dans l'année. Pour toutes les autres lignes, une recherche de preuve de l'alignement sur les critères de contribution substantielle ou de la non-opposabilité d'un critère DNSH est effectuée. Si une preuve manque de consistance ou n'existe pas, la ligne est réputée non alignée.

Calcul du dénominateur : Le montant total des investissements en 2022 est obtenu à partir du tableau des variations d'immobilisation. Ce travail a fait l'objet d'un contrôle dans le cadre de la préparation du Document d'enregistrement universel (DEU).

Contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique

S'agissant exclusivement de bâtiments dont la demande de permis de construire a été déposée avant le 31 décembre 2020, l'évaluation a consisté en la constatation du diagnostic de performance énergétique

(DPE) A ou non des bâtiments, ou à la comparaison de la demande en énergie primaire avec les seuils des 15 % des bâtiments les plus performants énergétiquement publiés par l'Observatoire de l'immobilier durable (OID). L'évaluation de la contribution substantielle a été effectuée sur la base des données de consommation énergétique des bâtiments.

À l'issue de l'évaluation de la contribution substantielle, 5 bâtiments, représentant un montant de 1,16 million d'euros de CapEx en 2022, respectent les critères de contribution substantielle à l'atténuation du changement climatique.

DNSH : Adaptation au changement climatique

Le périmètre des activités éligibles de Believe se concentrant sur les activités immobilières de la section 7 de l'annexe atténuation du changement climatique, le Groupe est tenu de respecter le DNSH générique lié à l'adaptation au changement climatique. Parmi les bâtiments remplissant les critères de contribution substantielle, 2 bâtiments respectent le critère DNSH Adaptation.

8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes

Believe a investi en location longue durée dans un ensemble d'équipements relatifs à la gestion et le traitement massif des données dans le cadre de ses activités de promotion et production artistiques.

Les informations disponibles n'ont pas permis d'établir le respect des critères de contribution substantielle.

Évaluation des garanties minimales

Believe a suivi les recommandations du rapport de la Plateforme Européenne sur la finance durable daté d'octobre 2022 concernant l'étude des garanties minimales (*Final report on Minimum Safeguards*) ⁽¹⁾. Le Groupe a mené une analyse approfondie de ses pratiques au regard des quatre thématiques décrites par le rapport (droits de l'homme, corruption, fiscalité et droit de la concurrence), ainsi qu'une analyse des controverses au regard des critères de non-alignement décrits par le rapport. Il résulte de ces analyses que Believe respecte les exigences de garanties minimales pour ce premier exercice d'alignement.

(1) https://finance.ec.europa.eu/system/files/2022-10/221011-sustainable-finance-platform-finance-report-minimum-safeguards_en.pdf.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

TABLEAU 2 : DOCUMENTS ET PROCÉDURES ASSOCIÉES AUX GARANTIES MINIMALES

Critères	Critères détaillés	Politiques et procédures Believe
Due Diligence sur les Droits Humains	L'entreprise a mis en place un processus adéquat de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, comme indiqué dans les Principes directeurs des Nations unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.	Un Code d'éthique Mécanisme d'alerte pour lutter contre les formes de discrimination Politique Diversité et inclusion
Procédures anti-corruption	L'entreprise a mis en place des processus anti-corruption.	Politique de gestion des conflits d'intérêts Politique de lutte contre la corruption Procédures pour la conformité à la loi Sapin II
Gouvernance fiscale	La gouvernance et la conformité fiscales sont considérées comme des éléments importants de la surveillance, et des stratégies et processus adéquats de gestion des risques fiscaux sont en place.	Existence d'une politique fiscale
Procédures libre concurrence	L'entreprise sensibilise ses employés à l'importance du respect de toutes les lois et réglementations applicables en matière de concurrence.	Code éthique Groupe

Ces politiques et procédures, complétées par la politique fiscale Groupe, sont en ligne avec les exigences du rapport de la Plateforme Européenne sur la finance durable relatives à la mise en place de procédures spécifiques aux quatre thématiques des garanties minimales.

Qualification des indicateurs et présentation des résultats

Définition des indicateurs

Les KPI (chiffre d'affaires, CapEx et OpEx) ont été calculés en stricte conformité avec les définitions réglementaires de l'acte délégué article 8 de la Taxonomie ⁽¹⁾.

Calcul et résultats des indicateurs de Believe

Résultat du KPI Chiffre d'affaires

Les métiers de Believe étant centrés autour d'activités de production artistique, aucun chiffre d'affaires éligible n'a été identifié pour les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, les activités définies pour ces objectifs ne couvrant pas les activités du Groupe.

Le chiffre d'affaires consolidé de Believe s'établit à 760,81 millions d'euros en 2022, constituant ainsi le dénominateur Taxonomie pour cet indicateur. Le KPI chiffre d'affaires est de 0 %.

Résultat du KPI CapEx

Le Groupe a analysé ses acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles (IAS 16 et 38), de droits d'utilisation (IFRS 16) et de regroupements d'entreprises (IFRS 3) constituant le dénominateur CapEx Taxonomie. Celui-ci s'établit à 42,81 millions d'euros pour 2022.

L'éligibilité et l'alignement des activités du Groupe n'ont été analysés que pour l'objectif d'atténuation du changement climatique. Le risque de double-comptage entre objectif est donc inexistant.

Le ratio d'éligibilité des CapEx s'établit à 14,11 %, avec 6,04 millions d'euros d'investissements éligibles sur un total d'investissements de 42,81 millions d'euros en 2022. Les droits d'utilisation constituent la totalité des investissements éligibles.

Les KPI CapEx (alignement) en 2022 s'élèvent à 0,62 % des investissements totaux, soit 0,265 million d'euros de CapEx alignés à la Taxonomie.

Résultat du KPI OpEx

En 2022 - comme en 2021 - ce dénominateur OpEx Taxonomie, qui s'élève à 1,37 million d'euros, constitue 0,2 % (moins de 5 %) des OpEx totaux consolidés (s'établissant à 725,8 millions d'euros). L'analyse des OpEx conduit donc à considérer le montant analysé comme non significatif au regard des seuils de matérialité du Groupe. Ce constat, combiné au fait que les activités du Groupe ne sont pas éligibles à date, amène Believe à utiliser la dérogation prévue de ne pas calculer plus en détail l'indicateur OpEx Taxonomie.

(1) <https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/dossiers-thematiques/taxinomie>.

Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

(En millions d'euros)		Contribution substantielle		DNSH		Catégorie (activité transitoire) (21)											
Code(s) (2)	Chiffre d'affaires total (3)	% de chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau et ressources marines (7)	Économie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Pollution (15)	Économie circulaire (14)	Eau et ressources marines (13)	Adaptation au changement climatique (12)	Atténuation du changement climatique (11)	Garanties minimales (17)	Proportion de chiffre d'affaires aligné en année N-1 (19)	Proportion de chiffre d'affaires aligné en année N (18)	
Activités économiques (1)																	
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																	
	Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées) (A.1.)	0,00	0,0 %													0,0 %	
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées)																	
	Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées) (A.2.)	0,00	0,0 %														
	TOTAL (A.1. + A.2.)																
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																	
	Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie (B.)	0,00	0,0 %														
	TOTAL (A. + B.)	760,81	100,0 %														

2. Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

(En millions d'euros)				Contribution substantielle					DNSH												
Code (2)	Dépenses d'investissement totales (3)	% de dépenses d'investissement (4)	Activités économiques (1)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau et ressources marines (7)	Économie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau et ressources marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Proportion de dépenses d'investissement alignée en année N-1 (19)	Proportion de dépenses d'investissement alignées en année N (18)	Catégorie (activité transitoire) (21)	Catégorie (activité habilitante) (20)	
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																					
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																					
7.7	7.7																				
	Dépenses d'investissement des activités durables sur le plan environnemental (alignées) (A.1.)	0,26	0,6 %	Oui	-	-	-	-	-	NA	Oui	NA	NA	NA	NA	Oui	0,6 %				
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées)																					
6.5	6.5	0,25	0,6 %																		
7.7	7.7	2,59	6,0 %																		
8.1	8.1	3,20	7,5 %																		
	Dépenses d'investissement des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées) (A.2.)	6,04	14,1 %																		
	TOTAL (A.1. + A.2.)																				
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																					
	Dépenses d'investissement des activités non éligibles à la Taxonomie (B.)	36,77	85,9 %																		
	TOTAL (A. + B.)	42,81	100,0 %																		

Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

(En millions d'euros)			Contribution substantielle		DNSH				Catégorie (activité transitoire) (21)									
Code(s) (2)	Dépenses d'exploitation totales (3)	% de dépenses d'exploitation (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau et ressources marines (7)	Économie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau et ressources marines (13)	Économie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Proportion de dépenses d'exploitation alignées en année N (18)	Proportion de dépenses d'exploitation alignées en année N-1 (19)	Catégorie (activité habilitante) (20)
Activités économiques (1)																		
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																		
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																		
Dépenses d'exploitation des activités durables sur le plan environnemental (alignées) (A.1.)	0,00	0,0 %																0,0 %
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées)																		
Dépenses d'exploitation des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées) (A.2.)	0,00	0,0 %																
TOTAL (A.1. + A.2.)																		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES A LA TAXONOMIE																		
Dépenses d'exploitation des activités non éligibles à la Taxonomie (B.)	725,80	100,0 %																
TOTAL (A. + B.)	725,80	100,0 %																

Évolution par rapport à l'exercice précédent

Évolution des résultats d'éligibilité

En 2021, ce ratio d'éligibilité était de 9,06 % pour des CapEx consolidés Groupe, contre 14,11 % en 2022. Les principales évolutions par rapport à 2021 s'expliquent en partie par une légère hausse de la proportion des droits d'utilisation IFRS 16 par rapport aux flux d'investissement totaux.

Changements méthodologiques

Il n'a pas été effectué de changement méthodologique entre les deux exercices.

Perspectives

Amélioration des KPIs Taxonomie

Comme indiqué dans le paragraphe « État des lieux éligibilité », les activités de production et de distribution

artistique de Believe ne sont pas considérées comme éligibles à la Taxonomie. Par conséquent, aucune évolution du KPI chiffre d'affaires de Believe n'est attendue dans les prochains exercices. Une éventuelle révision des actes délégués à moyen terme, ou une clarification des autorités compétentes, pourrait permettre à ce secteur d'évaluer et communiquer ses performances en matière de lutte contre le changement climatique selon les termes de la Taxonomie. L'adoption des actes délégués relatifs aux autres objectifs de la Taxonomie verte européenne, ou ceux relatifs à une éventuelle taxonomie sociale pourraient mieux s'appliquer aux activités de Believe. De même le KPI OpEx devrait rester non-matériel au regard du modèle d'affaire du Groupe. S'agissant du KPI CapEx, une meilleure intégration des critères de performance énergétique dans les futurs investissements ainsi que l'amélioration des processus de collecte d'informations techniques devraient permettre d'améliorer le niveau potentiel de cet indicateur.

2.6.1.3 Agir en priorité sur l'impact carbone et environnemental direct de Believe

Dans le cadre de son ambition *Shaping Music for Good* et au regard de l'analyse de son impact carbone, Believe priorise les actions pour lesquelles le Groupe et ses collaborateurs ont un levier direct sur la réduction de leur impact environnemental. Plusieurs projets ont été lancés en 2022 et seront plus largement déployés en 2023.

Les principales initiatives de 2022 et 2023 concernent la consommation d'énergie des bureaux, le transport et les ressources :

- la réduction des consommations d'énergie et la diffusion des écogestes ;
- l'étude pour l'utilisation d'énergies renouvelables. ;
- la gestion des déplacements professionnels. ;
- l'utilisation raisonnée de produits jetables et le recyclage ou récupération des déchets.

2.6.1.4 Réduire la consommation d'énergie et l'impact carbone des bureaux

Réduire l'énergie utilisée dans les bureaux

Un premier plan d'action en faveur des économies d'énergie et de la réduction des émissions de GES est en cours de déploiement dans les principaux pays où le Groupe opère.

La Direction de la RSE a diffusé auprès de toutes les filiales un guide d'actions en faveur de la sobriété énergétique dans les bureaux. L'objectif est d'aider les services généraux à identifier les actions possibles localement pour réduire la consommation d'énergie, en impliquant les propriétaires et gestionnaires du bâtiment, aussi bien que les collaborateurs.

Ce guide propose une approche très pragmatique avec :

- des mesures rapides et faciles à mettre en place ;
- et des initiatives plus complexes à déployer et de long terme.

Pour chaque action, les équipes des services généraux et de Ressources humaines peuvent identifier les investissements nécessaires et l'impact potentiel en termes d'économies d'énergie et de réduction des émissions de GES.

L'objectif est d'encourager les équipes locales à :

- déterminer des températures cibles pour le chauffage et la climatisation, et limiter leur utilisation aux heures de bureau ;
- diffuser auprès des collaborateurs les bonnes pratiques et écogestes tels que l'ouverture des fenêtres et l'extinction des appareils électriques ;

- revoir avec les gestionnaires des bâtiments l'adaptation et la maintenance des systèmes ;
- adapter la régulation de la température dans les salles de serveurs, dans le respect des conditions nécessaires au bon fonctionnement des équipements.

Vérifier le niveau de certifications environnementales (BREEAM, LEED, HQE...) des locaux en coordination avec le bailleur.

Ces mesures ont pour objectif de limiter la consommation d'énergie dans les bureaux, alors que les équipes reprennent progressivement l'habitude de travailler en présentiel suite à la crise sanitaire. Cela, couplé à l'élargissement du périmètre de reporting, explique l'augmentation de la consommation énergétique entre 2021 et 2022.

Indicateur	2022	2021
Consommation d'énergie en kWh par m ² pour les bureaux	118,7	96,8

Encourager l'utilisation des énergies renouvelables

Believe a commencé sa transition sur quelques bâtiments en augmentant la part de sa consommation d'électricité issue de sources renouvelables, *via* l'achat de contrats d'électricité verte auprès des fournisseurs et en utilisant des certificats de garantie d'origine. À fin 2022, quatre sites dans le monde, en France, en Allemagne (à Donzdorf et à Hambourg) et au Royaume-Uni, utilisent 100 % d'électricité renouvelable. Ces sites représentent 80 % de la consommation d'électricité du Groupe. La capacité à déployer la politique « énergies renouvelables » dépend de plusieurs facteurs indépendants de Believe : équipement technique du bâtiment, volonté du propriétaire et bailleur et mix énergétique du pays.

Indicateur	2022	2021
% d'énergies renouvelables parmi la consommation totale d'électricité	80,3 %	-

Perspectives

Les indicateurs environnementaux seront de plus en plus détaillés dans le cadre du *reporting* RSE et du guide de sobriété technique. Believe disposera ainsi de données plus robustes pour identifier et piloter les actions les plus pertinentes à mettre en œuvre dans les locaux.

Sur cette base, le Groupe souhaite se fixer des objectifs à court et moyen termes de réduction de consommation d'énergie et d'émissions de gaz à effet de serre pour ses principaux sites.

2.6.1.5 Adapter la politique de transports et favoriser les déplacements bas-carbone

Believe souhaite également favoriser les bonnes pratiques pour réduire les émissions des gaz à effet de serre sur son scope 3, lorsque le Groupe peut actionner des leviers. À court terme, cela concerne en particulier les émissions de transport liés aux trajets professionnels et domicile-travail.

Dans le cadre du *reporting* environnemental 2022, Believe a sollicité les agences de voyages et les équipes locales afin de commencer à mesurer l'impact carbone des déplacements professionnels. La collecte des données était assez inégale d'un pays à l'autre. En 2023, le Groupe renforcera ce *reporting* pour identifier les principales sources d'émissions par pays et par type de transport. Les enjeux sont à terme de :

- fixer des objectifs de réduction des émissions liés au transport professionnel ;
- formaliser et déployer une politique transport bas-carbone. Elle visera à limiter le nombre de voyages et à réduire l'usage de l'avion, mode de transport très carboné.

D'ores et déjà, la politique de télétravail et l'usage d'outils de communication performants permettent d'organiser des réunions et de travailler à distance. Cela limite les déplacements professionnels et les trajets domicile-travail.

Les équipes de ressources humaines locales mettent aussi en place des initiatives pour limiter ou optimiser les trajets des collaborateurs. Elles réduisent ainsi l'impact carbone des transports quotidiens.

Quelques exemples d'actions de mobilité bas-carbone pour les collaborateurs, déployées en fonction de la situation du site et de la réglementation du pays :

- enquête interne pour identifier les collaborateurs intéressés par des mobilités bas-carbone et les actions à mettre en place (forfait transport public et/ou vélo, parking pour vélos, sollicitation des pouvoirs publics pour installer une station de vélo...);
- système de vélos partagés (Allemagne) ;
- véhicules de fonction hybrides et électriques (Turquie, France...);
- prise en charge d'une partie de l'abonnement aux transports en commun (France, Japon...);
- participation à l'achat de vélos (France...);
- challenge sportif mondial SquadEasy, qui a largement motivé les collaborateurs à remplacer l'usage de la voiture par des mobilités douces.

2.6.1.6 Maîtriser le besoin en ressources et diminuer les déchets

En complément des actions pour le climat, Believe développe des initiatives en faveur de l'économie circulaire et de la préservation des ressources, principalement dans trois domaines :

- pour les équipements informatiques : mesurer le taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques en France ;
- dans les bureaux : limiter l'usage de produits à usage unique et développer les pratiques de tri sélectif et de recyclage ;
- pour les produits de *merchandising* pour les artistes : proposer des produits éco-conçus et recyclables.

Indicateur	2022	2021
Taux de recyclage des équipements électriques et électroniques en France (DEEE)	100 %	95 %
% de sites ayant mis en place des pratiques éco-responsables (tri sélectif, recyclage, réutilisation...)	70 %	-

Concernant les équipements électriques et électroniques (DEEE), la collecte des données, le suivi des équipements, ainsi que la mise en place de pratiques de recyclage et réutilisation, sont complexes à déployer dans tous les pays. Le Groupe entamera en 2023 une réflexion avec les équipes concernées pour approfondir le *reporting* des DEEE et définir des pratiques éco-responsables, identifier des partenaires fiables et assurer le recyclage de ces déchets localement si possible.

Parallèlement, certains artistes engagés souhaitent proposer à leurs auditeurs et fans des CDs, vinyles, ou accessoires éco-conçus (emballages, mugs, t-shirts, totebags...). Believe identifie alors les fournisseurs spécialisés et définit un cahier des charges spécifique dans le cadre de ses activités de *merchandising* pour le compte de ses clients.

En Allemagne, par exemple, les filiales de Believe proposent aux artistes qui le souhaitent de travailler avec des fabricants de vinyles produits à partir de vinyles recyclés.

Dans les bureaux, les équipes de ressources humaines locales, avec l'appui du réseau ambassadeurs *Believe for Planet*, sensibilisent les collaborateurs pour appliquer au quotidien des pratiques et gestes éco-responsables : recyclage des déchets produits sur place, collectes ponctuelles de vêtements...⁽¹⁾.

(1) De nombreux exemples dans le paragraphe 2.5.2.4 « Soutenir l'engagement des collaborateurs auprès des communautés locales » page 43.

2.6.2 Soutenir l'engagement des collaborateurs et de l'industrie musicale et digitale en faveur de l'environnement

Dans le cadre de *Shaping Music for Good*, Believe souhaite sensibiliser et associer ses collaborateurs et les différents acteurs de l'industrie musicale aux enjeux climatiques et environnementaux par des initiatives au niveau mondial et local. Ces actions participent aussi à renforcer la fierté d'appartenance au Groupe et le niveau d'engagement des collaborateurs, très attachés à ces sujets.

2.6.2.1 Favoriser la prise de conscience des collaborateurs en faveur de l'environnement

Les actions mises en place par les équipes RSE et ressources humaines locales et par les ambassadeurs *Believe for Planet* ont pour objectif de sensibiliser et de former les collaborateurs. L'enjeu est de favoriser au quotidien les pratiques et gestes éco-responsables, en tant que collaborateur et en tant que citoyen.

Quelques exemples d'activités et initiatives qui favorisent les pratiques éco-responsables et la connaissance des enjeux environnementaux :

- remplacement des gobelets jetables par des tasses et gourdes réutilisables ;
- tri des déchets ;
- ateliers dans le cadre du mois solidaire *Believe Tomorrow* : fresque du climat, fresque du numérique, conférence sur le « Green IT », fabrication de produits d'entretien et cosmétiques naturels, nettoyage de plage et de lieux publics, plantation d'arbres... ;
- mobilité douce : challenge SquadEasy pour remplacer la voiture par la marche ou le vélo avec des quizz sur l'environnement ;
- aides financières pour les transports publics et achats de vélo ⁽¹⁾ ;
- mesure de l'impact carbone personnel avec le calculateur *Good Planet Carbon* ;
- animation du réseau d'ambassadeurs *Believe for Planet* ⁽²⁾.

2.6.3 Participer à la mobilisation de l'industrie de la musique autour de l'urgence climatique

Fort de son leadership dans son secteur, Believe croit en l'importance d'agir de concert avec tous les acteurs de la musique. C'est la raison pour laquelle il a rejoint en 2021 le mouvement *Music Declares Emergency* (MDE). Né en Angleterre en 2019, il a pour objectif de fédérer la filière musicale autour de l'urgence climatique et de contribuer à réduire son impact environnemental. Il mise sur la capacité d'influence culturelle de la musique pour faire évoluer l'opinion publique et rallier des soutiens à sa cause.

Depuis 2022, Believe contribue sous forme d'apport de compétences à l'initiative du label Mangroove Music, en coopération avec la Fondation Albert II de Monaco. Le label Mangrove Music est le premier label musical à impact positif social et environnemental. Il finance des projets sur le terrain avec l'appui d'artistes engagés.

Believe apporte ses conseils et distribue le titre *One Song One Forest* créé par un des artistes de Believe, Youssoupha, avec la chanteuse Oumou Sangare (<https://www.mangroovemusic.org/>). Ce projet permettra de recueillir des fonds pour restaurer et protéger des mangroves en Afrique de l'Ouest.

(1) Voir paragraphe 2.6.1.5 « Adapter la politique de transports et favoriser les déplacements bas carbone » page 54.

(2) Voir paragraphe 2.1.3.3 « Un réseau mondial d'ambassadeurs engagés » page 11.

2.7 Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Believe a construit sa déclaration de performance extra-financière (DPEF) dans l'objectif d'assurer un haut niveau d'exigence en matière de *reporting* extra-financier par la stricte application des obligations réglementaires et par la convergence avec des référentiels existants. Cette approche permet ainsi d'anticiper les futures exigences réglementaires européennes. Elle répond aux obligations prévues aux articles R. 225-105-2 et suivants et L. 225-102-1 du Code de commerce, en présentant les informations sur la manière dont Believe prend en compte les conséquences sociales et environnementale

de son activité. Une table de concordance détaillée est présentée au paragraphe 8.5.3 « *Rapport de gestion* » page 339.

En alignement avec les référentiels réglementaires, le *reporting* des indicateurs extra-financiers de Believe s'appuie sur un référentiel interne spécifique à ses activités, et sur la *Global Reporting Initiative* (GRI) pour ses domaines d'application, ses recommandations d'indicateurs de performance et ses lignes directrices intitulées « GRI GA ». Il s'agit d'un référentiel d'application volontaire reconnu au niveau mondial.

2.7.1 Méthodologie d'analyse des risques extra financiers

La méthodologie d'identification des risques matériels repose sur plusieurs étapes :

- une identification du périmètre des risques RSE réalisée à partir des spécificités du secteur musical et technologique/digital ;
- un rapprochement de ces risques spécifiques RSE et des risques « classiques » de Believe visés par l'Autorité des marchés financiers (AMF), notamment identifiés dans le Chapitre 3 de ce Document d'enregistrement universel ;

- une analyse de ces risques RSE croisant les attentes réglementaires, une veille sectorielle, le référentiel *Global Reporting Initiative*, et la stratégie *Shaping Music for Good* ;
- un rapprochement de ces risques RSE avec les résultats de l'enquête des parties prenantes menée en juillet 2021 (voir paragraphe 2.2.1.2 « *La consultation des parties prenantes* » page 54).

Le tableau récapitulatif des piliers de la stratégie RSE, les risques extra-financiers, les politiques, indicateurs et actions sont présentés dans le paragraphe 2.2.2 « *Des politiques et actions pour répondre aux enjeux ESG : matrice des risques et opportunités* » page 63.

2.7.2 Périmètre des risques couverts

La présente déclaration pour l'exercice 2022 s'appuie sur une analyse de risques, en application des obligations réglementaires, et reflète les attentes des principales parties prenantes concernant l'évaluation et la gestion des risques et opportunités RSE. La description de cette analyse est détaillée dans la section 2 de ce Chapitre 2 page 48.

Dans le cadre de l'exercice de cartographie des risques, certaines thématiques n'ont pas été considérées comme pertinentes, ni matérielles, au regard des activités du Groupe.

En effet, compte tenu de son activité, Believe n'est pas directement concerné par les enjeux liés à :

- la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- le respect du bien-être animal ;
- le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable ;
- la prévention, réduction ou remédiation des rejets dans l'air, l'eau et le sol qui affectent gravement l'environnement ;
- l'utilisation des sols ;
- la protection de la biodiversité.

2.7.3 Période et fréquence de reporting

Les données collectées couvrent la période du 01/01/2022 au 31/12/2022, correspondant à l'exercice fiscal de Believe. Sauf mention contraire, les indicateurs sociétaux, sociaux et environnementaux se réfèrent à des données consolidées au 31 décembre 2022.

2.7.4 Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting Extra-Financier est basé sur le périmètre de consolidation financier. Les données sociales représentent 100 % de l'effectif total du Groupe à l'exception des indicateurs ci-après :

- nombre et pourcentage d'ambassadeurs parmi les salariés ;
- pourcentage de salariés ayant suivi au moins une formation au cours de la période ;
- pourcentage de salariés ayant suivi au moins un module de formation à l'éthique, la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts ;
- pourcentage de salariés ayant validé au moins un entretien de carrière au cours de la période.

Ces données excluent les filiales 6&7, JoandCo, DMC, NetD et TuneCore Japan. Cela est dû au fait que ces entités n'aient pas encore adopté l'ensemble des outils de gestion des données RH et utilisent encore des processus différents pour la collecte des indicateurs. Elles représentent 6 % de l'effectif total du Groupe, et 22,26 millions d'euros de chiffre d'affaires, soit 2,3 % du chiffre d'affaires du Groupe.

Les données environnementales excluent les sites de Taipei, Chennai, Hyderabad, Mohali, Syracuse, Montréal et Toronto, qui sont des espaces de co-working et correspondent à 3,2 % de l'effectif du Groupe. Le reporting des DEEE collectés et recyclés, est quant à lui limité à la France, qui représente 39 % des salariés et 129 millions de chiffres d'affaires soit 16,9 % du chiffre d'affaires du Groupe.

Un nombre très limité d'indicateurs, a donc été évalué sur des périmètres sensiblement différents du périmètre de reporting RSE 2021 :

À noter :

- les effectifs sont calculés en nombres d'employés (personne physique présente à la fin de la période) et non en « équivalent temps plein » ;
- des méthodes d'estimation ont été appliquées pour la consommation d'énergie des sites en Allemagne, aux Etats-Unis (Atlanta, Brooklyn, Culver City, Nashville), en Inde (Mumbai) et en Russie. En effet, la consommation d'énergie pour ces sites a été estimée en utilisant les données disponibles pour 2022 et les données 2021 correspondant aux périodes pour lesquelles la donnée 2022 était indisponible.

2.7.5 Indicateurs extra-financiers

2.7.5.1 Consolidation et contrôle interne

Le protocole de reporting RSE des filiales du groupe Believe a été mis en place en 2021 lorsque la démarche RSE a été formalisée par la stratégie *Shaping Music for Good*. Il a été mis à jour en 2022 pour mieux répondre aux attentes de parties prenantes du Groupe.

Ce protocole permet l'application des définitions, des règles de collecte, de validation et de consolidation homogènes au sein des entités du Groupe. Pour cela, il définit de façon détaillée la méthodologie de calcul et de collecte des indicateurs et des informations qualitatives concernant la RSE, ainsi que le périmètre concerné par le reporting.

Les données environnementales sont remontées et consolidées au travers d'un système informatique de collecte, l'outil Tennaxia Reporting. Des contrôles de cohérence automatiques sont effectués par l'outil pendant la saisie.

Les données sociales sont remontées et consolidées aux niveaux local et central grâce aux outils du système d'information des Ressources humaines et Excel.

Les autres données sont directement collectées auprès des contributeurs locaux et centraux.

Pour chaque indicateur, un premier contrôle est effectué par chaque filiale. Ces indicateurs sont ensuite agrégés et contrôlés par le siège du Groupe. Une deuxième validation est opérée lors de la consolidation. Enfin, une revue analytique et un contrôle général assurent la cohérence globale des données sociales et environnementales.

2.7.5.2 Contrôle externe

L'Organisme Tiers Indépendant de Believe pour 2022 est le cabinet KPMG qui assure la mission d'audit telle que définie par les articles L. 225-102-1 et R. 225-105-2 du Code de commerce, consistant en la vérification de la conformité et de la sincérité de la DPEF.

2.7.5.3 Définition des indicateurs extra-financiers

Afin de piloter au mieux sa stratégie et sa performance RSE, Believe a identifié des indicateurs clés de performance extra-financière. Ils permettent de suivre la mise en œuvre des quatre piliers de *Shaping Music for Good* et des politiques et actions répondant aux risques extra-financiers du Groupe.

Ces indicateurs sont déployés sur le périmètre du *reporting* RSE 2022, quasi-identique au périmètre de consolidation financière du Groupe ⁽¹⁾.

Trois d'entre eux sont intégrés à la rémunération variable et de long terme des membres du Comité exécutif (% de femmes parmi les salariés, % d'ambassadeurs parmi les

salariés et % de salariés ayant suivi au moins une formation au cours de la période) et 13 sont dits « prioritaires » car donnant des informations sur des sujets clés pour Believe : la parité, l'attraction et la rétention des talents, la formation, la réduction des émissions de gaz à effet de serre liées aux bâtiments et la gestion des équipements informatiques.

Certaines définitions et méthodologies de calcul des indicateurs ont évolué au cours de la période (01/01/2022-31/12/2022) afin de permettre une mesure plus précise et robuste.

Dans le cadre de sa politique active de croissance externe, Believe s'engage également à intégrer progressivement les nouvelles filiales et activités au *reporting* extra-financier.

Indicateur de performance	2022	2021	Définition	Périmètre
Effectifs				
Effectif total	1651	1430	Nombre de salariés du Groupe en CDI, CDD, alternance et contrat d'apprentissage présents à la fin de la période de <i>reporting</i> .	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de salariés travaillant pour la Plateforme Centrale parmi l'ensemble des salariés	36 %	34,3 %	Nombre de salariés travaillant pour la Plateforme Centrale à la fin de la période/effectif total.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de salariés travaillant pour les Solutions Premium et les Solutions Automatisées parmi l'ensemble des salariés	64 %	65,7 %	Nombre de salariés travaillant pour les Solutions Premium et les Solutions Automatisées à la fin de la période/effectif total.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de salariés en France parmi l'ensemble des salariés	39 %	39,1 %	Nombre de salariés en France à la fin de la période/effectif total.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de salariés en Allemagne parmi l'ensemble des salariés	15 %	17,2 %	Nombre de salariés en Allemagne à la fin de la période/effectif total.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de salariés en Europe, Russie et au Moyen-Orient (hors France et Allemagne) parmi l'ensemble des salariés	14 %	15,4 %	Nombre de salariés en Europe, Russie et au Moyen-Orient (hors France et Allemagne) à la fin de la période/effectif total.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de salariés en Amérique du Nord et en Amérique du Sud parmi l'ensemble des salariés	11 %	10,9 %	Nombre de salariés en Amérique du Nord et en Amérique du Sud à la fin de la période/effectif total.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.

(1) Le *reporting* RSE 2022 ne prend pas en compte les filiales acquises au dernier trimestre 2022, contrairement au périmètre de consolidation financière du Groupe. Ces filiales n'ont pas d'impact significatif et matériel sur le *reporting* RSE 2022.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateur de performance	2022	2021	Définition	Périmètre
% de salariés en Asie, Océanie, Afrique parmi l'ensemble des salariés	21 %	17,4 %	Nombre de salariés en Asie, Océanie, Afrique à la fin de la période/effectif total	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de CDI	95,6 %	91,5 %	% de salariés en CDI parmi les salariés en CDI et CDD du Groupe.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de CDD	4,4 %	8,5 %	% de salariés en CDD parmi les salariés en CDI et CDD du Groupe.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% d'hommes	56,9 %	60 %	% de salariés hommes parmi l'ensemble des salariés du Groupe.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de femmes Objectif RSE intégré à la rémunération variable et à long terme des membres du Comité exécutif	43,1 %	40 %	% de salariées femmes parmi l'ensemble des salariés du Groupe.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de salariés parmi les équipes dirigeantes	7,2 %	8,4 %	Nombre de salariés parmi les équipes dirigeantes à la fin de la période/Effectif total. La population des équipes dirigeantes correspond aux catégories internes de niveau 9 à 12 (Career Paths « Executives » et « Leaders »). Elle représente 7,3 % des postes à plus hautes responsabilités.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022 (hors TuneCore Japan, 6&7, JoandCo, DMC & NetD).
% de femmes parmi les équipes dirigeantes	42,9 %	41,8 %	Nombre de femmes salariées parmi les équipes dirigeantes à la fin de la période/Nombre de salariés de au sein des équipes dirigeantes. La population des équipes dirigeantes correspond aux catégories internes de niveau 9 à 12 (Career Paths « Executive » et « Leaders »). Elle représente 7,3 % des postes à plus hautes responsabilités.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022 (hors TuneCore Japan, 6&7, JoandCo, DMC & NetD).
% d'hommes parmi les équipes dirigeantes	57,1 %	58,2 %	Nombre d'hommes salariés parmi les équipes dirigeantes à la fin de la période/Nombre de salariés de au sein des équipes dirigeantes. La population des équipes dirigeantes correspond aux catégories internes de niveau 9 à 12 (Career Paths « Executive » et « Leaders »). Elle représente 7,3 % des postes à plus hautes responsabilités.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022 (hors TuneCore Japan, 6&7, JoandCo, DMC & NetD).

Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateur de performance	2022	2021	Définition	Périmètre
% de salariés de niveau « Manager » parmi l'ensemble des salariés	23,2 %	20,6 %	Nombre de salariés de niveau « Manager » à la fin de la période/ effectif total. La population des managers correspond aux catégories internes de niveau 5 à 12 (incluant les équipes dirigeantes, pour les Career Paths « Executives » et « Leaders' »).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022 (hors TuneCore Japan, 6&7, JoandCo, DMC & NetD).
% de femmes parmi les salariées de niveau « Manager »	37,6 %	34 %	Nombre de femmes salariées de niveau « Manager » à la fin de la période/salariés de niveau « Manager » La population des managers correspond aux catégories internes de niveau 5 à 12 (incluant les équipes dirigeantes, pour les Career Paths « Executives » et « Leaders' »).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022 (hors TuneCore Japan, 6&7, JoandCo, DMC & NetD).
% d'hommes parmi les salariés de niveau « Manager »	62,4 %	66 %	Nombre d'hommes salariés de niveau « Manager » à la fin de la période/salariés de niveau « Manager ». La population des managers correspond aux catégories internes de niveau 5 à 12 (incluant les équipes dirigeantes, pour les Career Paths « Executives » et « Leaders' »).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022 (hors TuneCore Japan, 6&7, JoandCo, DMC & NetD).
Parité				
Indice d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (France)	99/100 Écart de rémunération : 39/40 Écart d'augmentations : 20/20 Écart de promotion : 15/15 Congés maternité : 10/10 10 + hautes rémunérations : 10/10	99/100 Écart de rémunération : 39/40 Écart d'augmentations : 20/20 Écart de promotion : 15/15 Congés maternité : 10/10 10 + hautes rémunérations : 10/10	Méthodologie proposée par le gouvernement français basée sur quatre indicateurs : égalité des chances, rémunération équitable, prévention et protection, et engagement.	Believe SA (France)
Comité exécutif				
% de femmes membres du Comité exécutif	50 %	54 %	Nombre de femmes salariées membres du Comité exécutif à la fin de la période/nombre de membres de Comité exécutif.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% d'hommes membres du Comité exécutif	50 %	46 %	Nombre d'hommes salariés membres du Comité exécutif à la fin de la période/nombre de membres de Comité exécutif.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateur de performance	2022	2021	Définition	Périmètre
Embauches et départs				
Nombre de salariés embauchés pendant la période	487	389	Nombre total de salariés embauchés pendant la période quel que soit leur type de contrat : CDI, CDD, alternance, apprentissage. Un candidat devient salarié et est considéré comme embauché après signature son contrat de travail et ayant effectivement rejoint l'entreprise.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de femmes parmi les salariés embauchés pendant la période	43,7 %	62,2 %	Nombre total de femmes salariées embauchées pendant la période quel que soit leur type de contrat/ Nombre de salariés embauchés pendant la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% d'hommes parmi les salariés embauchés pendant la période	56,3 %	37,8 %	Nombre total d'hommes salariés embauchés pendant la période quel que soit leur type de contrat/ Nombre de salariés embauchés pendant la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Nombre de licenciements et suppressions de poste	257	251	Sont inclus les départs dus aux licenciements, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Taux d'attrition	16,1 %	19 %	Nombre total de départs au cours des 12 derniers mois/effectif moyen.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Taux de turnover	26 %	28 %	Le taux de turnover mesure le rythme auquel les salariés quittent l'entreprise et sont remplacés. Il est calculé en prenant en compte l'effectif total au début de la période (01/01/2022). ((Nombre de départs volontaires pendant la période + nombre de licenciements et suppressions de poste sur la période)/2)/effectif total au 01/01/2022.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.

Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateur de performance	2022	2021	Définition	Périmètre
Absentéisme				
Taux d'absentéisme	3 %	2,06 %	Absence due à un accident ou une maladie professionnelle, toute autre maladie, ou à un événement familial au cours de la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Formation				
% de salariés ayant suivi au moins 1 module de formation à l'éthique, la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts	44 %	67 %	Nombre de salariés ayant au moins commencé l'un des modules de formation en ligne sur l'éthique, la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts en ligne pendant la période, quel que soit leur type de contrat (CDI, CDD)/Effectif total. Sont pris en compte les salariés toujours sous contrat à la fin de la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% de salariés ayant suivi au moins une formation au cours de la période Objectif RSE intégré à la rémunération variable et à long terme des membres du Comité exécutif	90,6 %	77 %	Nombre de salariés ayant terminé au moins un module de formation en ligne pendant la période, quel que soit leur type de contrat (CDI, CDD)/Effectif total. Sont pris en compte les salariés toujours sous contrat à la fin de la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Ambassadeurs				
% de salariés ambassadeurs Objectif RSE intégré à la rémunération variable et à long terme des membres du Comité exécutif	8,9 %	8,4 %	Nombre total d'ambassadeurs parmi l'ensemble des salariés/Effectif total.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022 (hors TuneCore Japan, 6&7, JoandCo, DMC & NetD).
Entretiens de carrière				
% de salariés ayant passé au moins un entretien de carrière pendant la période	97 %	95 %	Nombre de salariés ayant validé au moins un entretien de carrière pendant la période/Effectif total. Un entretien de carrière est considéré comme « validé » lorsqu'un rapport a été rédigé et signé par le salarié et son évaluateur (son manager ou un de ses managers).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022 (hors TuneCore Japan, 6&7, JoandCo, DMC & NetD).

2. Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateurs environnementaux

Indicateur de performance	2022	2021	Définition	Périmètre
Description du site				
Superficie totale des sites en m ²	24 351,6	25 875,2	Superficie totale des sites où travaillent les salariés du Groupe (hors espaces de <i>co-working</i>).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Nombre de véhicules de fonction	51	-	Nombre de véhicules attribués à des salariés dans le cadre de leurs fonctions, quel que soit leur type de contrat (CDI, CDD, alternance, apprentissage) pendant ou avant la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Consommation d'énergie				
Consommation totale d'électricité en kWh Scope 1	1 586 136,95	1 642 170,85	Somme des consommations d'électricité de tous les sites où opèrent les salariés du Groupe (hors espaces de <i>co-working</i>) pendant la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Consommation totale d'électricité /m ² Scope 1	65,13	63,46		Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
% d'énergies renouvelables parmi la consommation totale d'électricité Scope 1	80 %	-		Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Consommation totale d'autres sources d'énergie en kWh Scope 2	1 304 373,05	863 379,15	Sont prises en compte les consommations de chauffage urbain, de fuel domestique et de gaz naturel en kWh (hors espaces de <i>co-working</i>) pendant la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Consommation totale d'autres sources d'énergies/m ²	53,56	33,36	Somme des consommations d'électricité de tous les sites où opèrent les salariés du Groupe (hors espaces de <i>co-working</i>) pendant la période/superficie totale des sites où travaillent les salariés du Groupe (hors espaces de <i>co-working</i>).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Consommation totale d'énergie en kWh Scopes 1 et 2	2 890 510	2 505 550		Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Consommation totale d'énergie en kWh/m ² Scopes 1 et 2	0,12	96,80		Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.

Indicateur de performance	2022	2021	Définition	Périmètre
Émissions de GES				
Émissions de GES – scope 1	306,18	448,95	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre du scope 1 (les bureaux et bâtiments) (en TeqCO ₂).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Émissions de GES – scope 2	401,86	422,12	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre du scope 2 (émissions indirectes liées aux consommations d'énergie et véhicules d'entreprise) (en TeqCO ₂).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Émissions de GES – scopes 1 et 2	708,04	871,07	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre des scopes 1&2.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Émissions de GES – scope 3 - Transports	235,50	-	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre des déplacements professionnels des salariés (en TeqCO ₂).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre financier 2022.
Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)				
% de DEEE recyclés (France)	100 %	95 %	Quantité de DEEE recyclés par les sites en kilogramme/Quantité de DEEE produits par les sites en kilogramme.	France.

2.8 Rapport du Commissaire aux comptes, désigné OTI, sur la déclaration de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2022

À l'Assemblée générale,

En notre qualité de Commissaire aux comptes de votre groupe (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884⁽¹⁾, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponibles sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

(1) Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

Responsabilité du Commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes, Intervention du Commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre novembre 2022 et mars 2023 sur une durée totale d'intervention d'environ trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené environ une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

2.

Responsabilité sociale et environnementale

Rapport du Commissaire aux comptes, désigné OTI, sur la déclaration de performance extra-financière

- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques⁽¹⁾, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁽²⁾ ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁴ et couvrent entre 22 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 15 mars 2023

KPMG S.A.

Jean-Pierre Valensi
Associé

Anne Garans
Expert ES

(1) *Risque de manque de cohérence et d'efficacité des processus RH et de gestion des talents ; Risque d'exclusion de certaines communautés et de genres musicaux, et de non-alignement avec les valeurs de Believe ; Risque de fracture numérique, d'invisibilité et de manque de compétences des artistes pour exploiter au mieux les nouvelles technologies et pratiques du digital marketing ; Risque de limiter la liberté d'expression et d'indépendance des artistes et labels, et de ne pas respecter les données privées ; Risques en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.*

(2) *Believe S.A.*

Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Dispositifs d'évaluation du bien-être des collaborateurs

Dispositifs d'attraction et de rétention des talents

Programmes mis en place pour la formation des artistes et le développement de leur carrière

Actions en faveur de la sensibilisation des collaborateurs à la protection de l'environnement

Initiatives pour soutenir les femmes artistes et les communautés sous-représentées dans l'industrie de la musique

Dispositifs mis en place en matière de protection des données personnelles

Mesures engagées en faveur des droits de l'Homme

Procédures mises en place en matière de bonne conduite des affaires et de lutte contre la corruption

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Effectif total à la fin de l'année

Part de femmes parmi les managers

Part des collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année

Part de collaborateurs ayant suivi la formation Code éthique et/ou anti-corruption et/ou conflit d'intérêts

Taux d'absentéisme

Taux de turnover

Part de collaborateurs ayant réalisé au moins un entretien de carrière dans l'année

Part d'ambassadeurs Believe parmi les collaborateurs

Part de participation au programme d'actionnariat salarié de 2022

Consommation d'énergie par m² pour les bureaux (kWh/m²)

Émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et 2) en tonne de CO₂ équivalent

Taux de recyclage des DEEE
