

Shaping Music for Good

■ ■ ■ ■ believe.

Responsabilité
Sociale &
Environnementale
Rapport 2023



Message du Président Directeur Général

**DENIS
LADEGAILLERIE**



Pour la troisième année consécutive, la croissance du chiffre d'affaires et l'amélioration de notre rentabilité sont à nouveau au rendez-vous en 2023. Ces résultats sont le fruit d'un travail remarquable de nos équipes, en accord avec notre mission de développer des artistes et des labels à chaque étape de leur carrière avec expertise, respect, équité et transparence.

En 2023, nous avons continué à recruter des talents, à investir dans la technologie et à innover avec nos partenaires, dans l'objectif de maximiser la valeur commerciale et la pertinence culturelle des artistes et labels qui nous font confiance, en soutenant leur créativité et le développement de leurs audiences. Nous repérons les artistes et les labels dès leurs débuts, les aidons à accroître leur notoriété, comme nous accompagnons les artistes et les labels de niveau intermédiaire dans leur croissance pour devenir les meilleurs dans leur segment de marché. Enfin, nous aidons les artistes et labels déjà au top des charts musique à atteindre de nouveaux sommets.

Nous participons à leur succès commercial. Plus nous créons de valeur en partenariat avec eux, plus nous partageons la valeur que nous avons créée ensemble. Notre priorité en 2023 - et elle le restera en 2024 : investir et innover pour créer plus de valeur pour nos artistes et nos labels et capturer plus de valeur dans toutes nos activités.

« En 2023, nous avons continué à recruter des talents, à investir dans la technologie et à innover avec nos partenaires, dans l'objectif de maximiser la valeur commerciale et la pertinence culturelle des artistes et labels qui nous font confiance, en soutenant leur créativité et le développement de leurs audiences. »

Dans les Solutions Premium, nos investissements continus dans les équipes et l'innovation ont permis à nos labels de croître plus rapidement que le marché et de lancer plus d'artistes dans le top 200 que jamais dans l'histoire de Believe. Dans les Solutions Automatisées, nous avons lancé de nouvelles fonctionnalités et un programme marketing inédit appelé TuneCore Accelerator, qui vient soutenir le développement des artistes autodistribués. Nous avons également poursuivi la création d'un leader en Asie, incluant le lancement de l'offre complète de Believe au Japon.

Nous avons également, avec l'acquisition de Sentric en mars 2023, réalisé une première étape dans le déploiement d'une offre d'édition musicale globale et complète. Nous avons finalisé son intégration durant l'année 2023, dans le but d'étendre commercialement cette activité dans l'ensemble des géographies de Believe et de l'opérer à grande échelle comme nous l'avons fait pour la musique enregistrée.

D'un point de vue financier, notre stratégie de croissance rentable s'est traduite par une augmentation de la marge d'EBITDA ajustée, reflétant à la fois l'investissement et le bon positionnement de notre modèle et la poursuite de la recherche d'efficacité que nous avons suivi tout au long de l'année.

Enfin, Believe a poursuivi ses efforts en faveur de l'avènement d'un écosystème juste et équitable dans l'industrie musicale, en phase avec les ambitions du programme de responsabilité sociétale de l'entreprise « *Shaping Music for Good* ». Ceci s'est notamment traduit par la progression continue de l'égalité et de la parité au sein du Groupe, les femmes représentant 46 % de nos effectifs. Nous avons aussi accompagné la lutte contre la fraude au *streaming*, qui ne peut se faire qu'au détriment des artistes.

C'est avec nos artistes et collaborateurs, nos deux cœurs qui battent à l'unisson, que nous poursuivrons notre stratégie de croissance rentable et nos investissements pour la soutenir. C'est avec eux également que nous continuerons à transformer le secteur de la musique digitale et à faire émerger des écosystèmes musicaux justes et équitables dans chacun de nos marchés.

Denis Ladegaillerie
Fondateur et Président Directeur Général

Chiffres clés 2023

France

147,8M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

16,8 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

699

EMPLOYÉS

1

PAYS

Allemagne

110,9M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

12,6 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

264

EMPLOYÉS

1

PAYS

Europe

(hors France et Allemagne),
Turquie et Russie incluses

264,6M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

30,1 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

327

EMPLOYÉS

13

PAYS

Amérique

128,1M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

14,6 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

187

EMPLOYÉS

8

PAYS

Asie/Océanie/ Afrique

228,9M€

CHIFFRE D'AFFAIRES

26,0 %

POIDS DANS LE CA GROUPE

442

EMPLOYÉS

27

PAYS

UNE PLATEFORME
TECHNOLOGIQUE
CENTRALE EN FRANCE,
UNE IMPLANTATION
DANS

50 PAYS

1,2 Md€
DIGITAL MUSIC SALES

880,3 M€
CHIFFRE D'AFFAIRES

94 %
SOLUTIONS PREMIUM

6 %
SOLUTIONS AUTOMATISÉES

+15,7 %
CROISSANCE DU CHIFFRE D'AFFAIRES

+14,4 %
CROISSANCE ORGANIQUE DU CHIFFRE D'AFFAIRES

5,7 %
MARGE D'EBITDA AJUSTÉ

1,35 million

D'ARTISTES DIRECTEMENT OU VIA LEUR LABEL

+100

PLATEFORMES DE DISTRIBUTION NUMÉRIQUE (DIGITAL SERVICE PROVIDERS)



1 919
EMPLOYÉS

1 322
SOLUTIONS PREMIUM ET SOLUTIONS AUTOMATISÉES

597
PLATEFORME CENTRALE



46 %
FEMMES



54 %
HOMMES



8 %
SHAPERS



94 %
TAUX DE FORMATION*

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

Shaping Music for Good

believe.



NOTRE STRATÉGIE RSE EST AU COEUR DE NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

ENGAGER NOS LEADERS

DÉPLOYER LES BONNES PRATIQUES DE CONFORMITÉ

PARTAGER LA VALEUR CRÉÉE



COMITÉ RSE

au sein du conseil d'administration



79%

de Believers formés au **CODE ÉTHIQUE, ANTI-CORRUPTION OU CONFLITS D'INTÉRÊTS**



Modèle de rémunération **ÉQUITABLE & TRANSPARENT** pour les artistes et labels

OBJECTIFS RSE

intégrés à la rémunération variable des équipes dirigeantes



plateforme indépendante

D'ALERTE PROFESSIONNELLES



PARTAGE ET VALORISATION DES DONNÉES

de streaming avec les artistes et labels



EQUITÉ DE GENRE

FAVORISER LA PARITÉ ET L'ÉQUITÉ FEMME-HOMME

SOUTENIR DES INITIATIVES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

FEMMES BELIEVERS

46%

40%

Femmes parmi les MANAGERS

RECRUTEMENTS FÉMININS

50%

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

99 /100

en France

WOMEN IN MUSIC



KEYCHANGE

50inTech



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

DÉVELOPPER UNE CULTURE DEI

DONNER DE LA VISIBILITÉ AUX COMMUNAUTÉS SOUS REPRÉSENTÉES

SOUTENIR LE PATRIMOINE MUSICAL ET LES COMMUNAUTÉS LOCALES

"CHEZ BELIEVE, LES PERSONNES DE TOUS HORIZONS SONT ACCEPTÉES TELLES QU'ELLES SONT"

8,6/10 au baromètre interne 2023



FORMATION BE FAIR

sur les biais et stéréotypes

ÉTUDE BE THE CHANGE

sur les challenges et discriminations dans l'industrie de la musique

BelievHER

playlist des femmes artistes Believe

Programme de formation et développement des jeunes artistes :



tuneCORE microgrants

amplify



DÉVELOPPEMENT DES TALENTS ET BIEN-ÊTRE

FORMER ET ACCOMPAGNER NOS BELIEVERS

ENGAGER NOS BELIEVERS

ACCOMPAGNER NOS ARTISTES ET LABELS

Believers FORMÉS

94% **98%**

Believers avec un **ENTRETIEN DE CARRIÈRE**

PLATEFORME ET WEBINAIRES

dédiés à la santé mentale et au bien-être

140 AMBASSADEURS dans notre programme Shapers for Good. **+1000 PARTICIPANTS** à nos journées solidaires Shaping Together

Des équipes **D'EXPERTS** dans **+50 pays**

FORMATIONS & MASTERCLASSES au marketing digital

150 000 km parcourus pour des **CHALLENGES SOLIDAIRES**

Développer une **IA RESPONSABLE** pour la musique

Membre fondateur de **Music Fights Fraud Alliance**



RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

MESURER ET AGIR POUR RÉDUIRE NOTRE IMPACT CARBONE

SOUTENIR DES INITIATIVES POUR LA PLANÈTE

Nos émissions de GES* en 2023 :

1265 eqCO₂ pour nos bureaux = **208 vols** autour de la Terre



74%

Sites avec des **PRATIQUES ÉCO-RESPONSABLES**



7500 ARBRES plantés



1,9 eqCO₂ par Believers = **1 vol** de Paris à Jakarta



Centre national de la musique

Étude sur l'impact carbone de la musique enregistrée

*GES : Gaz à effet de serre

2.

Extrait de la déclaration de
Performance Extra-Financière :
Chapitre 2.

Responsabilité sociale et environnementale

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	37
2.1.1 <i>Shaping Music for Good</i> , 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	40
2.1.2 Les valeurs de Believe	10	2.4.8 Assurer un dialogue au quotidien avec les équipes et mesurer le niveau d'engagement et de satisfaction	41
2.1.3 Une organisation RSE structurée	10		
2.2 Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux	14	2.5 Un acteur engagé au service des artistes & labels, et des communautés locales	42
2.2.1 Nourrir la démarche <i>Shaping Music for Good</i> grâce au dialogue avec les parties prenantes	14	2.5.1 Entretien des relations de confiance et soutenir la créativité auprès de nos artistes et labels, et de nos parties prenantes	42
2.2.2 Des politiques et actions pour répondre aux enjeux ESG : tableau des risques et opportunités	19	2.5.2 Être leader du changement dans l'industrie de la musique et développer une culture de l'engagement auprès des communautés locales	46
2.3 Un dispositif éthique et déontologique au plus près des collaborateurs, des artistes et des labels	24	2.6 Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement	48
2.3.1 Organiser la gouvernance des questions éthiques	24	2.6.1 Formaliser la démarche environnementale	49
2.3.2 Déployer des politiques et outils pour appliquer les standards de l'éthique et de la conformité	24	2.6.2 Soutenir l'engagement des collaborateurs et de l'industrie musicale et digitale en faveur de l'environnement	52
2.3.3 Mettre en place et faire connaître le dispositif d'alertes professionnelles	25	2.6.3 Appliquer les principes de la « taxonomie verte » pour mesurer sa contribution aux objectifs climatiques de l'UE	53
2.4 Les collaborateurs au cœur du modèle d'affaires de Believe et de Shaping Music for Good	26	2.7 Note méthodologique et synthèse des indicateurs	59
2.4.1 Les collaborateurs de Believe en chiffres clés	26	2.7.1 Périmètre des risques couverts	59
2.4.2 Une organisation structurée des ressources humaines au service de la croissance du Groupe	28	2.7.2 Période et fréquence de <i>reporting</i>	59
2.4.3 Être un employeur attractif : recruter et intégrer les talents	29	2.7.3 Périmètre de <i>reporting</i>	60
2.4.4 Fidéliser et accompagner les collaborateurs dans leur carrière	31	2.7.4 Indicateurs extra-financiers	60
2.4.5 Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable	34	2.8 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	69

Pour cette troisième publication de sa Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), Believe regroupe au sein du Chapitre 2 de son Document d'Enregistrement Universel (DEU), les informations pertinentes, au regard de la stratégie et des principaux risques et opportunités 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 présentés dans le 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.

La section 1 présente la stratégie RSE de Believe, sa place dans le modèle d'affaires de Believe.

Les sections 2 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 le tableau récapitulatif des enjeux, risques et opportunités extra-financiers sont présentés dans la section 2.

Les engagements envers les collaborateurs, répondant aux risques/opportunités matériels identifiés sont présentés dans la section 4.

Les engagements envers les artistes et labels, l'industrie de la musique et la société civile sont exposés dans la section 5.

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

Enfin, la section 7 présente la méthodologie et les indicateurs (indicateurs clés et complémentaires) suivis 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, les solutions et outils de la plateforme technologique innovante et en constante évolution de Believe leur permettent 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, etc.), de la production à la distribution et consommation de la musique :

- essor de nouveaux outils numériques d'aide à la création musicale ;
- évolution de la répartition de la valeur du marché vers la classe moyenne des artistes ;

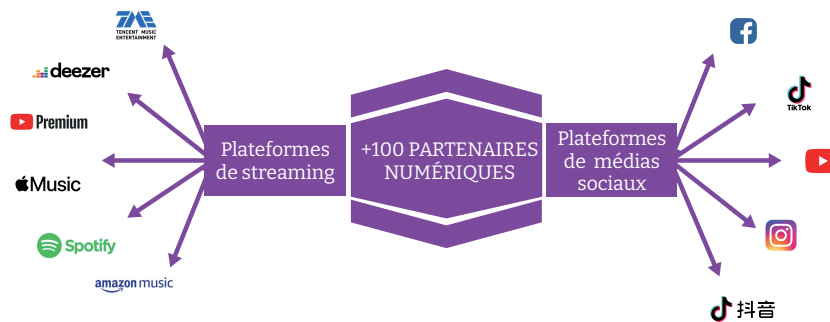
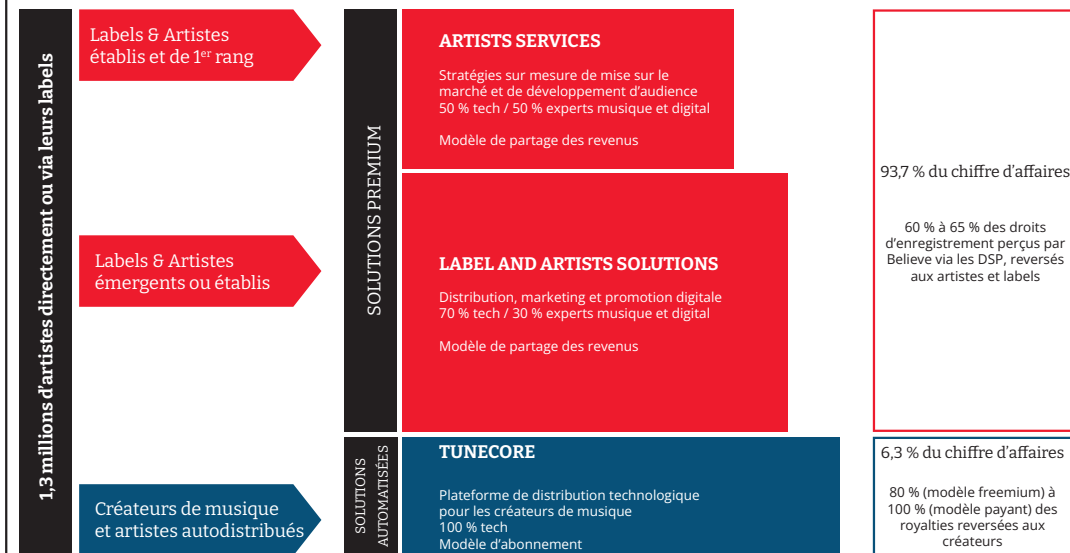
- nouvelles attentes des artistes (maîtrise des droits, partage de la valeur plus transparent, indépendance).

Believe propose une alternative qui permet aux artistes et aux labels de conduire leur carrière de façon plus autonome, rapide et agile, en les accompagnant dans leur promotion et distribution sur les plateformes digitales, tout en respectant leur créativité et leur contenu artistique. Believe s'adresse à tous les genres de musique (musique urbaine, pop, électronique, classique, jazz, « indie » ou bien encore musique traditionnelle locale, etc.).

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.

Le modèle d'affaires 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.



Le Modèle d'affaires du Groupe est soutenu par les 4 priorités de sa stratégie de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) : *Shaping Music for Good*.



RESSOURCES				CRÉATION DE VALEUR PARTAGÉE AVEC NOS DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES	
CAPITAL HUMAIN	CAPITAL TECH & INNOVATION	CAPITAL OPÉRATIONNEL	CAPITAL FINANCIER	ARTISTES, LABELS & PARTENAIRES D'AFFAIRES	COMMUNAUTÉS LOCALES ET INDUSTRIE MUSICALE
<ul style="list-style-type: none"> 597 experts plateforme centrale 1 322 experts musique et digital Formation et veille technologique et digitale Pratiques de conformité 	<ul style="list-style-type: none"> Des plateformes technologiques propriétaires et évolutives (Backstage, TuneCore,) Collecte, traitement et analyse des données pour artistes & labels et DSP Innovation de fonctionnalités & services adaptés aux nouvelles pratiques digitales Cybersécurité et protection des données 	<ul style="list-style-type: none"> Une plateforme centrale qui développe les solutions et innovations mises à disposition des artistes et labels (produits, formalisation et stratégies de déploiement des offres...) Un réseau local déployé dans +50 pays 	<ul style="list-style-type: none"> Actionnaire fondateur solidaire 182,3 millions d'euros de trésorerie nette Capitaux propres Partenariats avec plateformes numériques Politique d'acquisitions ciblées pour accélérer la croissance 	<ul style="list-style-type: none"> Formation & expertise (Solutions Artists Resources, TuneCore Rewards, Master Classes) 317 milliards de streams sur les 9 plus importantes DSP 1 331 milliards de vues sur YouTube + 1,2 milliards de DMS (Digital Music Sales) Contrats et rémunération transparents et équitables NPS clients Partenaire préféré de Tiktok... 	<ul style="list-style-type: none"> Environ 140 shapers (ambassadeurs) parmi les salariés +1000 participants à Shaping Together, mois solidaire Étude <i>Be The Change</i> sur les femmes et minorités dans l'industrie musicale Accompagnement de minorités sous-représentées 1 265,5 TeqCO₂ - vs 708 TeqCO₂ en 2022

2 Responsabilité sociale et environnementale

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





Notre stratégie de responsabilité sociale d'entreprise (RSE), *Shaping Music for Good*, est au cœur du modèle d'affaires et de la mission de Believe : accompagner les artistes et labels locaux à chaque étape de leur carrière dans le monde digital avec équité, expertise, respect et transparence.

L'ambition *Shaping Music for Good* de Believe est de contribuer à « façonner l'industrie de la musique pour le bien » en établissant des relations de confiance avec les artistes et labels, les partenaires et ses collaborateurs. Par

ses activités, Believe investit dans la croissance et le développement des talents des marchés locaux. Le Groupe s'efforce également de donner les moyens aux différentes parties prenantes pour s'engager et avoir un impact positif sur la société civile et l'industrie de la musique.

La démarche *Shaping Music for Good* est structurée autour de quatre priorités au profit des artistes et labels, des collaborateurs et des communautés dans lesquelles le Groupe opère.

Les priorités de *Shaping Music for Good*, l'ambition RSE de Believe

 Égalité de genres	 Diversité, Équité et Inclusion	 Bien-être et développement des talents	 Protection de l'environnement
Se mobiliser pour faire de l'industrie de la musique une industrie où les personnes peuvent prospérer quelle que soit leur identité de genre.	S'engager à amplifier les voix sous-représentées et à assurer le respect de tous les artistes et collaborateurs.	Créer un environnement qui favorise la santé et le bien-être pour toutes et tous, en soutenant les parcours de carrière, le développement des compétences et la formation des collaborateurs, artistes et partenaires.	Participer à l'effort collectif en faveur de la protection de l'environnement et de la lutte contre le changement climatique.

Ces priorités traduisent les engagements et les convictions profondes de Believe pour développer une industrie musicale plus diverse, inclusive et responsable :

- **développer la diversité des talents locaux** en accompagnant les artistes et labels à chaque étape de leur carrière grâce aux équipes présentes à travers le monde ;
- **soutenir la transition des artistes vers le monde numérique**, en développant et en formant une nouvelle génération d'experts du marché de la musique digitale. C'est aussi tirer le meilleur parti de la technologie pour développer de manière durable les talents ;

- **établir des relations de confiance** fondées sur le respect, l'équité et la transparence. Pour nos artistes, il s'agit du respect de leur indépendance créative, de leur liberté d'expression et de la protection de leurs données. Pour les collaborateurs, cela implique la promotion et la mise en pratique des valeurs de Believe au sein du Groupe et de l'industrie musicale ;
- **donner aux différentes communautés de Believe les moyens d'avoir un impact positif à long terme sur la Société**. S'appuyer sur un réseau d'ambassadeurs au sein de Believe et donner l'opportunité aux collaborateurs de s'engager auprès des communautés locales. C'est aussi agir pour mesurer et réduire l'impact environnemental des activités de Believe.

2.1.2 Les valeurs de Believe

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 confiance.

Servant de socle à la stratégie *Shaping Music for Good*, elles sont au cœur de chaque politique, objectif et action RSE.

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 & 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

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

Depuis son introduction en bourse en 2021, Believe a formalisé et organisé sa stratégie RSE autour de son ambition « *Shaping Music for Good* », notamment par la mise en œuvre des actions structurantes suivantes :

- renforcer le modèle de gouvernance, avec la création d'un Comité RSE au sein du Conseil d'administration et la mise en place d'une Direction de la RSE, rattachée à la Direction des ressources humaines Groupe, supervisée par un membre du Comité exécutif ;
- mener une consultation élargie et un dialogue régulier auprès des parties prenantes internes et externes pour mieux comprendre leurs attentes ;
- structurer l'ambition *Shaping Music for Good* et la stratégie RSE répondant aux enjeux majeurs du Groupe ;
- sensibiliser les collaborateurs aux fondamentaux de la RSE et développer un réseau d'ambassadeurs internes appelés « *Shapers* », relais de *Shaping Music for Good* ;
- établir et diffuser la charte Diversité, Équité et Inclusion ;
- réaliser une première évaluation du bilan carbone du Groupe ;
- mettre en place des indicateurs de performance extra-financière intégrés dans la rémunération variable annuelle et de long terme des membres du Comité exécutif et des dirigeants des principales filiales du Groupe, à l'exception pour la rémunération à long terme pour le Président-Directeur général.

En 2022 et 2023, sur proposition du Comité RSE, le Conseil d'administration a confirmé les enjeux 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 de la formation des collaborateurs, 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 l'intégration des récentes acquisitions et 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, avec la poursuite des efforts réalisés sur l'ensemble des processus de ressources humaines ;
- **enjeux de diversité et d'inclusion** au sein de l'industrie musicale, avec le soutien d'artistes et de labels locaux, en particulier les femmes et les communautés sous-représentées dans l'industrie musicale et la formation des collaborateurs. L'objectif est aussi de favoriser le développement d'une production musicale diversifiée et de valoriser le patrimoine musical local, notamment par des partenariats avec des associations locales ;
- **enjeux d'engagement des collaborateurs** au sein de Believe et auprès des communautés locales, notamment par le réseau d'ambassadeurs internes « *Shapers* », le programme de solidarité *Shaping Together* (anciennement nommé *Believe Tomorrow*) et des partenariats avec des acteurs de la société civile ;

2

Responsabilité sociale et environnementale

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

- **enjeu environnemental** avec la mesure et le suivi de l'impact carbone direct et indirect des activités de Believe (Scopes 1 & 2 et Scope 3 partiel) et la mise en place de plans d'actions de réduction de consommation d'énergie.

En 2023, Believe a renforcé sa stratégie *Shaping Music for Good* autour de quatre priorités importantes au regard des valeurs du Groupe et de son modèle d'affaires, et des enjeux de l'industrie musicale (voir paragraphe 2.1.1,

Shaping Music for Good, une stratégie RSE au cœur du modèle d'affaires de Believe, page 50) :

- égalité des genres ;
- diversité, Equité et Inclusion ;
- bien-être et développement des talents ;
- protection de l'environnement.

2.1.3.2 Les principaux objectifs extra-financiers du Groupe

Au regard des enjeux de Believe, le Groupe suit plus particulièrement les indicateurs suivants :

Enjeux	Indicateurs extra-financiers	Objectifs 2023	Résultats 2023	Référence DPEF 2023
Egalité Femmes - Hommes	% de femmes parmi les employés	44 %	45,6 %	2.4.5 Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable, page 77
Développement des talents - Formation	% de collaborateurs formés (et moyenne d'heures de formation par salarié)	85 % (10h)	94,4 % (11h)	2.4.4 Fidéliser et accompagner les collaborateurs dans leur carrière, page 74
Engagement des collaborateurs	eNPS (employee Net Promoter Score – Your Voice)	13	15	2.4.8 Assurer un dialogue au quotidien avec les équipes et mesurer le niveau d'engagement et de satisfaction, page 84
Engagement <i>Shaping Music for Good</i>	% d'ambassadeurs / <i>Shapers</i> parmi les employés	7,5 %	~ 8,3 % (environ 140 ambassadeurs / <i>Shapers</i>)	2.1.3.5 Un réseau mondial d'ambassadeurs engagés, page 56 2.5.2 Etre leader du changement dans l'industrie de la musique et développer une culture de l'engagement auprès des communautés locales, page 89

L'eNPS correspond à la question posée dans le cadre du baromètre interne *Your Voice* 2023 : « Dans quelle mesure recommanderiez-vous Believe comme employeur ? ». Calcul du score eNPS: % promoteurs (score 9 et 10) - % détracteurs (score 0 à 6).

2.1.3.3 Le dispositif de la gouvernance 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.

Construites sur les deux dimensions essentielles de Believe – les Artistes et Labels, et les Collaborateurs – les priorités de *Shaping Music for Good* sont déclinées dans l'ensemble du Groupe et adaptées aux différentes parties prenantes. Elles soutiennent l'engagement des salariés et la performance globale de Believe.

Le rattachement de la Direction de la RSE à la Direction des Ressources Humaines Groupe et le fait qu'elle soit supervisée par un membre du Comité exécutif illustre la volonté de Believe d'inscrire la RSE en tant qu'élément structurant de management, et moteur de motivation en associant directement les collaborateurs.

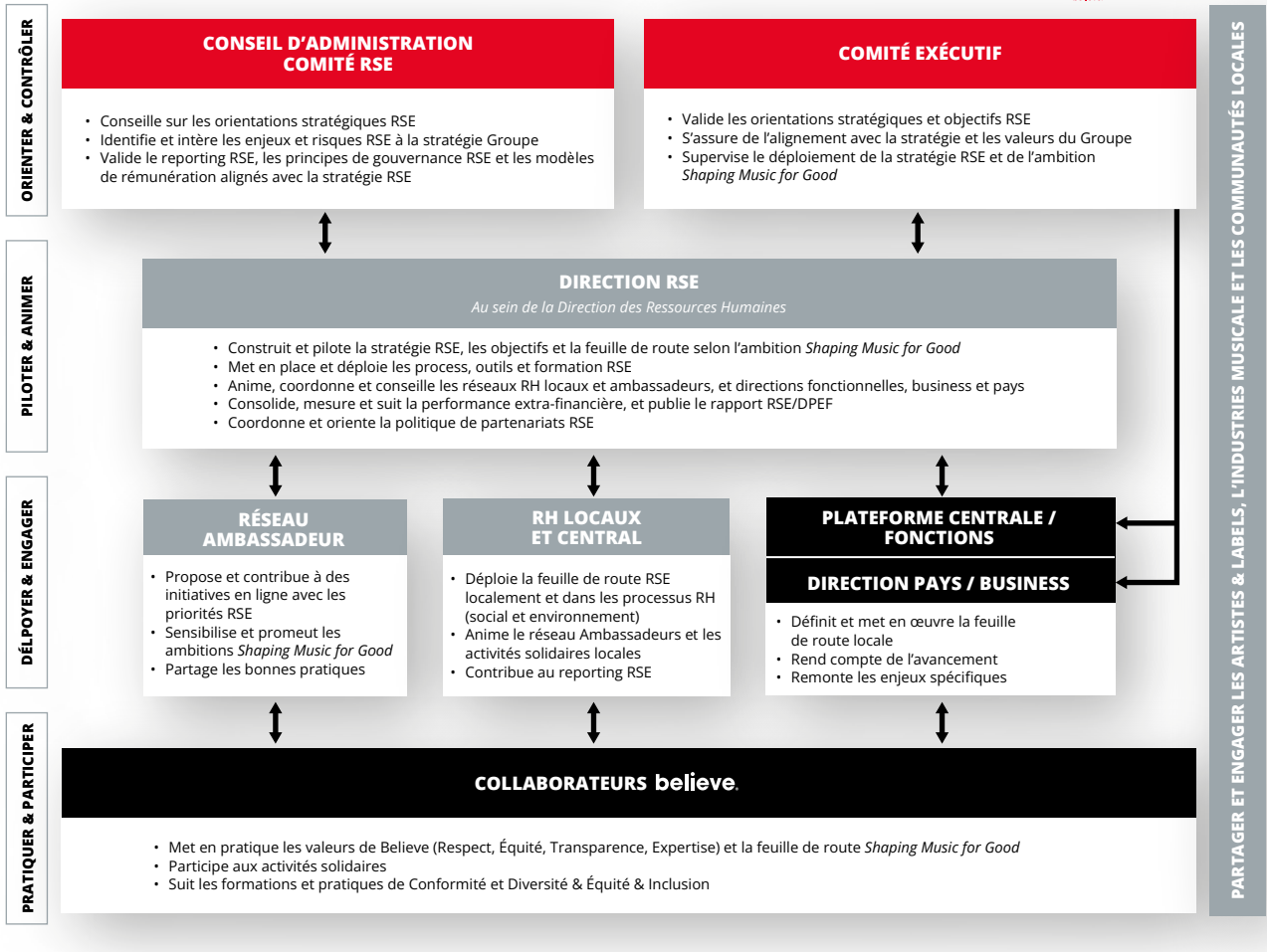
La Direction RSE assure le déploiement opérationnel de la démarche, avec toute l'attention du Conseil d'administration. Au sein de ce dernier, le Comité RSE est présidé par un membre indépendant du Conseil d'administration. La présence de Denis Ladegaillerie, Président-Directeur général, au sein de ce Comité témoigne de l'importance donnée aux enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance dans la définition de la stratégie du Groupe.

Le Chapitre 4 « *Gouvernement d'entreprise* » du DEU (page 149) décrit la composition, le fonctionnement du Comité et le détail de ses travaux au cours de l'exercice écoulé.

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*.

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



Intégrée à la Direction des Ressources Humaines, la Direction RSE collabore étroitement avec plusieurs fonctions centrales et avec les équipes locales des fonctions et des business, au sein de du Groupe afin de :

- déployer la feuille de route RSE ;
- mettre en place les politiques et actions RSE ;
- mesurer les progrès et préparer les évolutions réglementaires et enjeux ESG (Environnement, Social, Gouvernance).

La Direction RSE s'appuie également sur les comités de pilotage RSE locaux mis en place dans certains pays (France, Amérique du Nord, Amérique Latine, Inde, Asie du Sud Est...). Ces comités sont usuellement composés de la direction générale du pays et/ou de membres du Comité exécutif du Groupe, des ressources humaines locales et du responsable RSE régional.

DEPARTEMENTS	CONTRIBUTION ET PARTICIPATION AUX TRAVAUX RSE ET ENJEUX ESG
Finance, Contrôle interne	Aligner le reporting RSE sur le périmètre financier. Réaliser l'analyse de la taxonomie environnementale. Identifier les risques et opportunités environnementaux, sociaux et gouvernance et leurs potentiels impacts financiers pour les intégrer dans la cartographie des risques.
Juridique, Risques et Conformité	S'assurer du respect de l'application de la réglementation locale et internationale en vigueur. Déployer les formations de conformité auprès des collaborateurs et suivre et traiter les procédures d'alertes disponibles pour artistes & labels et collaborateurs.
Relations Investisseurs	Déployer une communication cohérente sur les engagements et progrès de Believe en matière de RSE. Comprendre les attentes de la communauté financière. Répondre aux questionnaires ESG. Intégrer la stratégie RSE du Groupe dans la communication financière (messages et supports).
Ressources Humaines	Intégrer les enjeux et priorités RSE dans tous les processus RH. Déployer les activités RSE au niveau local. Contribuer au <i>reporting</i> et rapport RSE. Définir et suivre les critères RSE de rémunération du dirigeant mandataire social exécutif et pour les hauts dirigeants ou assimilés au sein du Groupe.
Information & Technologie	Mesurer une partie de l'impact environnemental (<i>data centers</i> , centres de <i>cloud</i> , équipements informatiques).
Communication	Accompagner et promouvoir les activités et progrès RSE en communiquant auprès des collaborateurs et parties prenantes.
Equipes locales « Business » avec un Comité RSE local	Déployer et suivre la feuille de route <i>Shaping Music for Good</i> au niveau local et auprès des artistes & labels. Mettre en place des activités RSE localement auprès des collaborateurs et artistes & labels. Etablir des partenariats avec des organismes et associations de l'industrie musicale.

2.1.3.4 Les critères extra-financiers intégrés aux dispositifs de rémunération

Le Groupe s'assure de la mobilisation des équipes dirigeantes aux enjeux RSE en intégrant des critères extra-financiers dans la politique de rémunération. Le Président-Directeur général a ainsi des critères extra-financiers dans sa rémunération variable annuelle. C'est également le cas des membres du Comité exécutif et des dirigeants des principales filiales du Groupe, qui ont notamment un critère extra-financier dans leur évaluation de performance. Par ailleurs, les plans d'attribution gratuites d'actions comprennent aussi un critère extra-financier.

Les critères de performance sont décrits dans le chapitre 4 du DEU (paragraphe 4.6.3, Politique de rémunération 2024 du Président-Directeur Général, Dirigeant mandataire social exécutif, page 191) pour la rémunération variable du Président-Directeur général et pour les plans d'attribution gratuite d'actions (paragraphe 4.6.4.4 Principes et règles retenus pour l'attribution d'actions gratuites, page 206).

2.1.3.5 Un réseau mondial d'ambassadeurs engagés

Les ambassadeurs Believe, appelés « *Shapers* » par référence à l'ambition *Shaping Music for Good*, 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 les responsables RSE régionaux et les équipes de ressources humaines locales ainsi qu'avec l'appui du management local.

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

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

Les ambassadeurs / *Shapers* proposent des initiatives et mettent en œuvre des actions concrètes dans ces domaines.

Le but est de créer et d'animer des communautés pour partager les meilleures pratiques, diffuser et déployer localement la stratégie RSE en cohérence avec la démarche *Shaping Music for Good*.

Des exemples de contributions du réseau de *Shapers* sont détaillés dans le paragraphe 2.5.2.2 Favoriser la musique comme vecteur de messages engagés et de pratiques responsables. Pour ce faire, les ambassadeurs disposent d'informations relatives à la stratégie RSE, aux objectifs et aux moyens attribués. Ils se réunissent régulièrement aux niveaux local et régional afin de partager les bonnes pratiques, définir et mettre en œuvre des actions concrètes communes sur le terrain.

Après avoir construit et élargi le réseau d'ambassadeurs / *Shapers*, le Groupe s'est donné comme objectif en 2023 de renforcer le niveau de participation et d'engagement de ces ambassadeurs et non plus d'augmenter le nombre de participants à ce réseau. En 2023, celui-ci compte environ 140 ambassadeurs / *Shapers* dans 12 pays, soit près de 8,3 % des collaborateurs, dépassant ainsi l'objectif initial fixé de 7,5 % d'ambassadeurs sur la totalité des effectifs du Groupe pour 2023. Cet indicateur est l'un des critères extra-financiers intégrés à certains plans d'attribution gratuites d'actions à long terme.

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

La présente déclaration, réalisée pour l'exercice 2023, 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.

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 (Conseil d'administration, actionnaires, associations et organisations non gouvernementales...).

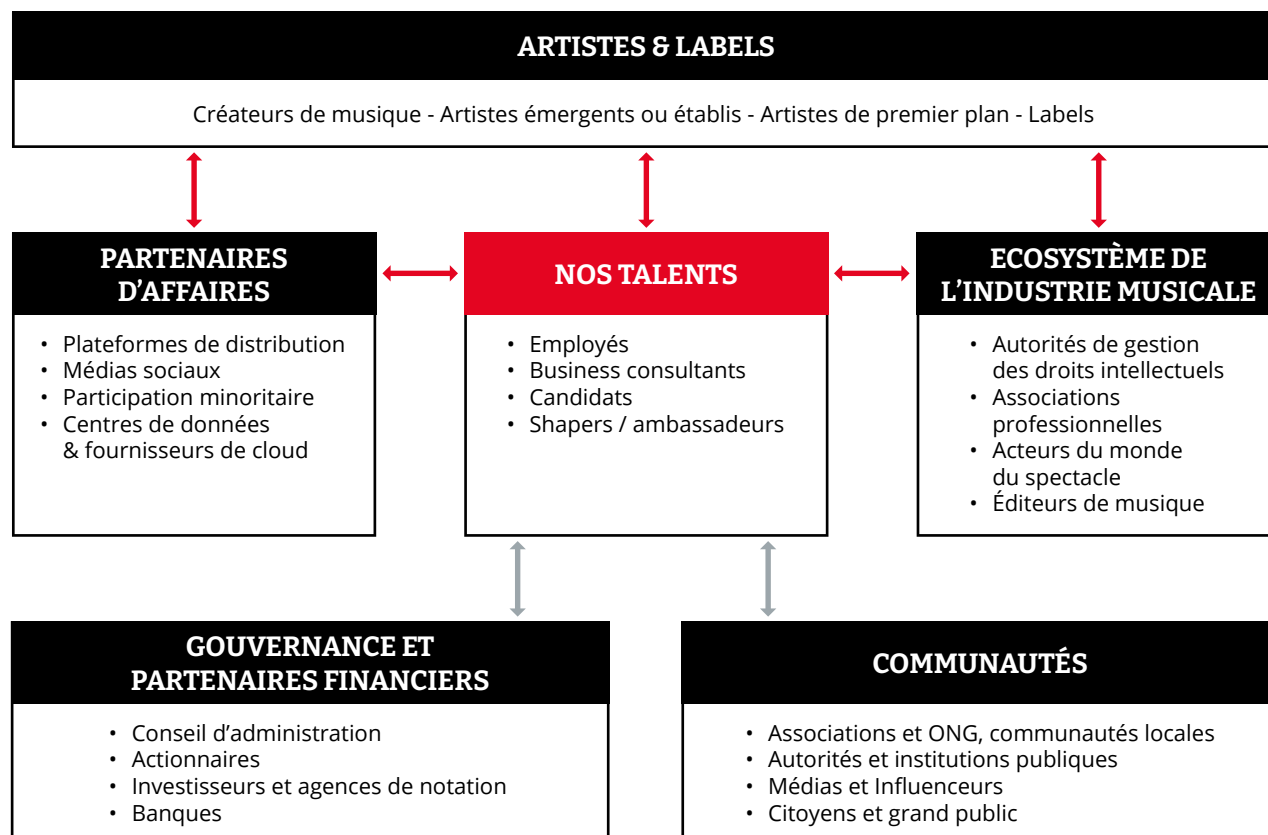
Cette cartographie vise aussi à garantir un dialogue régulier entre Believe et l'ensemble des acteurs de son écosystème. Elle a été affinée en 2023 avec l'identification de relations d'interdépendance entre Believe et ses parties prenantes, et sera complétée progressivement par une analyse plus approfondie des risques et opportunités de chacune des parties prenantes identifiées ci-dessous.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

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

La cartographie des parties prenantes



PRINCIPALES PARTIES PRENANTES DE BELIEVE :

Les principales parties prenantes de Believe sont les collaborateurs de Believe (« Nos talents »), qui notamment accompagnent les artistes et labels en partageant leur expertise de la musique et des solutions digitales. Believe construit également des relations solides avec les partenaires d'affaires, tels que les plateformes de *streaming* et les réseaux sociaux. Le Groupe met au service des artistes et labels ses relations privilégiées avec ces partenaires, en particulier en tant que « partenaire préféré ». Les partenaires technologiques, tels que les fournisseurs de serveurs et de *cloud*, sont également importants pour assurer une gestion optimisée et durable des données des artistes et labels vers et en provenance des plateformes. Enfin, Believe interagit avec l'écosystème de l'industrie musicale, avec notamment l'ambition d'engager l'ensemble des acteurs vers une industrie plus diverse, inclusive et durable.



AUTRES PARTIES PRENANTES :

Believe entretient également des relations avec ses partenaires financiers dans le cadre d'une gouvernance responsable et transparente. Le Groupe s'implique aussi auprès des communautés locales, notamment dans le cadre des activités solidaires du programme *Shaping Music for Good*. Believe ne communique pas directement au grand public, mais accompagne les artistes et labels pour qu'ils puissent élargir leur audience auprès des consommateurs de musiques via les plateformes digitales.

2.2.1.2 La consultation des parties prenantes

Dans le cadre de la construction de sa stratégie RSE – *Shaping Music for Good* – Believe a consulté, en 2021, des collaborateurs, artistes et labels, ainsi que des plateformes partenaires.

Les résultats de cette consultation ont permis :

- d'identifier les enjeux de matérialité prioritaires ;
- de renforcer et d'améliorer 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...)



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.

Le Groupe entend intégrer ses valeurs dans les relations avec ses parties prenantes, et ainsi répondre au mieux à leurs attentes, avec la mise en œuvre d'actions concrètes. Ces enjeux sont traités via les politiques de ressources humaines et RSE du Groupe et les projets menés en faveur des communautés locales.

PRINCIPALES ATTENTES DES PARTIES PRENANTES DE BELIEVE	RÉFÉRENCE AUX POLITIQUES ET INITIATIVES MISES EN PLACE PAR BELIEVE POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES PARTIES PRENANTES
La diversité et l'inclusion au sein des équipes	Paragraphe 2.4.5, Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable, page 77
La lutte contre les inégalités de genre ou visant les minorités au sein des industries musicale et numérique	Paragraphe 2.4.5, Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable, page 77 Paragraphe 2.5.2, Être un leader du changement dans l'industrie de la musique et développer une culture de l'engagement auprès des communautés locales, page 89
La santé physique et mentale et le bien-être des collaborateurs et des artistes	Paragraphe 2.4.6, Développer des conditions performantes de travail, de bien être et de santé mentale, page 80 Paragraphe 2.5.1.4, Former les artistes et labels à la gestion de leur carrière, page 87
Des relations équitables et transparentes avec l'ensemble des artistes, labels, collaborateurs et partenaires	Paragraphe 2.4.7, Déployer un système de rémunération équitable et partager la création de valeur avec les collaborateurs, page 83 Paragraphe 2.5.1.5, Respecter l'indépendance créative et la confidentialité des données des artistes, page 88
Le développement des collaborateurs et des artistes, et des communautés locales, notamment par la formation et l'accompagnement aux nouvelles pratiques digitales	Paragraphe 2.5, Un acteur engagé au service des artistes & labels, et des communautés locales, page 85
La mesure et la maîtrise de l'empreinte carbone, notamment par la réduction de la consommation d'énergie	Paragraphe 2.6.1, Formaliser la démarche environnementale, page 92

2.2.1.3 L'ambition *Shaping Music for Good* et les initiatives RSE de Believe au regard des Objectifs du Développement Durable des Nations Unies

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
Bonne santé et bien-être 	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.
Éducation de qualité 	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.
Égalité entre les sexes & inégalités réduites  	Le Groupe veille à l'équité et à 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, ect.), anti-discrimination et anti-harcèlement. 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>Shapers (Believe for People/Parity)</i> .
Travail décent et croissance économique 	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.
Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 	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. 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> .

2.2.1.4 Un dialogue continu avec la communauté financière

Depuis son introduction 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, etc.).

Le Groupe respecte les meilleures pratiques de la profession. La Direction Générale et la Direction des 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 2023, la Direction des Relations Investisseurs du Groupe a rencontré 275 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, les *webcasts* et leur retranscription (rubrique « Résultats financiers ») ;

- l'agenda des publications financières (rubrique « Résultats financiers ») ;
- le cours de l'action (rubrique « Capital & Actionnariat ») ;
- la structure du capital (rubrique "Capital & Actionnariat ») ;
- la possibilité de s'inscrire sur les listes de distribution et les coordonnées pour contacter les relations investisseuses ;
- les communiqués financiers, les présentations trimestrielles des résultats en *webcast* et leur retranscription ;
- l'agenda des publications financières ;
- le cours de l'action.

2.2.1.5 Une performance extra-financière reconnue

Believe s'appuie notamment sur les évaluations et commentaires des agences d'évaluation extra-financière pour progresser dans les différentes dimensions ESG.

En 2023 (sur les données 2022), Believe a amélioré sa notation MSCI et Gaïa Ethifinance versus 2021/2022, et est considéré comme « faible risque ESG » par Morningstar Sustainalytics pour sa première année de notation.

AGENCE DE NOTATION	ÉVALUATION DE BELIEVE EN 2023	DESCRIPTION
MSCI	8.2/10 AA	<i>Avec plus de 50 ans d'expertise en recherche, en données et en technologie, MSCI (Morgan Stanley Capital International) fournit des services de recherche approfondie et des analyses sur les sujets ESG sur plus de 2900 entreprises. Son système de notation est mis à jour régulièrement pour évaluer la gestion par une entreprise des risques et opportunités ESG financièrement pertinents au regard des évolutions réglementaires, techniques et sectorielles.</i>
Gaïa Research by Ethifinance	58/100 Bronze	<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>
Morningstar Sustainalytics	Faible niveau de risque ESG 13.7/100	<i>Morningstar Sustainalytics est une société indépendante de recherche, de notation et d'analyse sur les facteurs ESG et la gouvernance d'entreprise, qui aide les investisseurs à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies d'investissement responsable. Leur analyse s'appuie sur la méthodologie et les données Sustainalytics.</i>

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

Méthodologie d'analyse des risques extra-financiers :

Dans le cadre de sa stratégie RSE, Believe a identifié et mets régulièrement à jour ses enjeux, risques et opportunités environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) clés.

Ce travail d'identification, d'analyse et de traitement des risques ESG est réalisé en cohérence avec la méthodologie utilisée dans le cadre de la gestion du risque Groupe (paragraphe 3.2.2.2 « Identification et évaluation des risques », page 145) avec l'aval du Comité RSE :

- **établissement du contexte** : les enjeux, risques et opportunités ESG sont identifiés en tenant compte des priorités de la stratégie *Shaping Music for Good*, des attentes des parties prenantes, de la réglementation et des bonnes pratiques de reporting extra-financier ;
- **identification et analyse des risques ESG** : les risques identifiés sont ensuite évalués et priorisés selon leur probabilité d'occurrence et leur impact ESG et/ou financier. Ce processus est itératif et collaboratif avec les différentes équipes concernées ;
- **traitement des risques et opportunités ESG** : ce volet englobe les actions prises au sein du Groupe permettant d'éviter et de limiter les risques ESG ou d'exploiter les opportunités, au niveau local et Groupe. Des politiques et actions correctives sont implémentées à l'échelle locale et Groupe pour mitiger le risque identifié et le ramener à un niveau acceptable.

Le tableau des enjeux, risques et opportunités de Believe reporte :

- les résultats de l'analyse ;
- la description des principaux risques et opportunités ESG identifiés au regard des activités de Believe, ainsi que ses enjeux et ceux de l'industrie musicale.

Cette analyse a été réalisée en prenant en compte :

- la stratégie *Shaping Music for Good* ;
- les priorités identifiées par les parties prenantes dans le contexte du secteur musical et technologique ;
- les attentes réglementaires et les bonnes pratiques en matière de *reporting* extra-financier, et les recommandations formulées par le Comité RSE.

Le périmètre de l'analyse menée sur les risques ESG couvre l'activité de Believe et une partie de sa chaîne de valeur.

Les risques et opportunités ESG ont été priorisés en s'appuyant sur la méthodologie utilisée par le Contrôle interne pour identifier les risques auxquels Believe est exposé, lesquels sont globalement présentés au Chapitre 3 du DEU.

Les principaux facteurs de risques du Groupe dudit Chapitre 3 de ce document, ont été enrichis en 2022 et 2023 par les travaux réalisés sur la matrice des enjeux ESG afin de les intégrer aux enjeux stratégiques et financiers du Groupe.

Ce tableau est organisé 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.

Pour chacun de ces trois thèmes, le tableau présente de manière synthétique :

- les risques et les opportunités ;
- les principales politiques et plan d'actions mis en œuvre pour réduire les risques et développer les opportunités sous le prisme des quatre priorités de la stratégie *Shaping Music for Good* ;
- les sections au sein desquelles ces thèmes sont détaillés dans le présent DEU pour inviter le lecteur à avoir une information complète ;
- une illustration des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations-Unies auxquels le Groupe contribue.

À l'issue de cette analyse, les risques matériels liés aux relations entre Believe avec ses fournisseurs et sous-traitants ne revêtent pas un caractère significatif et n'ont donc pas été intégrés dans ce tableau.

MATRICE DES ENJEUX, RISQUES ET OPPORTUNITÉS ESG DE BELIEVE

ENJEUX ET DÉFIS RSE	RISQUES	OPPORTUNITÉS	POLITIQUES ET/OU PLAN D'ACTION	INDICATEURS 2023	PRIORITÉ SHAPING MUSIC FOR GOOD ET ODD	PARAGRAPHES DPEF ET DEU		
ENJEUX ET DÉFIS SOCIAUX - Collaborateurs								
<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 digital marketing 	<p>Risque de ne pas être un employeur attractif et de ne pas retenir les talents nécessaires à la croissance.</p> <p>Niveau de risque : Elevé</p> <p>Risques Groupe correspondants : Risques liés au capital humain et à son développement ; Risques liés à la gestion de la croissance rapide du Groupe et aux acquisitions.</p>	<p>Développer une marque employeur forte et attirer les candidats divers et à haut potentiel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Développer la visibilité de la marque employeur sur internet et les réseaux sociaux avec le site Carrières ● Déployer une politique et des outils de recrutement performants (déploiement de Smart Recruiter, Guide de formation au recrutement, referral...) ● Participation à des salons et forums de recrutement divers afin de créer un vivier de candidats potentiels ● Développer des partenariats avec des établissements de formation (universités, écoles...) 	    	<p>2.4.3, page 72</p>			
			<p>Réaliser de manière régulière une enquête auprès de tous les employés pour mesurer les différentes dimensions de leur engagement et de satisfaction (Your Voice)</p> <p>Accompagner les collaborateurs dans la gestion de leur travail et de leur santé mentale (gestion du stress, mentoring, soutien psychologique externe...)</p> <p>Mettre en place des activités locales favorisant le bien-être et l'esprit d'équipe (pratiques du sport et activités physiques, restauration...)</p> <p>Déployer un socle de protection sociale à tous les salariés</p>	    			<p>Taux de participation au baromètre interne Your Voice</p>	<p>2.4.6, page 80</p>
			<p>Accompagner le développement de leur carrière et évaluer la performance des collaborateurs</p> <p>Accompagner les managers et leaders dans leur rôle de management (formation et coaching)</p> <p>Mettre en place des plans stratégiques de développement des talents et des plans de succession</p>	  			<p>% d'employés ayant eu au moins un entretien de carrière</p> <p>% d'employés ayant suivi au moins une formation</p>	<p>2.4.4, page 74</p>
<p>Risque de ne pas mettre à la disposition des artistes et labels les compétences techniques et en digital marketing les plus en pointe</p> <p>Niveau de risque : Moyen</p> <p>Risques Groupe correspondant : Risques liés au capital humain et à son développement.</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 digital marketing</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 	  	<p>2.4.4.1, page 74</p> <p>2.4.4.2, page 75</p>				

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	PRIORITÉ SHAPING MUSIC FOR GOOD ET ODD	PARAGRAPHE DPEF ET DEU
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>Niveau de risque : Moyen</p> <p><i>Risques Groupe correspondants :</i></p> <p><i>Risques liés au capital humain et à son développement ;</i></p> <p><i>Risques liés à la fraude, corruption et à l'éthique.</i></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 	<p>% d'employés ayant suivi la formation <i>Be FAIR</i></p> <p>Résultats obtenus dans le cadre du baromètre interne <i>Your Voice</i></p> <p>Index égalité professionnel le France</p>	<p>2.4.5, page 77</p>
	<p><i>Risques Groupe correspondants :</i></p> <p><i>Risques liés au capital humain et à son développement ;</i></p> <p><i>Risques liés à la fraude, corruption et à l'éthique.</i></p>	<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>Shapers</i> (<i>Believe for Planet, Believe for People/Parity</i>) ● Promouvoir les <i>Driving Forces</i> (valeurs) de Believe (Respect, Expertise, Équité, Transparence) ● Déployer des politiques et outils pour appliquer les standards de l'éthique et de la conformité ● Communiquer sur le dispositif d'alertes professionnelles auprès des collaborateurs 	<p>% d'employés ayant suivi au moins un des modules de formation Conformité</p> <p>% de <i>Shapers</i> parmi les employés</p>	<p>2.1.3.3, page 54</p> <p>2.3.2, page 67</p> <p>2.3.3, page 68</p>
	<p>Risque de manque de cohérence et d'efficacité des processus RH et de gestion des talents</p> <p>Niveau de risque : Moyen</p> <p><i>Risques Groupe correspondant :</i></p> <p><i>Risques liés au capital humain et à son développement ;</i></p> <p><i>Risques liés au développement du Groupe à l'international.</i></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 ● Définir des politiques centrales appliquées localement et uniformiser les systèmes d'information des ressources humaines (déploiement de Workday) ● Développer un programme d'actionnariat salarié attractif et équitable 	<p>% d'employés présents dans l'outil RH Workday</p>	<p>2.4.1, page 69</p> <p>2.4.7, page 83</p>

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		PRIORITÉ SHAPING MUSIC FOR GOOD ET ODD	PARAGRAPHES DPEF ET DEU
ENJEUX ET DÉFIS SOCIÉTAUX - Artistes & labels et communautés						
<p>Engager l'industrie musicale en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Être un partenaire inclusif pour toutes les communautés diverses et tout type de genre musical 	<p>Risque d'exclusion de certaines communautés et de genres musicaux, et de non-alignement avec les valeurs de Believe</p> <p>Niveau de risque : Moyen</p> <p><i>Risques Groupe correspondants :</i> <i>Risques liés aux relations avec les labels et artistes ;</i> <i>Risques liés au capital humain et à son développement.</i></p>	<p>Promouvoir des artistes émergents, les femmes et les minorités dans l'industrie musicale</p>	<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 	<p>Nombre de participants et de pays participants à l'enquête <i>Be The Change</i></p>		<p>2.5.2, page 90</p>
<p>Attirer, révéler et accompagner les artistes & labels locaux et divers dans le développement de leur carrière musicale grâce aux technologies et aux services digitaux :</p> <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) 	<p>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></p> <p>Niveau de risque : Moyen</p> <p><i>Risques Groupe correspondants :</i> <i>Risques liés aux relations avec les labels et artistes ;</i> <i>Risques liés aux conditions économiques et à l'évolution du marché de la musique enregistrée.</i></p>	<p>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></p>	<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 <i>TuneCore</i>) ● 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 <i>Backstage</i>, programme <i>TuneCore Rewards</i> MasterClasses...) ● 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...) 	<p>Voir chapitre 1, Présentation du Groupe</p> <p>Nombre d'artistes</p> <p>Nombre de DSP partenaires</p> <p>Statut du partenariat avec les principales plateformes de streaming (<i>preferred partner</i>)</p>		<p>2.5.2, page 89</p>

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	PRIORITÉ SHAPING MUSIC FOR GOOD ET ODD	PARAGRAPHE DPEF ET DEU	
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>Niveau de risque : Moyen</p> <p><i>Risques Groupe correspondants :</i></p> <p><i>Risques liés aux relations avec les labels et artistes ;</i></p> <p><i>Risques liés aux relations avec les plateformes de distribution numérique et les médias sociaux ;</i></p> <p><i>Risques liés à la fraude, la corruption et l'éthique.</i></p>	<p>Respecter les droits fondamentaux des artistes et leur choix artistique</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 88	
	<p><i>Risques Groupe correspondants :</i></p> <p><i>Risques liés aux relations avec les labels et artistes ;</i></p> <p><i>Risques liés aux relations avec les plateformes de distribution numérique et les médias sociaux ;</i></p> <p><i>Risques liés à la fraude, la corruption et l'éthique.</i></p>	<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) 	<p>Voir chapitre 1, Présentation du Groupe</p>	 	2.5.1.5, page 88
	<p><i>Risques Groupe correspondants :</i></p> <p><i>Risques liés aux relations avec les plateformes de distribution numérique et les médias sociaux ;</i></p> <p><i>Risques liés à la fraude, la corruption et l'éthique.</i></p>	<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 88
ENJEUX ET DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX						
<p>Promouvoir une industrie 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>Niveau de risque : Faible</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>Consommation d'énergie</p> <p>Emissions de GES (Scopes 1&2)</p> <p>% de DEEE⁽¹⁾ recyclés</p>		2.6.2, page 95 2.6.3, page 96
	<p><i>Risques liés au climat et aux ressources sur toute la chaîne de valeur de la musique digitale et du numérique (data center, streaming, équipements...)</i></p>	<p>Contribuer aux efforts de l'industrie musicale autour de l'urgence climatique et participer à la mobilisation des différentes parties prenantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Évaluer l'empreinte carbone indirecte de nos activités (Scope 3 incluant <i>data centers, cloud, streaming, live, merchandizing...</i>) ● Identifier les leviers clés pour Believe pour limiter les risques physiques et de transition liés au changement climatique ● Préparer la définition d'une stratégie climat à moyen et long termes ● Former et engager les collaborateurs dans des pratiques éco-responsables (<i>Shaping Together</i> et <i>Shapers/ambassadeurs Believe for Planet</i>) 			2.6.1.1, page 92
	<p><i>Risques liés au climat et aux ressources sur toute la chaîne de valeur de la musique digitale et du numérique (data center, streaming, équipements...)</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Contribuer aux réflexions et travaux de l'industrie musicale (Centre National de la Musique) et promouvoir les artistes qui s'engagent pour la protection de l'environnement (<i>Mangroove</i>) 			2.6.3, page 96

(1) DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques.

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.

« 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

2.3.1 Organiser la gouvernance des questions éthiques

La Direction Risques et Conformité est directement rattachée à un membre du Comité Exécutif, Directeur Général adjoint en charge des finances et de la stratégie. Cette Direction a la responsabilité 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'anticorruption et de conflits d'intérêts. Le Directeur Risques et 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. Composé du Président-Directeur général du Groupe, de la Direction des Ressources Humaines, de la

Direction Juridique et de la Direction Risques et Conformité, il veille à la mise en œuvre du programme de conformité et à l'application des sanctions le cas échéant. Il traite également des cas de signalement des manquements aux règles et codes internes et revoit les travaux liés à la Loi Sapin II et au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

Le Comité d'éthique est dédié au traitement des cas de signalement des manquements aux règles et codes internes.

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 <https://www.believe.com/fr/conformite-ethique> et l'Intranet du Groupe. 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.

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. Le programme prévoit également des mises à jour régulières et des rappels de campagne de formation pour les collaborateurs en poste et ayant suivi ce programme de formation il y a 2 ans ou plus. C'est pourquoi des campagnes spécifiques ont été organisées en 2021 et 2023, expliquant le plus faible pourcentage de collaborateurs formés à ces sujets en 2022.

2. Responsabilité sociale et environnementale

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

En effet, une campagne importante de formation en ligne avait été lancée en 2021 sur ces sujets dans le cadre de l'introduction en bourse de la Société (67 % des collaborateurs formés). En 2023, Believe a mené une nouvelle campagne de formation en ligne focalisée précisément sur les risques de conflit d'intérêts, et destinée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe : 78,7 % ont suivi cette formation en 2023.

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, ainsi que la

procédure d'alerte (voir paragraphe 2.4.5.4, Former et mobiliser les collaborateurs aux principes Diversité, Équité et Inclusion et anti-discrimination et anti-harcèlement, page 79).

Indicateur	2023	2022
% de collaborateurs ayant suivi la formation Code éthique et/ou anti-corruption et/ou conflit d'intérêts	78,7 %	44 %

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. Les collaborateurs sont encouragés à s'exprimer en toute confidentialité, de manière anonyme ou non en fonction de leur souhait. Cette procédure leur permet de signaler, de bonne foi, un manquement sérieux à la loi ou aux règles internes de Believe.

Cette plateforme d'alertes permet ainsi de détecter les situations sensibles, notamment de fraude, de corruption, de discrimination ou de harcèlement ou de non-respect des droits humains dans l'ensemble de l'organisation et dans les différents pays où le Groupe opère.

La plateforme d'alertes professionnelles répond aux exigences de la Loi Sapin II et est ouverte à tous les collaborateurs et parties prenantes, notamment les artistes, labels, partenaires et plateformes de distribution, et fournisseurs. Cette plateforme est disponible sur le site Internet du Groupe : <https://believe.integrityline.org/index.php>. Elle 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 à l'environnement de travail sont transmises et analysées par la Direction des Ressources Humaines et la Direction RSE. La Direction des Ressources Humaines prend alors les mesures nécessaires ou sanctions appropriées le cas échéant ;
- les autres alertes, notamment les alertes relatives à la fraude, la corruption, le conflit d'intérêts, l'évasion fiscale et le non-respect des droits humains sont transmises à la Direction Risques et Conformité ;

- les alertes revêtant un niveau de gravité manifeste sont examinées par le Comité d'éthique de Believe, composé de la Direction Risques et Conformité, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Juridique et du Président-Directeur général de Believe.

Believe s'engage à examiner toutes les plaintes et à les traiter avec respect et confidentialité. Les alertes traitées sont suivies par la mise en place de mesures ou sanctions si nécessaire, et d'actions de préventions.

Conformément aux principes de la loi Sapin II, Believe a également mis en place un processus d'évaluation des tiers, en particulier pour ses principaux partenaires fournisseurs de services numériques (fournisseur de *data centers* ou *cloud*, ou de plateforme de streaming par exemple).

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.

En 2023, Believe a lancé une campagne de communication mondiale « *Speak Up* » pour sensibiliser, expliquer et lutter contre le harcèlement et la discrimination. A travers les différents outils de communication, Believe a rappelé son engagement de « zéro tolérance » pour toute discrimination et harcèlement moral ou sexuel. Cette campagne a été aussi l'occasion de présenter les différents moyens d'alerter Believe : via la plateforme d'alertes anonyme et confidentielle, directement auprès du réseau des ressources humaines, ou des référents harcèlement et discrimination dans certains pays.

Enfin, Believe a rappelé la mise à disposition d'aide psychologique (via le partenaire Eutelmed – voir paragraphe 2.4.6.2 « Accompagner les collaborateurs dans la gestion de leur travail et de leur santé mentale », page 80).

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

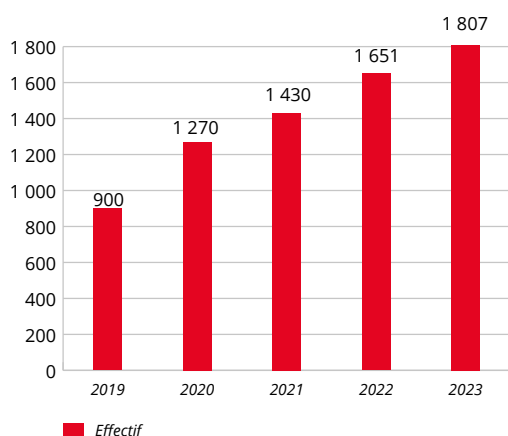
En tant que Groupe international en forte croissance, Believe doit pouvoir attirer, recruter, retenir et former les bons talents aux niveaux central et local pour assurer le développement de ses activités et rester à la pointe de la technologie et des pratiques de la musique digitale. Les collaborateurs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

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

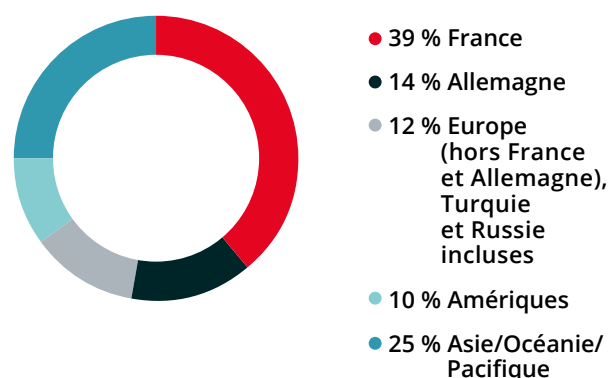
2.4.1 Les collaborateurs de Believe en chiffres clés

Au 31 décembre 2023, le Groupe employait 1 807 salariés dans les sociétés entrant dans son périmètre de reporting RSE (1 919 dans son périmètre de consolidation⁽¹⁾).

Évolution des effectifs

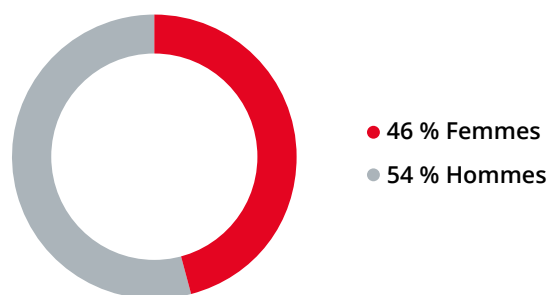


Répartition géographique des effectifs 2023

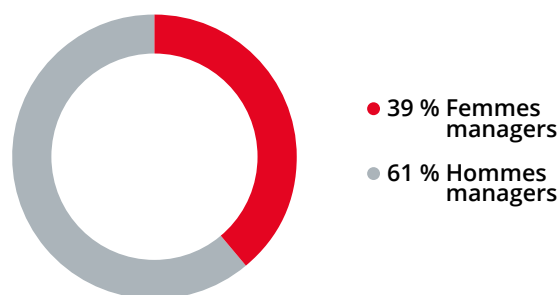


Depuis 2019, les effectifs ont augmenté de 101 %. En 2023, les effectifs ont continué à croître avec une hausse de 9 % par rapport à 2022 afin de soutenir la croissance de Believe.

Répartition des femmes et hommes parmi les effectifs en 2023



Répartition des hommes et des femmes parmi les managers⁽²⁾ en 2023



(1) Dans le présent chapitre, les effectifs salariés du Groupe incluent l'ensemble des entités légales consolidées à l'exception de Sentric (acquise en 2023). Dans le cadre du périmètre de reporting RSE, les effectifs 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.

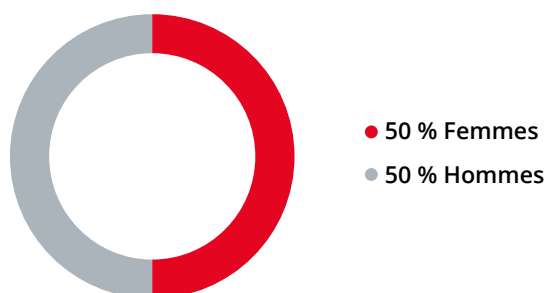
(2) La population de managers correspond aux collaborateurs ayant des responsabilités managériales, dans le Career Path (parcours professionnel) "Leaders" dont les catégories internes vont de 5 à 9 (avec "direct report").

2.

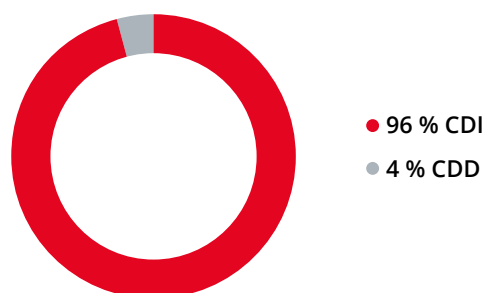
Responsabilité sociale et environnementale

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

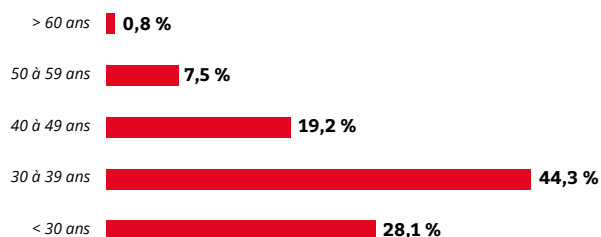
Répartition des femmes et des hommes au Comité Exécutif en 2023



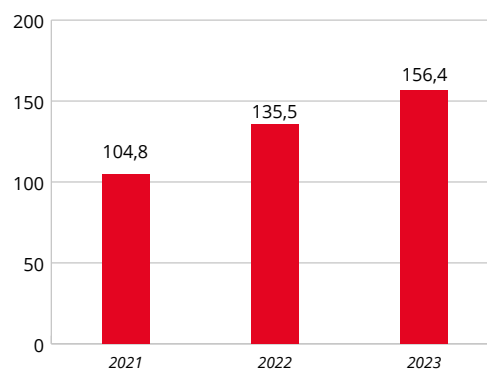
Répartition des contrats CDI et CDD ⁽¹⁾ 2023



Pyramide des âges en 2023 (effectifs en CDI)



Évolution de la masse salariale (en millions d'Euros)



(1) Les CDD (Contrats à Durée Déterminée) considérés ici incluent à la fois les contrats à durée déterminée et les contrats d'alternance ou équivalents. 3,6 % des salariés étaient en CDD en 2023, soit 66 personnes dont 53 sous contrat d'alternance ou équivalent.

2.4.2 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 et valoriser les ressources des sociétés acquises, en partageant et appliquant les valeurs et process du Groupe.

En 2023, Believe a uniformisé son système d'information de ressources humaines (SIRH) en déployant progressivement la plateforme Workday pour les principaux processus de gestion administrative (hors paie et gestion des temps/absences) et de gestion des talents auprès de la quasi-totalité des équipes de Believe dans le monde entier. Ce programme très structurant pour la fonction des ressources humaines (« RH ») permet de :

- réduire le nombre de systèmes et d'applications et assurer une meilleure maîtrise des coûts SIRH ;
- optimiser et améliorer l'efficacité des processus RH et la fiabilité, ainsi que la transversalité des données RH ;
- offrir une meilleure « expérience » pour les collaborateurs et les managers, en devenant notamment plus autonomes et responsabilisés pour la gestion de leur développement et de leurs équipes.

Le déploiement de ce nouveau système d'information sur un périmètre couvrant 95 % des employés intégrés au périmètre de reporting RSE s'est accompagné d'un programme de gestion du changement afin d'assurer l'adoption rapide par les équipes RH et l'ensemble des utilisateurs. Believe a mis en place de nombreuses formations permettant de renforcer la pratique de processus clés pour la performance et le développement des équipes, tels que :

- la définition et le suivi des objectifs individuels ;
- l'évaluation de la performance par les entretiens de carrière semestriels et ;
- l'utilisation des fonctionnalités de « *feedback* » (donner une appréciation).

Une équipe centrale qui définit les politiques et pratiques déployées dans le Groupe :

Believe a structuré la Direction des Ressources Humaines en quatre pôles centraux, présentés dans le tableau ci-après, qui sont au service des équipes locales des ressources humaines dans les régions et pays au sein desquels la Société opère.

Les équipes centrales ont pour rôle principal de définir les principes, politiques et pratiques, qui 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.

Elles assurent ainsi la cohérence et l'équité dans l'accès aux programmes, outils et *reporting* du Groupe.

PÔLES CENTRAUX RH	PRINCIPALES RESPONSABILITÉS ET ACTIVITÉS
<i>People Success</i>	Mettre en œuvre les politiques et stratégies d'acquisition et de développement des talents, notamment les programmes de formation et plans de succession.
<i>Compensation & Benefits</i>	Définir et déployer les politiques et outils de rémunération & avantages sociaux.
<i>Operations</i>	Mettre en place les systèmes d'informations de ressources humaines, en particulier le déploiement de Workday en 2023 ; Centraliser et mettre à disposition les procédures RH, les tableaux de bord et les indicateurs clés RH.
<i>RSE & engagement</i>	Piloter la démarche <i>Shaping Music for Good</i> , et la performance extra-financière ESG ; Mesurer l'engagement des collaborateurs et accompagner la mise en place de plans d'actions et d'engagement.

Des équipes locales RH de proximité qui déploient les processus RH

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

- mettre en œuvre sur le terrain les principes et politiques RH ;
- 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.

Cette organisation s'appuie sur un dialogue permanent entre les équipes des ressources humaines centrales et locales. Elle permet de :

- déployer avec cohérence et rapidité les politiques et outils au sein des entités du Groupe ;
- aligner et harmoniser les politiques et pratiques tout en ayant une approche pragmatique et efficace sur le terrain ;
- assurer un management de proximité dans les pays.

2.4.3 Être un employeur attractif : recruter et intégrer les talents

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 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 divers. Il s'agit en particulier d'experts de l'industrie musicale, de l'ingénierie et du développement informatique, du digital et de la gestion et analyse des données. Le marché du travail dans le monde digital se caractérise par une concurrence forte et mondiale en particulier pour les profils « tech » recherchés par des entreprises à forte notoriété.

Believe a défini une politique et un processus d'acquisition de talents alignés avec les valeurs du Groupe. L'équipe *People Success* des ressources humaines 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 uniforme. Des équipes dédiées à l'acquisition de talents sont mises en place dans les pays où le nombre de recrutements est particulièrement important. Believe s'efforce également de renforcer la visibilité et l'attractivité de sa marque employeur afin d'attirer les meilleurs candidats possibles.

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 formalisé et déployé sa marque employeur, *Set the tone*. Cet effort a été complété en 2023 par le développement d'un nouveau site Internet dédié au recrutement et accessible depuis le site du Groupe (<https://careers.believe.com/fr/>). 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.

La stratégie de la marque employeur de Believe vise à :

- recruter des talents engagés et en phase avec les valeurs et la culture 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* en particulier sur les sujets d'égalité femmes-hommes et de diversité et inclusion ;
- 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 dans le monde, notamment sur les plateformes et les *jobs boards* spécialisés tels que Indeed, Welcome to the jungle ou Glassdoor, etc ;
- promouvoir Believe auprès des jeunes talents en développant les relations avec les écoles et en participant à des événements (salons de recrutement, webinars, mentorat...).

En 2023, Believe a poursuivi la mise en place d'initiatives en interne et externe, telles exposées ci-après, et de programmes de partenariats avec des plateformes de recrutement, des écoles et universités cibles et des organismes professionnels.

L'objectif du Groupe est d'accroître sa visibilité en tant qu'employeur, augmenter son vivier de candidats, notamment auprès des femmes, et améliorer l'expérience du candidat. En 2023, Believe a également poursuivi sa politique volontariste de recrutement de femmes avec 49,7 % de recrutements féminins (femmes ayant été recrutées et ayant effectivement rejoint Believe).

À titre d'exemples, Believe a mis en place les initiatives suivantes favorisant sa visibilité et le recrutement de talents de divers horizons :

- opérations de communication avec des plateformes de recrutement pour valoriser les parcours réussis de collaborateurs, notamment avec LinkedIn, Welcome to the Jungle et 50inTech ;
- partenariats avec des acteurs engagés dans la « Tech » et dans l'industrie musicale ou auprès de communautés LGBTQIA+ : 50inTech, Ada Tech School et Ligue des Jeunes Talents (France), Saksham Job Fair (Inde) ;
- relations avec les écoles et universités et participations aux campus et événements de recrutements et salons, notamment en France :
 - organisation de webinar avec les étudiants de l'EMIC,
 - participation au salon de l'innovation NovaTech de l'école Central-Supélec,
 - sponsorship du concours Campus Live auprès d'étudiants de grandes écoles du campus de Cergy,
 - participation aux forums de recrutement : Galileo, CELSA, et emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur du spectacle...

- accueil de stagiaires et alternants ou de candidats qui ne sont pas encore diplômés,
- initiatives solidaires auprès d'associations pour accompagner et former des jeunes de milieux défavorisés qui pourront devenir de potentiels candidats à recruter (voir paragraphe 2.5.2 « Être leader du changement dans l'industrie de la musique et développer une culture de l'engagement auprès des communautés locales », page 89).

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.

Préparer le recrutement :

La préparation du recrutement est structurée autour de trois grands enjeux, alignés sur les valeurs de Believe (expertise, équité, transparence, respect).

ENJEUX	PRINCIPALES ACTIONS POUR PRÉPARER LE RECRUTEMENT
Former à recruter	<ul style="list-style-type: none"> ● Former les responsable RH sur le recrutement ; ● Former et accompagner les managers en mettant à disposition des guides et formations au recrutement et la proposition de valeur en tant que marque employeur ; ● Intégrer dans les formations les principes de diversité, d'équité et d'inclusion et la compréhension des biais conscients et inconscients dans le processus de recrutement (voir paragraphe 2.4.5, « Créer un environnement de travail divers, inclusif et équitable », page 77).
Positionner clairement le poste	<ul style="list-style-type: none"> ● Définir le contenu du poste et le profil recherché en partageant un référentiel d'objectifs et de compétences ; ● 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 et en respectant les principes d'égalité des genres et d'inclusivité.
Générer un vivier de candidats en ligne avec la culture et les valeurs de Believe	<ul style="list-style-type: none"> ● Communiquer sur <i>Shaping Music for Good</i> et les initiatives à impact positif lancées localement. Grâce aux pages LinkedIn « <i>Life at Believe</i> », les candidats peuvent se projeter et s'informer sur Believe ; ● Présenter les métiers de l'industrie de la musique et de la « Tech » aux jeunes et à des professionnels aux profils divers (Duo Day) ; ● Créer et animer des communautés de talents auxquelles les personnes intéressées par Believe peuvent s'inscrire et indiquer leurs centres d'intérêts métiers pour recevoir des communications de la part de l'entreprise ; ● Déployer un programme de cooptation <i>Spread the Melody</i> permettant au collaborateur de gagner des prix si le candidat recommandé est effectivement recruté.

Entretien et évaluation des candidats :

Believe a défini les bonnes pratiques et étapes clés à mettre en œuvre durant le processus d'entretien et de sélection afin d'assurer au mieux le succès du recrutement dans les meilleurs délais possibles :

- expliquer de manière transparente au candidat les différentes étapes du recrutement, ainsi que les bénéfices et défis à rejoindre Believe ;
- présenter clairement les conditions de travail et de rémunérations aux candidats potentiels, ainsi que les valeurs et la culture de Believe et assurer ainsi le succès des recrutements ;
- préparer les entretiens pour évaluer de manière optimale, équitable 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 ;
- 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 un dispositif qui permet d'évaluer en continu le niveau de satisfaction à chaque étape du processus de recrutement tant du point de vue du candidat-recruté que celui du manager-recruteur.

Déployé depuis janvier 2023, ce dispositif permet notamment d'évaluer la qualité des retours reçus par les candidats par les managers-recruteurs et l'équipe Talent Acquisition. Le Groupe s'assure ainsi du respect des valeurs de Believe tout au long du processus de recrutement et identifie des pistes d'amélioration.

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 à la fois 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, ses activités et ses valeurs ;
- les premières formations obligatoires (Code éthique, Lutte contre la corruption et Conflits d'intérêts, *Be FAIR* sur la diversité, l'équité et l'inclusion, RGPD...). Ces modules de formation communs pour le Groupe sont complétés par des formations « métiers » ;
- des entretiens réalisés avec le RH de proximité à 30 jours et à 90 jours de l'embauche 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.).

2.4.4 Fidéliser et accompagner les collaborateurs dans leur carrière

Dans des industries de la musique et de la technologie en constante évolution, il est primordial pour Believe de maintenir en continu un niveau pointu des compétences de ses collaborateurs en favorisant le développement des compétences individuelles. Cela implique 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 développer leurs compétences professionnelles, est un atout majeur pour accompagner sa croissance et sa politique d'innovation nécessaire à son succès. La capacité des équipes de ressources humaines à s'adapter à des contextes divers et évolutifs pour maintenir ses collaborateurs à un haut niveau de compétences et de savoir-faire constitue un levier fort 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 retenir ses talents.

À titre d'illustration, depuis 2020, Believe a mis en place un processus dit de « *career review* » (entretien de carrière) structuré et commun à tout le Groupe. Ce processus constitue un outil essentiel et indispensable dans la gestion de carrière et le développement professionnel du collaborateur. Ce dispositif est implanté dans chaque pays où le Groupe opère afin que chaque collaborateur bénéficie d'au moins un entretien de carrière par an, via le logiciel *Workday*.

Cet entretien permet au collaborateur et à son supérieur hiérarchique de faire un bilan sur les missions exécutées et la réalisation des objectifs fixés. Le collaborateur identifie aussi ses besoins en accompagnement individuel et en formation, et fait part de ses souhaits d'évolution professionnelle à son responsable. À cette occasion, le supérieur hiérarchique, après avoir consulté le cas échéant les équipes des ressources humaines, peut proposer au salarié des plans de développement ou d'accompagnement, dont le résultat sera partagé au cours de l'entretien de carrière suivant.

Afin d'assurer le bon déroulement et l'efficacité des entretiens de carrière, des campagnes de formation et de sensibilisation à destination des employés (y compris les managers) sont organisées deux fois par an. Elles permettent de communiquer sur le processus, de rappeler les objectifs des entretiens, et de se préparer à l'exercice.

Indicateur	2023	2022
% des collaborateurs ayant réalisé au moins un entretien de carrière dans l'année	98 %	97 %

2.4.4.2 Déployer des programmes de formation et de développement adaptés aux collaborateurs et à notre secteur

Believe propose une large gamme de programmes de formation à tous les collaborateurs afin qu'ils puissent maintenir ou élever leur statut d'expert sur des sujets spécifiques à leur domaine et métier. L'objectif de ces formations est double :

- renforcer ou acquérir des compétences managériales et/ou de développement personnel, et les fondamentaux de Believe (conformité, Be FAIR sur les sujets de diversité, équité et inclusion, *on-boarding*, etc.);
- développer son expertise 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. La formation est ainsi un des critères extra-financiers intégré dans la rémunération variable annuelle et à long terme des membres du Comité exécutif au 31 décembre 2023, des dirigeants des principales filiales du Groupe, ainsi que dans la rémunération variable 2023 du Président-Directeur général (voir paragraphe 4.6.4.2.2 « Rémunération variable 2023 », page 198).

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 selon sa propre organisation et de connaître les modules obligatoires et recommandés, adaptés à son profil.

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 (conformité, Be FAIR sur les sujets de diversité, équité et inclusion, *on-boarding*...).

Believe est partenaire de plateformes spécialistes et reconnues en matière de formation pour proposer un catalogue adapté aux différents métiers de l'entreprise et sélectionnés pour le niveau de qualité. Le développement de modules en ligne proposés dans des formats adaptés, pédagogiques et variés (interactifs, de différentes durées...) offre une grande flexibilité aux collaborateurs et facilite l'auto-apprentissage. Afin de répondre au mieux aux attentes propres de chaque collaborateur et à leur mode de vie professionnel, les formats de contenus mis à leur disposition sont multiples (tutoriels, vidéos, webinaires, entraînements personnalisés, *e-books* et *podcasts*). Certaines formations sont certifiantes, notamment celles en lien avec les métiers de la « Tech ».

Depuis janvier 2023, Believe est partenaire de grandes institutions permettant d'acquérir en ligne des compétences de haut niveau, reconnues à l'international, tels que : MIT, Harvard Business School, ESSEC, HEC, Singapour University, certification AWS.

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 des collaborateurs.

Ces programmes de formation et outils démontrent la volonté de Believe d'investir dans le développement de ses collaborateurs et de les accompagner dans leur carrière et leur employabilité. 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.

Indicateur	2023	2022
% des collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année (et moyenne d'heures de formation par personne)	94,4 % (11h)	90,6 %

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 semestriels et annuels, les revues salariales, la revue des objectifs et les mesures d'accompagnement pour le développement de leurs équipes. En étroite coopération, ils définissent et mettent en œuvre des plans d'actions spécifiques en fonction des résultats des enquêtes de satisfaction (voir paragraphe 2.4.8 « Assurer un dialogue au quotidien avec les équipes et mesurer le niveau d'engagement et de satisfaction », page 84).

Tous les managers et leaders bénéficient d'une offre de formation dédiée au développement de leurs compétences managériales.

Cette offre comprend plusieurs formats d'apprentissages, tels que des séminaires trimestriels, des ateliers de mise en pratique, des modules en ligne, des podcasts, vidéos et livres virtuels, du coaching, etc. La variété de formats permet à chaque manager de choisir le ou les formats les plus adaptés à ses objectifs personnels et à ceux de son équipe.

Plusieurs sujets sont abordés dans ces formations pour améliorer et 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 ;
- le développement de carrière ;
- la gestion du temps et de la charge de travail ;
- la culture du *feedback* ;
- la conduite du changement, etc.

2.4.4.4 Mettre en place des plans stratégiques de développement des talents et de succession

En 2022, Believe a défini et formalisé un processus de planning stratégique de l'évolution des talents qui est progressivement déployé dans l'ensemble du Groupe afin de couvrir un périmètre plus large dans les années à venir.

Ce processus structuré a pour objectif de :

- identifier les postes critiques et les experts clés pour les activités du Groupe d'aujourd'hui et de demain ;
- accompagner les personnes identifiées pour les fidéliser et développer leur potentiel ;
- 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.

Appliqué depuis début 2023 pour les membres du Comité Exécutif et les dirigeants des principales filiales, 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 exécutifs et les dirigeants de chaque pays et de département. Ce plan permet au Groupe de :

- 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.

Les plans de successions sont revus chaque année et mis à jour si nécessaire dans *Workday* afin de s'assurer que leur contenu reste pertinent et aligné avec les orientations stratégiques de Believe.

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, croyance religieuse, 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 / *Shapers* participent aussi à promouvoir ces principes mis en pratique par l'ensemble des collaborateurs.

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

Believe a établi une charte Diversité, Équité et Inclusion à l'attention de ses collaborateurs. Cette charte a été largement diffusée auprès de l'ensemble des collaborateurs lors de sa création en 2021 à travers une campagne de communication dédiée. Elle est également intégrée à la formation en ligne *Be FAIR*, module dédié à la diversité, équité et inclusion et obligatoire dans le cadre du programme « *on-boarding* » pour les nouveaux arrivants.

Les principes de la Charte Diversité, Équité & Inclusion (DEI) de Believe

Assurer l'égalité des chances dans les processus de recrutement, de développement et de promotion.

Garantir un salaire équitable à travail, performance et compétences égales.

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.

Créer un environnement où l'on peut s'exprimer en toute sécurité.

Encourager les collaborateurs à rejoindre les communautés d'ambassadeurs/ *Shapers* pour proposer, promouvoir et mettre en œuvre des initiatives concrètes en faveur de la Diversité, Équité et Inclusion.

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.

Les pratiques et actions de Believe en termes de Diversité, Équité & Inclusion (DEI)

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.

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.

Des ateliers dédiés à la diversité et à l'inclusion ont été déployés dans l'ensemble du Groupe dès 2021, puis à nouveau dans certains pays clés en 2022 et 2023 (par exemple : États-Unis, France, Italie, Royaume-Uni, Inde...).

Par ailleurs, une formation en ligne *Be Fair* sur la diversité et l'inclusion et la lutte contre les stéréotypes a été mise en place dès 2021, et rendu obligatoire en 2022 pour les nouveaux arrivants dans leur programme d'intégration. Ce module de formation en ligne *Be Fair* a été actualisé en 2023.

En 2023, un webinar interactif a également été organisé pour expliquer aux collaborateurs les enjeux de diversité, équité et inclusion et leur donner les clés pour favoriser un environnement de travail inclusif.

Un protocole d'alertes 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.

Des collaborateurs volontaires à travers le monde entier ont constitué des groupes d'ambassadeurs / *Shapers* locaux organisés autour de sujets de diversité et d'inclusion, et en faveur de la planète.

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, dans tous les pays où Believe opère.

2.4.5.2 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 parmi l'ensemble des collaborateurs.

Construire des équipes de plus en plus paritaires et mettre en œuvre au quotidien les pratiques d'équité :

Au 31 décembre 2023, le Comité exécutif était composé de femmes à hauteur de 50 %, devançant largement les quotas imposés par la loi Rixain, et le Conseil d'administration comprenait 50 % de femmes. Trois femmes administratrices indépendantes présidaient les trois Comités spécialisés : Audit, Nomination & Rémunération et RSE, un taux de féminisation au-delà du seuil minimum légal requis.

Indicateurs (périmètre de reporting RSE)	2023	2022	2021
% de femmes parmi les collaborateurs	45,6 %	43 %	40 %
% de femmes parmi les managers (niveaux 5 à 9) ⁽¹⁾	38,9 %	37 %	34 %
% de femmes parmi les équipes dirigeantes (représentant les postes à plus forte responsabilité) ⁽²⁾	44,5 %	42,9 %	41,8 %
% de femmes au Comité Exécutif au 31 décembre 2023	50 %	50 %	54 %
% de femmes au Conseil d'Administration	50 %	57 %	50 %
% de femmes dans les recrutements	49,7 %	51 %	45 %

(1) La population de managers correspond aux collaborateurs ayant des responsabilités managériales, dans le Career Path (parcours professionnel) « Leaders » dont les catégories internes vont de 5 à 9 (avec « direct report » pour 2023 et 2022 hors Sentric ; « avec /sans direct report » pour 2021).

(2) La population des équipes dirigeantes correspond aux catégories internes de niveau 9 à 12 (incluant les Career Paths « Executive » et « Leaders » et excluant le niveau 13, qui correspond au poste de Président). En 2023, 53 femmes en font partie sur un total de 119 postes à plus hautes responsabilités, (représentant 6,6 % des effectifs. Voir paragraphe 4.3.3, page 186).

2.4.5.3 Attirer et recruter les talents féminins

Dans le cadre du processus de recrutement équitable, 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 2023, le taux de recrutement de collaboratrices s'élevait à 49,7 % ⁽¹⁾ (51 % en 2022), signe de la progression du Groupe par rapport à 2021 (45 %).

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

- Believe est engagé depuis 2021 auprès de 50inTech, organisme mondial en faveur de l'égalité des genres dans les sciences, ingénierie et mathématiques (STEM), 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 2023, Believe a obtenu la note de 90/100 au *Gender Score* de 50inTech, soit un des meilleurs scores, et en amélioration par rapport à 2021 et 2022 (85/100). Les

Au-delà des instances dirigeantes, le Groupe s'est fixé un objectif ambitieux de parité femmes-hommes avec un indicateur de pourcentage de femmes parmi l'ensemble des collaborateurs comme critère extra-financier intégré à la rémunération variable annuelle et à long terme des équipes dirigeantes.

Le Groupe travaille d'une part sur sa capacité à attirer et recruter des talents féminins, et d'autre part sur sa capacité à retenir et développer le potentiel des collaboratrices.

Ces travaux ont porté leurs fruits car à fin 2023, Believe compte 45,6 % de femmes parmi l'ensemble des collaborateurs. La part des femmes dans l'effectif du Groupe a ainsi progressé de 2,6 points par rapport à 2022 et de 4,6 points par rapport à 2021 (40 %).

La progression du taux de féminisation est le résultat de l'engagement de l'ensemble du Comité exécutif, d'une politique volontariste réussie pour attirer les talents féminins et de la création d'un environnement de travail plus équitable et inclusif.

scores entre 80 et 100 sont attribués aux entreprises considérées comme « Pioneer » en termes d'inclusion, d'équité et de sécurité pour les femmes dans la technologie ;

- Believe a également développé un partenariat avec l'Ada Tech School qui propose un modèle alternatif d'apprentissage dans la technologie. L'objectif est de former une nouvelle génération de talents divers grâce à une pédagogie ouverte qui favorise la collaboration et promeut la diversité des genres dans le secteur technologique. En 2023, 2 alternantes ont bénéficié d'un apprentissage au sein de Believe.

Retenir et développer les talents féminins :

Believe mesure régulièrement l'attrition des collaborateurs et suit l'évolution de l'attrition des collaboratrices versus celui des collaborateurs.

En 2023, l'attrition des femmes a significativement baissé (14,8 % versus 16,1 % en 2022). De même pour l'écart avec l'attrition des hommes (1,4 points de plus pour les femmes par rapport à l'attrition des hommes en 2023 versus 3,8 points de plus en 2022).

(1) Le taux de recrutement correspond au nombre de femmes recrutées et ayant rejoint Believe sur le total de personnes recrutées et ayant rejoint Believe.

Believe s'attache à intégrer les principes d'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des processus ressources humaines et à favoriser un environnement de travail divers et inclusif. Le Groupe suit avec attention le niveau de satisfaction et d'engagement des collaboratrices et les éventuelles disparités entre les femmes et les hommes grâce à l'enquête interne annuelle *Your Voice* (voir paragraphe 2.4.8 « Assurer un dialogue au quotidien avec les équipes et mesurer le niveau d'engagement et de satisfaction », page 84).

L'index égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes :

Sur le plan de l'égalité professionnelle, Believe publie son index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la France, déterminé à partir de cinq critères : la part de femmes parmi les différents niveaux de responsabilité et par tranche d'âge, les augmentations

de salaires, les promotions, le nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés, le nombre de femmes se voyant attribuer une augmentation au retour de congé maternité.

L'amélioration continue et remarquable de cet indice en France entre 2018 et 2023 démontre l'engagement du Groupe en faveur de l'équité. Believe est en effet passé d'une notation de 56/100 en 2018 à 99/100 sur trois années consécutives entre 2022 et 2024. Ces progrès s'expliquent 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 suit également les écarts potentiels entre les femmes et les hommes en termes de rémunération et de promotions 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.

ÉVOLUTION DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :

Index France	2024 Données 2023	2023 Données 2022	2022 Données 2021	2021 Données 2020
Note obtenue par Believe - France	99/100	99/100	99/100	97/100

2.4.5.4 Former et mobiliser les collaborateurs aux principes Diversité, Équité et Inclusion (DEI) et anti-discrimination et anti-harcèlement

Depuis plusieurs années, Believe a mis en place un programme de formation *Be FAIR* 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 dès 2021, et mis à jour en 2023 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 des nouveaux arrivants.

Les principaux contenus des modules de formation de *Be FAIR* portent sur :

- 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 pour 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 les situations sensibles grâce au protocole d'alertes et aux équipes de ressources humaines locales, et met en place des procédures d'investigation nécessaires.

En 2023, le Groupe a déployé une large campagne de communication interne appelée « *Speak Up!* » disponible dans plusieurs langues.

L'objectif est d'expliquer les différentes formes de discrimination et de harcèlement, et de rappeler les procédures et outils mis à disposition des collaborateurs pour signaler toute situation sensible et obtenir le soutien nécessaire :

- la plateforme externe d'alertes anonyme et confidentielle *EQS integrity line* (paragraphe 2.3.3 « Mettre en place et faire connaître le dispositif d'alertes professionnelles », page 68) ;
- les équipes RH de proximité ainsi que les référents harcèlements dans certains pays ;
- les services de soutien psychologique via le partenaire Eutelmed (voir paragraphe 2.4.6.2 « Accompagner les collaborateurs dans la gestion de leur travail et de leur santé mentale », page 80).

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 qui s'imposent. Un module de questions de *Your Voice* est dédié à l'expérience des collaborateurs en termes de Diversité, Équité et Inclusion et de bien-être au travail.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

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

Les résultats obtenus en 2022 et 2023 illustrent la réussite du Groupe à créer et à maintenir un environnement divers et inclusif.

En effet, en 2022, 97,6 % des répondants à l'enquête déclaraient « **Je me sens à l'aise à l'idée d'être moi-même au travail** » et 95,1 % déclaraient « **Believe facilite l'acceptation de personnes d'origine et de milieux différents** ».

En 2023, le questionnaire a légèrement évolué : certaines questions ont été reformulées. Sur ces mêmes sujets d'inclusion, les résultats restent positifs.

Believe a été noté 8,6/10 à la question « **Chez Believe, les personnes de tous horizons sont acceptées telles qu'elles sont** » et 8,3/10 à la question « **Je sais que je ne subirai aucune discrimination chez Believe** ».

2.4.5.5 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, le nombre d'employés en situation handicap reste encore très 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 des indicateurs de suivi à l'échelle du Groupe ;
- une réticence de la part des collaborateurs à signaler leur handicap.

En 2023, uniquement 0,6 % des collaborateurs en France ont déclaré être porteurs de handicap.

La Direction des Ressources Humaines sensibilise donc les collaborateurs et fait connaître les métiers de notre industrie en participant au Duo Day ⁽¹⁾ (depuis 2021) et aux salons dédiés aux professionnels en situation de handicap.

Le département des services généraux en France 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.

D'autres initiatives sont organisées au niveau local, comme en Italie, où Believe fait appel à un prestataire employant des personnes en situation de handicap pour le personnel d'accueil. En Chine par exemple, les employés ont participé à des séances de musicothérapie pour des enfants atteint de troubles du spectre de l'autisme.

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 en tenant compte de l'environnement socio-économique de chaque pays. Pour cela, le Groupe opère avec le concours de prestataires, pour mettre en œuvre les dispositifs nécessaires de manière harmonisée et adaptée au contexte de marché légal et socio-économique local.

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 - vie personnelle. Les différentes initiatives mises en place participent à améliorer la performance des équipes, augmenter leur engagement et rétention, et contribue de manière positive à la marque employeur de Believe.

Accompagner les collaborateurs pour leur santé mentale et leur bien-être :

Depuis 2020, Believe s'est associé à l'opérateur international de soin et de qualité de vie au travail (QVT) Eutelmed pour apporter un soutien psychologique à tous les collaborateurs dans le monde qui le souhaitent afin de prévenir les risques psychosociaux et accompagner les collaborateurs dans des situations de stress, d'angoisse et de tension, ou de charge de travail élevées.

(1) Le Duo Day est une initiative Européenne ayant lieu tous les ans depuis 2011 pendant la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Elle permet à des professionnels de passer une journée en duo avec des personnes en situation de handicap afin de leur faire découvrir leur métier.

Responsabilité sociale et environnementale

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

Grâce à ce partenariat, 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, s'il le souhaite, peut aussi auto-évaluer à titre gracieux et de façon anonyme 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 intégralement les consultations avec un psychologue dédié (de 3 à 5 séances par an) pour les collaborateurs qui en ressentent le besoin. Believe a confié la gestion à Eutelmed, un organisme tiers extérieur au Groupe, afin de garantir une confidentialité renforcée aux collaborateurs en plus du secret professionnel imposé aux psychologues.

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, et ce de manière pro-active dans la plupart des situations.

En complément de la plateforme de soutien psychologique déployée mondialement, Believe met en place des actions au niveau global et local. Certaines de ces initiatives sont adaptées au contexte local et géopolitique particulier d'un pays, et définies en fonction des résultats du baromètre interne *Your Voice* dans le cadre de plan d'action d'amélioration.

Type d'actions	Exemples d'initiatives dans différents pays en faveur du bien-être et de la santé mentale des collaborateurs
Formation & sensibilisation aux risques psycho-sociaux	<ul style="list-style-type: none">● Webinaires sur les risques psycho-sociaux et les facteurs de risques, dont le stress : méthodes d'identification des risques, prévention et solutions. Des modules dédiés aux managers ont également été organisés pour diffuser les meilleures pratiques (mondial).● Webinaire sur la gestion des relations avec les artistes qui peuvent engendrer des situations de stress (mondial).● Webinaire animé par l'artiste Shalmali Kholgade sur la manière d'accompagner les artistes pour favoriser leur santé mentale (Inde).● Au total, plus de 200 employés ont participé à ces formations et actions de sensibilisation.
Soutien psychologique	<ul style="list-style-type: none">● Plateforme de soutien psychologique Eutelmed (voir ci-dessus), complété par des services locaux notamment aux États-Unis (Paradigm), en Allemagne ou en Inde.● Webinaire d'information sur les services d'Eutelmed.● Support psychologique particulier pour des équipes devant faire face à des situations exceptionnelles de catastrophes naturelles (Turquie, Maroc) ou de situations géopolitiques tendues et de conflit (Ukraine, Moyen-Orient...).● Coaching et mentoring individuel si nécessaire.
Bien-être & sport	<ul style="list-style-type: none">● Challenge sportif mondial (via l'application <i>SquadEasy</i> – 2 fois en 2023) pour encourager les collaborateurs à marcher, courir et faire du vélo (voir paragraphe 2.4.6.3 « Engager et motiver les collaborateurs grâce à notre ambition SMFG : des activités locales qui favorisent le bien-être et l'esprit d'équipe », page 82).● Séances de Shiatsu individuelles (France) favorisant la gestion et la prévention du stress et la récupération physique et mentale ; ou sous forme d'application (<i>CalmApp</i> en Amérique du Nord et Amérique Latine).● Activités sportives et de yoga mises en place dans certains bureaux de Believe et/ou en partenariat avec des prestataires externes (Paris, New York).

Proposer une organisation du travail flexible :

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 en 2022 avec la possibilité de deux jours de télétravail par semaine. En fonction de la situation personnelle, Believe peut proposer une organisation de travail plus flexible.

En 2023, le taux d'absentéisme s'élevait à 2,1 %. Ce faible niveau d'absentéisme correspond aux activités du tertiaire et peut aussi s'expliquer par le succès des mesures mises en place en faveur du bien-être et de la santé mentale des collaborateurs. Par ailleurs, comme pour les activités du secteur tertiaire, Believe enregistre peu d'absences liées à des accidents du travail.

Indicateur	2023	2022
Taux d'absentéisme ⁽¹⁾	2,1 %	3 %

(1) Absence due à un accident ou une maladie professionnelle, toute autre maladie, ou à un événement familial au cours de la période. Le ratio d'absentéisme compare le nombre de jours d'absence (hors congés parentaux), et le nombre de jours théoriques travaillés. Le calcul intègre les salariés ayant quitté l'entreprise en cours d'exercice.

2.4.6.3 Engager et motiver les collaborateurs grâce à notre ambition *Shaping Music for Good* : des activités locales qui favorisent le bien-être et l'esprit d'équipe

Des activités favorisant le bien-être et la convivialité :

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/*Shapers* qui est force de proposition.

Quelques exemples d'initiatives locales :

Les employés peuvent participer à des événements de convivialité (*afterworks*, *lunch and learns*, journée des enfants, cours de sport collectifs, massages) dans plusieurs pays (France, Italie, Royaume-Uni, États-Unis...).

Ils sont également autorisés à emmener leur chien sur leur lieu de travail au Royaume-Uni et en Russie, dispositif particulièrement apprécié par les équipes.

Ils profitent de séances de thérapie pour soulager les douleurs corporelles et favoriser un sommeil récupérateur en Chine.

En France, des showcases d'artistes et ateliers spécifiques (entretien des plantes sur la terrasse, cours de nutrition, création de bouquets de fleurs, etc.) sont organisés dans le cadre du programme « Pause ». Le restaurant d'entreprise a également été impliqué. Il propose désormais des repas plus variés, y compris des menus végétariens, équilibrés et de saison. De plus, sur proposition du réseau d'ambassadeurs/*Shapers*, une salle d'allaitement et des toilettes non-générées ont été mises en place, et des protections périodiques sont mises à disposition gratuitement.

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 ouverte 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 et 2023 l'application *SquadEasy* favorisant la marche, la course à pied et le vélo dans le cadre d'un défi solidaire organisés pour tous les collaborateurs de Believe. Au cours des deux challenges organisés en 2023, 976 participants ont parcouru près de 150 000 kilomètres à pied ou à vélo (95 000 en mai, et 53 000 en septembre). Ils ont aussi répondu à des questionnaires portant sur la qualité de vie au travail, le bien-être et la santé mentale (en mai-juin 2023) et les bonnes pratiques environnementales dans leur métier et dans la vie quotidienne (en septembre-octobre 2023). Le partage de photos et commentaires a nourri un fort esprit d'équipe. La dimension ludique, sportive et solidaire du défi a été plébiscitée. À l'issue de cette opération, le Groupe a financé des projets environnementaux et solidaires portés par *Reforest'Action* (dans les pays suivants : Brésil, Indonésie, Maroc, Nigéria, Pérou) et a offert des bons de massages pour les équipes gagnantes.

Enfin, les activités dans le cadre du mois solidaire de *Shaping Together* (voir paragraphe 2.5.2.2 « Favoriser la musique comme vecteur de messages engagés et de pratiques responsables », page 90) et du programme ambassadeurs/*Shapers* contribuent à créer des moments conviviaux, d'esprit d'équipe et de fierté d'appartenance au Groupe.

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.

A ce titre, le Groupe s'appuie 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 type de poste, du niveau de responsabilités et du pays. Le référentiel établit pour chaque niveau de poste prévoit un niveau minimum, médian et maximum de rémunération en fonction des pratiques locales de marché et de Believe.

Dans le cas d'une création de 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 attendus sur le 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 une 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*.

Le Groupe vérifie également l'égalité femmes-hommes en termes de rémunération, d'augmentation de salaire et de promotion (voir section 2.4.5.2, « Promouvoir l'équité et la parité femmes-hommes », page 78).

Le premier plan d'actionnariat salarié de Believe: *b.shares*

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), représentant 80 % des salariés du Groupe en 2022.

Ce plan a été construit 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'investissement personnel 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.

Dès cette première édition, l'offre *b.shares* a permis d'atteindre, à l'échelle du Groupe en 2022, un taux de salariés actionnaires de 31 %, détenant 0,35 % du capital de la Société en direct ou par l'intermédiaire du fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) *Believe shares*.

Au 31 décembre 2023, l'actionnariat salarié représente 0,29 % du capital de Believe.

2.4.7.2 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, 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.

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 avec 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 est dotée d'un CSE 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.

Des instances représentatives du personnel sont également en place au Luxembourg et en Allemagne. Le programme ambassadeurs/*Shapers* participent aussi au dialogue social sur le terrain.

Le baromètre interne annuel *Your Voice* pour mesurer l'engagement et la satisfaction des collaborateurs

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, administré par un prestataire tiers. 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.

À la suite de *Your Voice #3* (décembre 2022), près d'une centaine d'actions ont été mises en œuvre au niveau local et central, couvrant quatre principaux thèmes :

- le développement professionnel ;
- la reconnaissance ;
- la collaboration et l'efficacité des processus ;
- la communication interne.

Renouvelé en novembre 2023 et déployé sur une nouvelle plateforme en ligne, le questionnaire *Your Voice* couvre différents sujets liés aux dimensions d'engagement, de bien-être et santé, de diversité et d'inclusion, ainsi que de transformation et de conduite du changement :

- compréhension de la stratégie du Groupe, communication et accompagnement de changement ;
- sentiment d'appartenance et de contribuer au succès du Groupe ;
- relations avec le manager et entre les équipes ;
- conditions de travail et satisfaction des collaborateurs ;
- reconnaissance, opportunités de développement personnel et des compétences ;
- diversité, équité et inclusion avec la mise en pratique des valeurs de Believe ;
- recommandation de Believe en tant qu'employeur.

Le taux de réponse en novembre 2023 a augmenté par rapport à 2022, comme indiqué dans le tableau ci-dessous, et permet d'obtenir des retours pertinents et représentatifs. Les résultats sont ensuite communiqués et analysés avec les équipes dirigeantes puis partagés avec tous les collaborateurs. Des plans d'actions seront définis et mis en œuvre en 2024 au sein de chaque entité et pays en coopération avec les équipes.

Indicateur	2023	2022
Taux de participation au baromètre interne <i>Your voice</i>	79,8 %	78 %

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 la vision du Groupe pour 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 Entretien des relations de confiance et soutien 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.

Dans le cadre de certains contrats et de l'offre Solution Premium, les artistes et labels peuvent également bénéficier d'avances financières par le Groupe. Celles-ci permettent de financer le développement de leurs projets musicaux (titres, albums).

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. L'accès au digital 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 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 issus de minorités, ainsi qu'aux styles sous-représentés, pour 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 ;
- des équipes locales, expertes dans leur domaine, au service des artistes situées directement dans les principales villes et régions de production de la musique ;
- 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.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

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

« 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 ».

Andreea Gleeson – Directrice générale de TuneCore

Exemples d'initiatives auprès des communautés locales pour favoriser l'accès au secteur de la musique digitale et au service du patrimoine musical :

- le programme **Believe for Educational Advancement through Music Scholarship (BEAMS)** a été mis en place en 2022 en Inde, en collaboration avec l'organisation Manzil Mystic. Créé par Believe, ce programme de bourse accompagne sur trois ans une dizaine de jeunes issus de milieux défavorisés, en leur donnant l'opportunité et un environnement favorable pour étudier différents métiers de l'industrie musicale. 150 étudiants ont également pu participer à 3 mois de cours sur la monétisation de leur talent musical, la production audiovisuelle ou encore l'utilisation des réseaux sociaux. Enfin plus de 3 000 enfants scolarisés dans des écoles publiques locales ont participé à des ateliers de musique ;
- en avril 2023, TuneCore, filiale de Believe aux États-Unis a lancé son programme de micro-subventions pour des organisations non gouvernementales (ONG) agissant pour une industrie de la musique plus responsable et plus inclusive. 22 000 USD ont ainsi été remis à 11 ONG proposant par exemple des programmes d'éducation musicale parascolaires pour les jeunes à faibles revenus ou encore du temps d'enregistrement dans des studios dédiés aux minorités de genre. Les ONG ont été choisies par le réseau local d'ambassadeurs / *Shapers* de Believe ;
- le programme **Amplify Music Incubator** (Inde) permet quant à lui de faciliter l'accès à la distribution et la promotion de la musique digitale pour les artistes indépendants et/ou issus de minorités sous-représentées. Grâce à des programmes de développement, des opportunités de *showcases* et représentations publiques, des contributions à des études sur le marché de la musique. 35 artistes, dont 18 femmes, ont bénéficié de ce dispositif en 2023.

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 100 partenariats avec des plateformes globales et locales dans 50 pays.

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 critères par des revues trimestrielles et/ou semestrielles.

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 et labels de sa capacité de partenariat et d'innovation pour augmenter leur visibilité, leur audience et leur monétisation. Believe peut faire ainsi profiter à ses artistes et labels de sa position de partenaire préféré auprès de Spotify et Apple Music notamment (voir chapitre 1 du DEU).

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 risques, et d'adapter son offre de services et de solutions technologiques.

L'innovation et le déploiement des technologies les plus actuelles et les plus pertinentes s'opèrent en partenariat avec les plateformes de référence. L'objectif est de permettre 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. La capacité de Believe à développer une offre technologique attractive et différenciante contribue à augmenter la visibilité des artistes et labels et à pérenniser leurs activités et celles de Believe.

Les outils proposés par Backstage Promotion en font un outil clé pour nos artistes et labels, dont près de 70 % ont utilisé les ressources en 2023 (parmi les producteurs ayant une sortie prévue sur la même période).

Cette solution permet aux artistes et labels distribués par Believe de :

- promouvoir leurs sorties et développer leur audience en fournissant les meilleures solutions pour gérer leur agenda de promotion ;
- concevoir des visuels promotionnels pour les réseaux sociaux et les DSP, d'engager leur *fanbase* et la rediriger vers les plateformes de streaming ;
- se former pour rester à la pointe des meilleures pratiques marketing et des nouvelles de l'industrie de la musique.

Elle se distingue d'autres services de distribution par son offre étendue de solutions marketing, couvrant les multiples facettes d'une campagne marketing complète.

Quelques exemples d'innovations implémentées sur la plateforme Backstage Promotion en 2023 :

- Backstage Promotion a lancé son dispositif de création d'outils promotionnels, Backstage Creatives. Il permet aux artistes de créer des visuels uniques et de se démarquer, notamment sur Spotify. En 2023, près de 80 000 créations ont été téléchargées par les artistes et labels ;
- Backstage Promotions est également la première solution de smartlink à récupérer automatiquement les URLs TikTok Use My Sound. De plus, les URLs des artistes et labels peuvent également être entièrement personnalisés grâce à la nouvelle fonctionnalité Unique Slug Domain. Ainsi, près de 169 000 liens ont été créés via Backstage Promotion en 2023, cumulant plus de 22 millions de visites par les fans ;
- avec l'option « Follow Playlist » créée pour nos artistes, les fans peuvent désormais suivre automatiquement les playlists de leurs artistes favoris en préservant leurs nouvelles sorties, et ce sur toutes les plateformes.

L'approche de Believe concernant l'usage de l'intelligence artificielle dans l'industrie de la musique :

Believe considère que les technologies à base d'intelligence artificielle (IA), que ce soit sous forme générative ou non, font basculer l'industrie de la musique dans une nouvelle ère de créativité et de découvertes :

- l'IA générative crée des opportunités très significatives permettant aux artistes de créer plus de musique et de la musique de meilleure qualité ;
- l'IA favorise la découverte en permettant aux artistes d'élargir leurs audiences et d'augmenter leur visibilité.

Believe défend une approche responsable de l'IA, fondée sur quatre principes :

- consentement : l'artiste doit pouvoir donner son accord pour l'utilisation de sa voix, des paroles et composition musicale, etc. ;
- contrôle : l'artiste doit pouvoir contrôler la manière dont ces éléments seront utilisés dans les productions musicales par IA générative ;
- compensation : les opportunités de monétisation d'une production musicale par IA générative doivent être partagées de manière juste et proportionnée entre l'artiste et les différents acteurs ;

- transparence : l'artiste et les consommateurs de musique doivent être informés de manière transparente sur l'utilisation d'IA génératives pour chaque morceau et écoute.

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. Ces missions, qui constituent la force et la particularité du Groupe, reposent sur une large gamme de programmes de formation, d'information et de soutien qui permettent aux artistes d'apprendre, de comprendre, et de renforcer leur autonomie pour tirer profit de leur environnement numérique et de leurs talents.

Dès 2010, Believe a développé la plateforme Backstage, interface de distribution globale pour les artistes et les labels disponible dans le cadre des Solutions Premium. Via 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 sur les plateformes de *streaming* et médias sociaux ;
- 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.

Les solutions automatisées permettent aussi aux artistes et labels de recevoir des rapports leur permettant d'analyser le nombre de *streams* et les rapports de vente générés par leurs contenus sur les principales plateformes numériques (voir paragraphe 1.2.3, « Believe est une plateforme numérique mondiale offrant une qualité de service élevée grâce à son expertise musicale, numérique et technologique », page 15).

Avec TuneCore Accelerator, lancé en 2023, les artistes et labels ont l'opportunité d'atteindre plus de fans et d'augmenter leurs flux sur les plateformes de *streaming* et de réseaux sociaux. C'est un programme puissant qui aide les artistes à trouver de nouveaux publics et à stimuler la découverte des fans à chaque phase de développement. Le programme tire parti des services de pointe de l'industrie alimentés par les équipes de promotion, les programmes de marketing et les produits novateurs de TuneCore.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

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

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 et 2023, il comprend plus de 300 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, le *streaming*, l'optimisation des processus de vente, etc. Les formations dispensées peuvent être validées par des certifications. (Réseaux sociaux et Plateformes de *Streaming*) depuis le lancement de la plateforme. Plus de 2 000 de nos artistes sont aujourd'hui certifiés ;
- **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.

« 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 fait à l'initiative des plateformes elles-mêmes ou à l'initiative 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. Cet échange permet d'éclairer ses intentions, d'expliquer le cadre légal et ajuster la communication concernant ce contenu sensible.

La démarche première du Groupe n'est pas de supprimer ou de modifier les textes ou les musiques ni de s'immiscer dans le talent de l'artiste, mais de faire preuve de pédagogie et de dialogue avec les artistes, et d'encourager les artistes à expliquer leur démarche auprès du 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.

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 plus de 10 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 mis en place un registre des traitements de données personnelles. Ce registre qui s'appuie sur une solution éditée par un tiers spécialisé permet d'assurer un traitement des données conforme au règlement général sur la protection des données (RGPD). Cette solution permet également de traiter les Analyses d'Impact demandées dans le cadre du RGPD ;
- un module Intranet dédié à la conformité avec des procédures et formulaires est mis à disposition des collaborateurs ;
- le programme d'intégration comprend des modules de formation à la conformité et sera complété par un module portant sur la protection des données en 2024.

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 a mis en place des procédures de *due diligence* pour évaluer les plateformes sur un ensemble de critères de conformité.

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 se traduit par une répartition équitable de la valeur avec les artistes et les labels, dans le cadre de contrats simples et clairs (voir paragraphe 1.4.3, « Believe propose un modèle différencié offrant des solutions adaptées et à forte valeur ajoutée aux labels et aux artistes à chaque étape de leur carrière », page 38).

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*.

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.

Believe s'engage pour lutter contre la fraude au stream :

Par ailleurs, Believe s'engage avec fermeté pour lutter contre la fraude au *stream* qui impacte de manière négative les artistes et leur rémunération. En 2023, Believe a pris un rôle de premier plan en étant l'un des membres fondateurs de l'Alliance « *Music Fights Fraud* » (la Musique lutte contre la fraude). Le Groupe a mis en place des processus et des outils afin d'identifier les fraudes ou les suspicions de fraude sur les plateformes digitales. Les équipes internes ont été formées pour éduquer et responsabiliser les artistes et labels sur la fraude au *streaming*, notamment par le *streaming* artificiel. Enfin, Believe informe régulièrement les artistes et labels sur les risques encourus en cas d'activités anormales et de comportements interdits.

En ligne avec ses valeurs et l'ambition *Shaping Music for Good*, Believe s'engage ainsi à contribuer à rendre l'industrie musicale plus équitable en mettant en place des moyens efficaces pour mettre fin à la fraude au *streaming* grâce à un dialogue permanent avec les fournisseurs de services numériques et à une action éducative et pédagogique auprès de ses artistes et labels.

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 ainsi que 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 Construire des partenariats avec l'industrie musicale et la tech en faveur des femmes et des minorités sous-représentées

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 *Keychange*, *Women in Music*, et l'étude *Be the Change* – et des actions plus locales afin d'accompagner et de former des femmes artistes dans leur parcours musical.

All Access Music :

Believe soutient cette initiative de l'industrie musicale en France en faveur de l'égalité Femmes Hommes, de l'égalité des chances, de l'inclusion en général et de l'éthique. En 2023 Believe a participé à deux programmes :

- ALL ACCESS MENTORAT : mentorat et masterclass à destination des femmes professionnelles de l'industrie de la musique. Une collaboratrice Believe fait partie du programme en tant que mentorée ;
- ALL ACCESS ÉGALITÉ DES CHANCES : mise en place de bourses pour soutenir des étudiants dans leurs études liées aux métiers de la musique. Believe finance cette année deux bourses à hauteur de 10 000 € par bourse et assure le suivi des étudiants boursiers en leur proposant des stages voire une intégration au sein de Believe à la fin de leur parcours.

2.

Responsabilité sociale et environnementale

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

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. Believe et TuneCore participent également financièrement à la création de l'antenne de KeyChange 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.

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 diffuser largement les conclusions de cette étude et à engager les différents acteurs de l'industrie à mettre en œuvre des leviers d'action pour développer une industrie musicale plus diverse et inclusive.

L'enquête BE THE CHANGE : les principaux résultats de l'édition 2022-2023

- Près de 60 % des artistes et des professionnels répondants estiment que les discriminations de genre sont encore un problème majeur dans l'industrie de la musique. 34 % des femmes, 42 % des personnes transgenres et 43 % des personnes non binaires indiquent avoir subi du harcèlement ou des violences sexuelles sur leur lieu de travail dans l'industrie de la musique.
- 76 % des femmes, 89 % des personnes non binaires et 82 % des personnes transgenres répondants estiment qu'ils font face à des problèmes de santé mentale depuis leur entrée dans l'industrie de la musique.
- 58 % des personnes interrogées ne pensent pas que l'égalité des chances de réussite existe dans le secteur.
- Il existe également des obstacles à l'entrée dans l'industrie musicale : seulement 41 % des répondants recommandent de poursuivre une carrière dans le milieu aujourd'hui.

Face à ces constats, l'étude propose des solutions à différents niveaux : pour l'industrie de la musique, les dirigeants des entreprises de l'industrie, et les créateurs et créatrices.

Elles sont détaillées dans le rapport publié par Believe, TuneCore et Luminate : https://www.tunecore.com/wp-content/uploads/sites/12/2023/03/FR_Gender-Equality-in-the-Music-Industry-Executive-Summary.pdf.

En mars 2024, Believe et TuneCore en partenariat avec MIDia Research, organisme de recherche et d'études sur les médias et la technologie, publieront les résultats de l'étude BE THE CHANGE 2023-2024. L'étude est cette année focalisée sur les créateurs et créatrices.

2.5.2.2 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 engager les différentes parties prenantes vers une industrie diverse, responsable et durable.

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 des acteurs externes de l'industrie musicale.

Le programme *Shaping Together* a ainsi permis à plus de 1 000 participants de s'engager pour des causes alignées avec leurs valeurs et à celles de Believe.

Le mois d'engagement solidaire *Shaping Together* :

Depuis 2021, Believe a mis en place le programme *Shaping Together*. 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/*Shapers*.

Les principaux objectifs sont les suivants :

- s'engager dans des causes sociales et environnementales ;
- avoir un impact direct et tangible sur les communautés locales ;
- sensibiliser les collaborateurs ;
- développer une meilleure compréhension des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux.

Shaping Together contribue à accroître l'engagement des collaborateurs et le sentiment d'appartenance au Groupe, de fierté et de cohésion. Il positionne Believe comme une entreprise responsable et déterminée.

Pour l'édition *Shaping Together* 2023, plus de 1 000 *Believers* répartis dans 46 pays ont participé au moins à une activité virtuelle ou en présentiel.

Quatre webinaires mondiaux ont été organisés pour sensibiliser 725 collaborateurs aux priorités de *Shaping Music for Good* traitant des thèmes de l'égalité femmes-hommes, la diversité, l'inclusion, la santé mentale et la planète.

Sur 52 activités locales organisées, 29 associations et organisations non gouvernementales ont été soutenues dans le monde entier. Dans le cadre de ces activités *Shaping Together*, plus de 3 000 heures de bénévolat ont été effectuées par les collaborateurs.

Quelques exemples des activités *Shaping Together* dans différents pays :

En Amérique du Nord et en Amérique du Sud, les *Believers* ont aidé à préparer plus de 600 repas pour Lotus House Miami et Manos Amigues Mexico. Les équipes ont contribué à donner accès à l'éducation musicale à plus de 60 enfants à travers trois événements en collaboration avec l'organisation Notes for Notes. Elles ont également célébré l'héritage culturel de la communauté latino-américaine à l'occasion du concert *Cultura en Concierto : Celebrating Hispanic Heritage Month* ⁽¹⁾.

Dans la région Asie Pacifique, d'autres activités ont été organisées, par exemple :

- en Indonésie, trois conférences furent organisées pour donner la parole à des professionnelles accomplies de l'industrie de la musique. Les thèmes abordés comprenaient : comment naviguer dans l'industrie en tant que femme, monétiser son talent musical, collaborer avec les acteurs existants ;
- les employés en Chine, au Japon et en Indonésie ont collecté des déchets et été sensibilisés à l'impact des déchets sur l'environnement et au recyclage ;
- en Inde, 4 000 arbres ont été plantés par des *Believers* sous la supervision de l'association Tree Plantation ;

- à Singapour, en collaboration avec l'établissement La Salle School of Contemporary Music, une table ronde a été organisée pour échanger sur les modalités d'intégration du marché de la musique en Asie du Sud Est pour les jeunes artistes. Parmi les participants, des artistes locaux et des dirigeants d'entreprises de l'industrie.

En France, les collaborateurs se sont engagés par exemple pour :

- distribuer plus de 700 repas avec les Restos du Cœur ;
- participer à la course Odyssée de lutte contre le cancer pour les femmes ;
- faire découvrir les métiers de l'industrie musicale à des étudiants issus de zones d'éducation prioritaire (accompagnés par l'association Culture Prioritaire).

En Italie, avec les bénévoles de Sea Shepherd, les *Believers* ont contribué à la préservation de la flore et de la faune marines de la réserve naturelle de Plemmirio.

Shaping Together est ainsi le moyen pour Believe et ses collaborateurs de s'engager de manière citoyenne et solidaire auprès de la société civile et des communautés locales (voir également paragraphe 2.6.2 « Soutenir l'engagement des collaborateurs et de l'industrie musicale et digitale en faveur de l'environnement, page 95).

Par ailleurs, le Groupe n'a pas eu l'occasion de mettre en place d'actions spécifiques visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement des collaborateurs-citoyens dans les réserves. Etant implanté dans plus de 50 pays, Believe considère qu'il n'est pas adapté de déployer ce type d'actions auprès des collaborateurs. A ce jour, le Groupe n'a pas eu de demande sur ce sujet mais s'engage à examiner de manière favorable toute demande qui lui serait soumise par un collaborateur en France, notamment de la part de réservistes ou de personnes exerçant une activité au service de la Nation.

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

Believe est une entreprise consciente du rôle qu'elle doit jouer et de la responsabilité qu'elle doit assumer 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 avec trois approches complémentaires :

- mesurer l'impact direct et indirect des activités, définir et piloter une politique environnementale dans le temps ;
- sensibiliser et former les collaborateurs aux enjeux du changement climatique et aux bonnes pratiques environnementales ;
- 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.

(1) *Culture en Concert : une célébration du mois du patrimoine hispanique.*

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 et localement.

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*, distribution et « *live* » contribuent aux autres dimensions. Les ambassadeurs / *Shapers for Planet* sont également sollicités et impliqués pour progresser dans les efforts de sensibilisation et de mise en pratique sur le terrain.

2.6.1.1 Cartographier 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) selon la méthodologie internationale de comptabilité carbone *GHG Protocol*.

Ce premier exercice a permis de mieux comprendre les différents impacts carbone directs et indirects des activités de Believe. Cette étape a été suivie de la formalisation des processus de *reporting* à partir de données disponibles pour les Scopes 1 et 2, et préparer la première publication des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) 2022.

Le *reporting* annuel mis en place en 2021 et enrichi en 2022 et 2023 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 en Turquie (DMC et NetD), au Japon (TuneCore Japan) et en France (6&7, Jo&Co, Morning Glory).

De nouveaux indicateurs et procédures de collecte de données sont ajoutés tous les ans afin de rendre le *reporting* environnemental plus exhaustif et précis.

Ce *reporting* environnemental permet de réaliser une analyse de plus en plus fine des facteurs d'émissions et de définir des objectifs et plans d'action pour le périmètre des Scopes 1 et 2.

Believe a poursuivi en 2023 l'analyse du Scope 3 dans l'objectif de préparer sa stratégie climat dans le cadre de la future réglementation européenne CSRD. Avec le support de Carbone4, expert reconnu, Believe met en place une organisation projet adaptée afin de définir les principales sources d'émissions sur les Scopes, 1, 2 et 3, et identifier les risques et opportunités ainsi que les impacts pour Believe et pour la société civile sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cette analyse permettra de déterminer les leviers majeurs directs et indirects dont Believe dispose et de définir des objectifs à court, moyen et long termes.

CARTOGRAPHIE DE L'IMPACT CARBONE DES ACTIVITÉS DE BELIEVE SUR LES TROIS PÉRIMÈTRES (SCOPES 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. ● 18 véhicules de fonction.
Scope 3	<ul style="list-style-type: none"> ● Transport amont : les trajets domicile-travail des collaborateurs (émissions cartographiées mais non mesurées en 2023). ● Transport aval : les voyages professionnels pour les collaborateurs et les artistes (émissions mesurées sur un périmètre étendu en 2023 par rapport à 2022)⁽¹⁾, le transport de produits physiques et de merchandising ou d'équipement pour les artistes et les événements (émissions cartographiées mais non mesurées en 2023). ● La production d'articles de merchandising et de CD et vinyles pour les artistes. ● Les déchets issus de l'usage de carton, papier, emballages etc., dans les bureaux ou pour les activités avec les artistes (événements, campagnes promotionnelles). ● Les équipements informatiques (ordinateurs, écrans, imprimantes, etc.) et leur utilisation. ● 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 distribution des fichiers audio et vidéo sur les numériques et l'usage par le consommateur final de musique.

(1) La mesure des émissions de GES liées aux déplacements professionnels a été réalisée pour la France et le Luxembourg en 2022, et pour la France l'Italie, l'Inde, le Luxembourg et la Russie en 2023.

Indicateurs	2023	2022
Émissions en tonnes équivalent CO ₂ pour le scope 1	127,6	306,2
Émissions en tonnes équivalent CO ₂ pour le scope 2	1137,9	401,9
Emissions en tonnes équivalent CO ₂ pour les scopes 1 et 2	1265,5	708,1

L'ensemble des indicateurs environnementaux suivis par Believe sont disponibles au paragraphe 2.7 « Note méthodologique et synthèse des indicateurs », page 102.

2.6.1.2 Mesurer les principaux postes d'émissions GES liées aux impacts directs (Scopes 1 & 2) et indirects (Scope 3) des activités de Believe

En complément de la mesure des Scopes 1 & 2, Believe a mesuré en 2023 certains postes des émissions de GES liées à ses activités indirectes (Scope 3) dans l'objectif de préparer sa stratégie climat dans le cadre de la future réglementation européenne CSRD.

A ce stade, les émissions de GES liées au déplacement professionnels et au transport de produits physiques, de merchandising ou d'équipement n'ont pas été calculées. Le Groupe travaille à la création et au déploiement d'indicateurs fiables afin de pouvoir mesurer son empreinte carbone complète et définir des objectifs chiffrés de réduction de ses émissions.

CARTOGRAPHIE GÉNÉRALE DE L'IMPACT CARBONE DIRECT ET INDIRECT DES ACTIVITÉS DE BELIEVE (ESTIMATION DES SCOPES 1, 2 ET 3 RÉALISÉE EN 2023)

Scope 1	Scope 2	Scope 3
Émissions de GES en TeqCO₂		
Réfrigérants 214,5	Consommation d'électricité (serveurs sur sites inclus) 1064,4	Achats de papier 0,6
Véhicules de fonction 50,6	Consommation de chauffage urbain 73,5	Consommation d'eau 16,8
Consommation de gaz naturel 77		Déplacements professionnels 62 579,8
		Production et gestion des déchets 5,9
TOTAL SCOPE 1 : 127,6 TEQCO₂	TOTAL SCOPE 2 : 1 137,9 TEQCO₂	TOTAL SCOPE 3 : 62 603,1 TEQCO₂

Les périmètres considérés pour les données présentées dans le tableau ci-dessus sont détaillés au paragraphe 2.7 Note méthodologique et synthèse des indicateurs, page 102.

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 concernant la consommation d'énergie, le transport, les ressources et la gestion des déchets ont été lancés en 2022 et 2023 :

- la définition et le déploiement de plans d'action environnementaux dans les quatre principaux pays émetteurs de gaz à effet de serre du Groupe. La France, l'Allemagne, l'Inde et les États-Unis représentent 82,5 % des émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 et 2 du

Groupe et 77,4 % de son effectif (versus respectivement 67 % et 80 % en 2022). Les plans d'actions implémentés portent essentiellement sur la performance énergétique des locaux ;

- la création d'une politique voyage pour la gestion des déplacements professionnels, recommandant notamment l'utilisation de moyens de transports bas carbone, qui sera déployée en 2024.

L'approche pragmatique de ces plans d'action associe :

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

Pour chaque action, les équipes des services généraux et de ressources humaines identifient les investissements nécessaires et mesurent l'impact potentiel en termes de réduction de production de déchets et de consommations de ressources, d'énergie et d'émissions de GES.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

Réduire l'énergie utilisée dans les bureaux :

Des plans d'action sont progressivement mis en place dans les principaux pays où le Groupe opère. Les services généraux identifient les actions possibles localement pour réduire la consommation d'énergie, en impliquant les propriétaires et gestionnaires du bâtiment, ainsi que les collaborateurs.

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, et en dehors des horaires de présence ;
- diffuser auprès des collaborateurs les bonnes pratiques et écogestes, tels que l'extinction des appareils électriques non utilisés ou la non-ouverture des fenêtres bloquant le système de régulation de la température ;
- revoir avec les gestionnaires des bâtiments l'adaptation et la maintenance des équipements ;
- 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.

Résultats 2023 de la consommation d'énergie liés aux bureaux :

En 2023, la consommation d'énergie en intensité par m² ou par salarié est restée quasi stable par rapport à 2022.

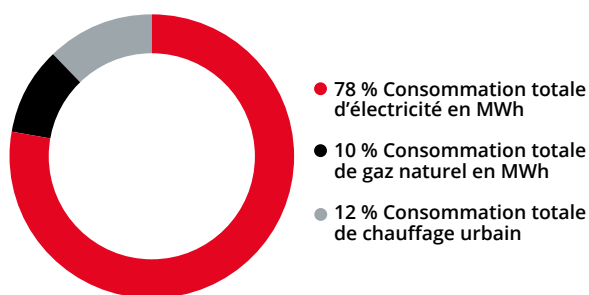
Néanmoins, la consommation totale d'énergie en valeur absolue a augmenté de 20,6 % au niveau du Groupe versus 2022, dans un contexte de croissance du Groupe. Cela s'explique par 3 principaux facteurs :

- L'augmentation des effectifs (+9 % entre 2022 et 2023) ;
- L'agrandissement de certains sites, notamment en Inde (Mumbai, augmentation de la consommation d'électricité de 98 %) ;
- La mise à jour des facteurs d'émission et l'amélioration de la qualité des données, en particulier pour les sites de Paris (mesure et intégration des émissions de gaz à effet de serre liées à l'utilisation du chauffage urbain), Brooklyn et Istanbul.

Par ailleurs, la fermeture d'un site en Allemagne qui consommait de l'électricité d'origine renouvelable et l'augmentation du poids d'autres sites consommant de l'électricité d'origine non renouvelable expliquent la baisse de la part des énergies renouvelables dans la consommation d'électricité au niveau du Groupe en 2023.

Indicateurs	2023	2022
Consommation totale d'énergie en MWh	3486,7	2890,5
Consommation totale d'électricité en MWh	2754,2	1586,1
Consommation totale de gaz naturel en MWh_PCS	360	691,4
Consommation totale de chauffage urbain en MWh	408,4	682,14
Consommation totale d'énergie par m ² de bureau en MWh	0,13	0,12
Consommation totale d'énergie par salarié en MWh	1,9	1,7
% d'électricité issue des énergies renouvelables dans la consommation totale d'électricité	39 %	80 %

Répartition de la consommation d'énergie par type d'énergie en 2023



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

Believe met progressivement en place des actions en faveur de mobilité bas-carbone pour les collaborateurs, en fonction de la situation du site et de la réglementation du pays :

- système de vélos partagés (Allemagne) ;
- participation à l'achat de vélos (France) ;
- véhicules de fonction hybrides et électriques (Turquie, France). A noter que la flotte de véhicules de Believe est très réduite (18 véhicules) ;
- prise en charge d'une partie de l'abonnement aux transports en commun (Allemagne, Chine, France, Japon).

Challenge sportif mondial *SquadEasy*, qui a largement motivé les collaborateurs à remplacer l'usage de la voiture par des mobilités douces (voir paragraphe 2.4.6.3, « Engager et motiver les collaborateurs grâce à notre ambition *Shaping Music for Good* : des activités locales qui favorisent le bien-être et l'esprit d'équipe », page 82).

Par ailleurs, une enquête interne sera progressivement déployée pour connaître les moyens de transports utilisés par les collaborateurs pour leurs déplacements domicile-travail.

2.6.1.4 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	2023	2022
% de sites ayant mis en place des pratiques éco-responsables (tri sélectif, recyclage, réutilisation...)	73,9 %	70 %

Concernant les équipements électriques et électroniques (DEEE), la collecte des données, le suivi des équipements, ainsi que la mise en place des mêmes pratiques de recyclage et de réutilisation, sont complexes à déployer dans tous les pays. Le Groupe travaille néanmoins à la mise en place de mécanismes de suivis adaptés aux contextes locaux depuis fin 2023. Un seul site a produit des DEEE en 2023 (siège social du Groupe à Paris). Les 75,2 kg produits ont été stockés et seront recyclés en 2024.

Parallèlement, certains artistes engagés souhaitent proposer à leurs auditeurs et fans des CDs, vinyles, ou accessoires éco-conçus (emballages, mugs, t-shirts, tote-bags...). 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 de *Shapers for Planet*, sensibilisent les collaborateurs pour appliquer au quotidien des pratiques et gestes éco-responsables (France, Italie, États-Unis, Inde, Chine, Indonésie, Thaïlande...) : recyclage des déchets produits sur place, collectes ponctuelles de vêtements, mises à disposition et utilisation de gourdes, mugs, etc.

2.6.1.5 Affiner la compréhension et la mesure de nos impacts indirects (Scope 3) en amont et en aval

Believe a poursuivi en 2023 l'analyse du Scope 3 dans l'objectif de préparer sa stratégie climat dans le cadre de la future réglementation européenne CSRD. Avec le support de Carbone4, expert reconnu, Believe met en place une organisation projet adaptée afin de définir les principales sources d'émissions sur les Scopes, 1, 2 et 3, et identifier les risques et opportunités ainsi que les impacts pour Believe et pour la société civile sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cette analyse permettra de :

- Mesurer nos émissions de GES indirectes (Scope 3) de façon plus précise, notamment pour les déplacements domicile-travail, les déplacements professionnels et le transport de marchandises ;
- De déterminer les leviers majeurs directs et indirects dont Believe dispose et de définir un plan de réduction de nos émissions, avec des objectifs à court, moyen et long terme.

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 Former et engager les collaborateurs dans des pratiques éco-responsables

Les actions mises en place par les équipes RSE et ressources humaines locales et par les ambassadeurs *Shapers 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.

À titre d'illustration, il s'agit d'activités et d'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 *Shaping Together* (dont webinar sur l'impact environnemental de l'industrie de la musique) ;
- ateliers et excursions de sensibilisation aux enjeux environnementaux et climatiques ;
- 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 en commun et achats de vélo ; Animation du réseau de *Shapers for Planet*.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

2.6.2.2 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 Believe a rejoint en 2021 le mouvement *Music Declares Emergency* (MDE). Né en Angleterre en 2019, ce mouvement 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 « pro bono » à l'initiative du label Mangrove 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 permet de recueillir des fonds pour restaurer et protéger des mangroves en Afrique de l'Ouest.

Believe participe depuis 2023 au groupe de travail sectoriel organisé par le Comité National de la Musique (CNM) en France pour mesurer l'impact carbone de la musique enregistrée et définir les leviers des différents acteurs pour contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique.

2.6.3 Appliquer les principes de la « taxonomie verte » pour mesurer sa contribution aux objectifs climatiques de l'UE

Fort de ses engagements environnementaux, sociaux et sociétaux, Believe soutient la Commission Européenne dans ses efforts visant 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 / *Shapers*. En effet, des actions ciblées sont progressivement déployées afin d'atteindre les objectifs du Groupe en matière de développement durable et environnementaux (voir ce paragraphe 2.6, « Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement », page 91).

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.

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 a été réalisée conformément aux instructions et critères du règlement Taxonomie, à ses actes délégués et aux compléments d'information apportés par la Commission européenne au travers des FAQs.

Conformément au Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables au sein de l'Union européenne (UE), le groupe publie au titre de l'exercice 2023, la part de son chiffre d'affaires (CA), de ses investissements (CapEx) et de ses dépenses d'exploitation (OpEx) alignée, non alignées mais éligible, à deux des six objectifs environnementaux, l'atténuation et l'adaptation au changement climatique. Ainsi que la proportion de son chiffre d'affaires, de ses investissements (CapEx) et de ses dépenses d'exploitation (OpEx) éligibles et non éligibles aux quatre autres objectifs environnementaux i.e protection des ressources aquatiques et marines, transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution et protection de la biodiversité et des écosystèmes.

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

Chiffres d'affaires :

Une grande partie des activités de Believe relève de la distribution et de la promotion artistique. Cette activité est couverte par l'activité économique 13.3. « Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale » de l'objectif « Adaptation du Changement Climatique ».

Plus de 90 % du chiffre d'affaires consolidé Groupe concerne la distribution et la promotion artistique, mais aucune partie ne favorise de manière active l'accroissement du niveau de résilience aux risques climatiques physiques.

Par conséquent, aucun chiffre d'affaires n'a été identifié comme éligible à la Taxonomie durable.

OpEx :

L'analyse des OpEx a conduit à considérer le montant analysé comme non significatif au regard des seuils de matérialité du Groupe. Le dénominateur des OpEx au sens de la Taxonomie, s'élève à 1,1 millions d'euros. Il constitue seulement 0,14 % des OpEx totaux consolidés. Ce constat, combiné au fait que les activités du Groupe ne sont pas éligibles à date, amène Believe à utiliser la

CapEx :

Concernant les CapEx, au regard des critères prévus par la Taxonomie et des activités, le groupe a identifié des CAPEX éligibles sur le premier objectif d'atténuation du changement climatique. Aucune éligibilité n'a en revanche été identifiée sur les objectifs concernant l'adaptation au changement climatique, l'eau, la pollution, l'économie circulaire et la biodiversité. L'analyse a porté sur l'identification de « mesures individuelles » – c'est-à-dire qui sont liées à l'achat de la production d'activités

dérogation prévue de ne pas calculer plus en détail l'indicateur OpEx Taxonomie. Les dépenses opérationnelles ne revêtent pas d'importance significative dans le modèle économique du groupe, notamment parce que le groupe est principalement locataire de ses bureaux générant peu de frais de rénovation et correspondent principalement au leasing de datacenters.

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.

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

Le dénominateur de l'indicateur CapEx au sens de la taxonomie désigne les dépenses d'investissement d'une entreprise capitalisées au bilan (généralement l'acquisition d'immobilisations corporelles et incorporelles) ainsi que les locations longues durées. Cela inclut entre autres, l'augmentation des droits d'utilisation des actifs loués (IFRS 16).

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 76,03 millions d'euros pour 2023.

Les soldes d'ouverture et de clôture :

- des immobilisations incorporelles sont communiquées dans la note 6.2 des Etats Financiers ;
- des immobilisations corporelles et droits d'utilisation dans la note 6.3 des Etats Financiers.

La part des variations relatives à des acquisitions d'immobilisation n'est pas détaillée dans les Etats Financiers. Elles se décomposent comme suit :

- augmentation des immobilisations incorporelles : 59,53 millions d'euros ;
- augmentation des immobilisations corporelles et droit d'utilisation : 16,5 millions d'euros.

Le ratio d'éligibilité des CapEx s'établit à 19,45 %, avec 14,79 millions d'euros d'investissements éligibles sur un total d'investissements de 76,03 millions d'euros en 2023. Les droits d'utilisation constituent la totalité des investissements éligibles.

En 2023, ce ratio d'éligibilité est de 19,45 % pour les CapEx consolidés Groupe, contre 14,1 % en 2022.

L'importance du ratio d'éligibilité sur la période est principalement dû à :

- la renégociation du bail des locaux de Konect en France (siège social du Groupe) pour l'ajout d'un étage supplémentaire ;
- l'acquisition du groupe Sentric et par conséquent de l'entrée dans le périmètre du bail de son siège social au Royaume-Uni ;
- la signature de nouveaux baux en Inde et en Italie.

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

Évaluation des critères d'examen techniques

Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers

Believe loue en location longue durée des véhicules de service. Les informations remontées dans les systèmes d'informations n'ont pas permis de valider les critères d'examen techniques de la Taxonomie durable.

Acquisition et propriété de bâtiments

Méthode d'analyse

La Direction financière a procédé à la collecte d'informations afin de déterminer si les CapEx immobilier respectent les critères d'examen techniques (critères de contribution substantielle et DNSH). Aucun bail signé sur la période ne respecte les critères d'examen techniques.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

Traitement de données, hébergement et activités connexes

Aucune nouvelle acquisition ou location d'équipements associés au traitement à la gestion de données n'a été réalisé sur la période.

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 des garanties minimales.

Évaluation des garanties minimales

Le groupe a mené une analyse approfondie de ses pratiques au regard des quatre thématiques décrites par

DOCUMENTS ET PROCÉDURES ASSOCIÉS 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.

Perspectives

Amélioration des KPIs taxonomie

Comme indiqué au début de ce paragraphe 2.6.3, 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, pourraient permettre à ce secteur d'évaluer et communiquer ses performances en matière de lutte contre le changement climatique selon les termes de la Taxonomie. 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.

Tableaux réglementaires

Exercice 2023				Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important («critères DNSH»)									
Activités économiques (1)	Code (2)	Chiffre d'affaires (3)	Part du chiffre d'affaires, année N (4)	Atténuation au changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
<i>(en millions d'euros)</i>				OUI ; OUI ; OUI ; OUI ; OUI ; OUI ; NON ; NON ; NON ; NON ; NON ; NON ; N/EL N/EL N/EL N/EL N/EL N/EL						OUI/ OUI/ OUI/ OUI/ OUI/ OUI/ NON NON NON NON NON NON						OUI/ NON	%	H	T
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 sur la taxonomie) (A.1.)		0	0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0 %		
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		0	0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0 %		
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1. + A.2.)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								0 %		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie		880,3	100 %																
TOTAL (A. + B.)		880,3	100 %																

Part du Chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total

	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

2. Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

Exercice 2023				Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important («critères DNSH»)																		
Activités économiques (1)	Code (2)	CapEx (3)	Part des CapEx, année N (4)	Atténuation au changement climatique (5)		Adaptation au changement climatique (6)		Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)		Biodiversité (10)	Atténuation au changement climatique (11)		Adaptation au changement climatique (12)		Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)		Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des CapEx alignées sur la taxonomie (A.1.) ou éligibles (A.2.) à la taxonomie, année N-1 (18)		Catégorie activité habilitante (19)		Catégorie activité transitoire (20)	
<i>(en millions d'euros)</i>				<i>%</i>																								
				OUI ; NON ; N/EL		OUI ; NON ; N/EL		OUI ; NON ; N/EL	OUI ; NON ; N/EL	OUI ; NON ; N/EL		OUI ; NON ; N/EL	OUI ; NON ; N/EL		OUI ; NON ; N/EL		OUI ; NON ; N/EL	OUI ; NON ; N/EL	OUI ; NON ; N/EL		OUI ; NON ; N/EL	OUI ; NON ; N/EL	OUI ; NON ; N/EL		OUI ; NON ; N/EL		OUI ; NON ; N/EL	

A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)

CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)	0	0 %													0,6 %		
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																	
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	14,79	19,45 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							14,1 %	
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)	14,79	19,45 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %							14, %		
A. CapEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)	14,79	19,45 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %							14,7 %		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																	
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie	61,24	80,55 %															
TOTAL (A. + B.)	76,03	100 %															

Part des CapEx/Total des CapEx

	Alignée sur la taxonomie par objectif		Éligible à la taxonomie par objectif	
CCM	0 %		19,45 %	
CCA	0 %		0 %	
WTR	0 %		0 %	
CE	0 %		0 %	
PPC	0 %		0 %	
BIO	0 %		0 %	

Responsabilité sociale et environnementale

Des actions sur le terrain en faveur de l'environnement

Exercice 2023				Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important «critères DNSH»									
Activités économiques (1)	Code (2)	OpEx (3)	Part des OpEx, année N (4)	Atténuation au changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation au changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignées sur la taxonomie (A.1.) ou éligibles à la taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
(en millions d'euros)				OUI ; OUI ; OUI ; OUI ; OUI ; OUI ; NON ; NON ; NON ; NON ; NON ; NON ; N/EL N/EL N/EL N/EL N/EL N/EL						OUI/ NON OUI/ NON OUI/ NON OUI/ NON OUI/ NON OUI/ NON OUI/ NON OUI/ NON OUI/ NON						OUI/ NON	%	H	T

A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)

OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)	0	0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0 %		
--	---	-----	------	------	------	------	------	------	------	--	--	--	--	--	--	--	-----	--	--

A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)

OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)	0	0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0 %		
--	---	-----	------	------	------	------	------	------	------	--	--	--	--	--	--	--	-----	--	--

A. OpEx des activités éligibles à la taxonomie (A.1 + A.2)	0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								0 %		
--	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--	--	--	--	--	--	--	-----	--	--

B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

OpEx des activités non éligibles à la taxonomie	1,1	100 %																	
TOTAL (A. + B.)	1,1	100 %																	

Part des OpEx/Total des OpEx

	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

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 ;
- la convergence avec des référentiels existants reconnus à l'international.

Cette approche permet d'être dans une démarche d'amélioration continue, et d'anticiper les futures exigences réglementaires européennes, telles que la CSRD.

La DPEF de Believe 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 368.

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 Périmètre des risques couverts

La présente déclaration pour l'exercice 2023 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 au paragraphe 2.2, Analyse des risques et opportunités liés aux enjeux de Gouvernance, Sociaux et Environnementaux, page 58.

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.

2.7.2 Période et fréquence de reporting

Les données collectées couvrent la période du 01/01/2023 au 31/12/2023, 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 2023.

2.7.3 Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting Extra-Financier intègre les entités légales consolidées pour l'exercice 2023 à l'exception des sociétés du Groupe Sentric, acquis en 2023 et non intégré dans le reporting extra-financier 2023 (1 807 salariés versus 1 919 salariés pour le périmètre consolidé).

Les données sociales représentent 100 % de l'effectif total du périmètre de reporting RSE, à l'exception des quatre indicateurs ci-après.

Indicateurs sociaux sur un périmètre excluant certaines filiales :

- pourcentage de femmes parmi les managers ;
- 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, Jo&Co, DMC & NetD, Morning Glory 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. Ces filiales représentent 5 % de l'effectif total du Groupe ⁽¹⁾.

Concernant l'absentéisme, le ratio compare le nombre de jours d'absence (hors congés parentaux), et le nombre de jours théoriques travaillés. Le calcul intègre les salariés partis en cours d'exercice.

Les données environnementales excluent les sites de Taipei, Chennai, Hyberabad, Mohali, Jakarta, Bangkok, Syracuse, Montréal et Toronto, qui sont des espaces de co-working et correspondent à 6,9 % de l'effectif total. Le site de Miami (où travaillent 10 personnes, salariées de TuneCore et Believe America, soit 0,5 % de l'effectif total), existant depuis février 2023, est lui aussi exclu du périmètre de reporting environnemental. Les équipes locales n'ont pas encore adopté les outils et processus de reporting environnemental.

2.7.4 Indicateurs extra-financiers

2.7.4.1 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 et en 2023 pour mieux répondre aux attentes de parties prenantes du Groupe et affiner le niveau d'analyse des données.

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

En cohérence avec les procédures de reporting RSE 2023 :

- les effectifs sont calculés en nombres d'employés (personne physique présente à la fin de la période) et non en « équivalent temps plein » ;
- concernant nos émissions de gaz à effet de serre de scope 2 :
- la consommation d'électricité du site de Brooklyn (États-Unis) a été estimée ;
- la consommation totale d'énergie du Groupe exclut les bureaux de Nashville aux États-Unis et de Morning Glory à Paris, qui représentent moins de 20 salariés (1 % de l'effectif total).

Concernant la mesure partielle de nos émissions de gaz à effet de serre de scope 3, nous avons étendu le périmètre pour certains indicateurs par rapport à 2022 (déplacements professionnels notamment) et/ou avons rajouté leur impact carbone dans le reporting 2023 (consommation d'eau, achat et consommation de papier, production et gestion des déchets) :

- les déplacements professionnels (nouvel indicateur environnemental en 2023) incluent la France, l'Italie, l'Inde, le Luxembourg et la Russie, ces pays représentant 59,3 % de l'effectif total ;
- la consommation d'eau inclut l'ensemble des pays à l'exception de l'Italie et des États-Unis (ces deux pays représentant 11,7 % de l'effectif total) ;
- les achats de papier incluent l'ensemble des pays à l'exception de la Chine, Singapour, le Luxembourg, 2 sites aux États-Unis (Nashville, Culver City) et 2 sites à Paris (6&7, Jo&Co) ;
- la production et la gestion des déchets produits inclut l'Allemagne, les États-Unis, la France, l'Inde et la Russie, représentant 79,3 % de l'effectif total.

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 Tennaia 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 à l'outil du système d'information des Ressources humaines Workday, Excel et PowerBI.

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

(1) Effectif total (périmètre de reporting RSE) : 1 807 salariés.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

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.

2.7.4.2 Contrôle externe

L'Organisme Tiers Indépendant de Believe pour 2023 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.

2.7.4.3 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 priorités 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 2023, quasi-identique au périmètre de consolidation financière du Groupe.

Quatre d'entre eux sont intégrés à la rémunération variable des membres du Comité exécutif et des dirigeants des principales filiales du Groupe ou dans des plans d'attribution gratuites d'actions (% de femmes parmi les salariés, % d'ambassadeurs parmi les salariés, % de salariés ayant suivi au moins une formation au cours de la période, et eNPS) 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 (01/01/2023 - 31/12/2023) 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.

Le reporting RSE 2023 ne prend pas en compte Sentric, acquis en 2023, contrairement au périmètre de consolidation financière du Groupe. Les outils et processus de reporting RSE n'ont pas encore été intégrés par cette entité légale.

Indicateurs de performance	2023	2022	Définition	Périmètre
Effectifs				
Effectif total (périmètre de consolidation)	1919	1651	Nombre de salariés du Groupe en CDI, CDD, alternance et contrat d'apprentissage présents à la fin de la période de reporting.	Périmètre financier 2023 incluant notamment Sentric.
Effectif total (périmètre RSE)	1807	1651	Nombre de salariés du Groupe en CDI, CDD, alternance et contrat d'apprentissage présents à la fin de la période de reporting.	Périmètre de reporting RSE 2023.
% de salariés travaillant pour la Plateforme Centrale parmi l'ensemble des salariés	31,1 %	36 %	Nombre de salariés travaillant pour la Plateforme Centrale à la fin de la période/effectif total.	Périmètre financier 2023 incluant notamment Sentric.
% de salariés travaillant pour les Solutions Premium et les Solutions Automatisées parmi l'ensemble des salariés	68,9 %	64 %	Nombre de salariés travaillant pour les Solutions Premium et les Solutions Automatisées à la fin de la période / effectif total.	Périmètre financier 2023 incluant notamment Sentric.
% de salariés en France parmi l'ensemble des salariés	38,6 %	39 %	Nombre de salariés en France à la fin de la période / effectif total.	Périmètre de reporting RSE 2023.
% de salariés en Allemagne parmi l'ensemble des salariés	14,5 %	15 %	Nombre de salariés en Allemagne à la fin de la période / effectif total.	Périmètre de reporting RSE 2023.

Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateurs de performance	2023	2022	Définition	Périmètre
% de salariés en Europe, Russie et au Moyen-Orient (hors France et Allemagne) parmi l'ensemble des salariés	7,6 %	14 %	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 2023.
% de salariés en Amérique du Nord et en Amérique du Sud parmi l'ensemble des salariés	10 %	11 %	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 2023.
% de salariés en Asie, Océanie, Afrique parmi l'ensemble des salariés	29,3 %	21 %	Nombre de salariés en Asie, Océanie, Afrique à la fin de la période / effectif total.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
% de CDI	96,4 %	95,6 %	% de salariés en CDI parmi les salariés en CDI et CDD du Groupe.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
% de CDD	3,6 %	4,4 %	% de salariés en CDD parmi les salariés en CDI et CDD du Groupe.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
% d'hommes	54,3 %	56,9 %	% de salariés hommes parmi l'ensemble des salariés du Groupe.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
% d'hommes	54 %	56,9 %	% de salariés hommes parmi l'ensemble des salariés du Groupe.	Périmètre de consolidation 2023.
% de femmes <i>Objectif RSE intégré à la rémunération variable et à long terme des membres du Comité exécutif</i>	45,6 %	43,1 %	% de salariées femmes parmi l'ensemble des salariés du Groupe.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
% de femmes	46 %	43,1 %	% de salariées femmes parmi l'ensemble des salariés du Groupe.	Périmètre de consolidation 2023.
% de salariés parmi les équipes dirigeantes	6,6 %	7,2 %	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 »).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023 (hors 6&7, DMC & NetD, Jo&Co, Morning Glory, TuneCore Japan).
% de femmes parmi les équipes dirigeantes	44,5 %	42,9 %	Nombre de femmes 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 »).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023 (hors 6&7, DMC & NetD, Jo&Co, Morning Glory, TuneCore Japan).

2. Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateurs de performance	2023	2022	Définition	Périmètre
% d'hommes parmi les équipes dirigeantes	55,5 %	57,1 %	Nombre d'hommes 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 »).	Périmètre de reporting RSE 2023 (hors 6&7, DMC & NetD, Jo&Co, Morning Glory, TuneCore Japan).
% de salariés « Managers » parmi l'ensemble des salariés	19 %	17,3 %	Nombre de salariés « Managers » à la fin de la période/effectif total. La population des managers correspond aux personnes ayant une responsabilité managériale (dans le Career Path (parcours de carrière) « Leaders », catégories internes de niveaux 5 à 9 (avec « direct report »).	Périmètre de reporting RSE 2023 (hors 6&7, DMC & NetD, Jo&Co, Morning Glory, TuneCore Japan).
% de femmes parmi les « Managers »	38,9 % (38,5 % incluant Sentric)	37,1 %	Nombre de femmes de « Manager » à la fin de la période/salariés de niveau « Manager ». La population des managers correspond aux personnes ayant une responsabilité managériale dans le Career Path (parcours de carrière) "Leaders", catégories internes de niveaux 5 à 9 (avec « direct report »).	Périmètre de reporting RSE 2023 (hors 6&7, DMC & NetD, Jo&Co, Morning Glory, TuneCore Japan).
% d'hommes parmi les « Managers »	61,1 %	62,9 %	Nombre d'hommes « Manager » à la fin de la période/salariés de niveau « Manager ». La population des managers correspond aux personnes ayant une responsabilité managériale dans le Career Path (parcours de carrière) « Leaders », catégories internes de niveaux 5 à 9 (avec « direct report »).	Périmètre de reporting RSE 2023 (hors 6&7, DMC & NetD, Jo&Co, Morning Glory, TuneCore Japan).
% de salariés dans le Career Path (parcours de carrière) « Manager/Leader »	20 %	23,2 %	Nombre de salariés dans le Career Path « Leader » à la fin de la période/Effectif total» (niveaux 5 à 9 avec et sans « direct report »).	Périmètre de reporting RSE 2023.
% de femmes dans le Career Path (parcours de carrière) « Manager/Leader »	39,1 %	37,6 %	Nombre de femmes dans le Career Path « Leader » à la fin de la période/Nombre de salariés dans le Career Path « Leader ». (niveaux 5 à 9 avec et sans « direct report »).	Périmètre de reporting RSE 2023.
% de d'hommes dans le Career Path (parcours de carrière) « Manager/Leader »	61,9 %	62,4 %	Nombre d'hommes dans le Career Path « Leader » à la fin de la période/Nombre de salariés dans le Career Path « Leader » (niveaux 5 à 9 avec et sans « direct report »).	Périmètre de reporting RSE 2023.

Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateurs de performance	2023	2022	Définition	Périmètre
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 l'écart Femmes-Hommes pour cinq critères (rémunération, augmentations, promotion, augmentation au retour de congé maternité, 10 plus hauts salaires).	Believe SA (France).
Comité exécutif				
% de femmes membres du Comité exécutif	50 %	50 %	Nombre de femmes membres du Comité exécutif à la fin de la période/nombre de membres de Comité exécutif.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023. Périmètre de consolidation 2023.
% d'hommes membres du Comité exécutif	50 %	50 %	Nombre d'hommes membres du Comité exécutif à la fin de la période/nombre de membres de Comité exécutif.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2022. Périmètre de consolidation 2023.
Embauches et départs				
Nombre de salariés embauchés pendant la période	392	487	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 2023.
% de femmes parmi les salariés embauchés et ayant rejoint Believe pendant la période	49,7 %	43,7 %	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 2023.
% d'hommes parmi les salariés embauchés et ayant rejoint Believe pendant la période	44,9 %	56,3 %	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 2023.

2. Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateurs de performance	2023	2022	Définition	Périmètre
Nombre de départs volontaires	184	188	Nombre de salariés ayant démissionné pendant la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Nombre de licenciements et suppressions de poste	65	257	Sont inclus les départs dus aux licenciements, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Taux d'attrition	13,9 %	16,1 %	Nombre total de départs au cours des 12 derniers mois / effectif moyen sur la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Taux de turnover	20 %	26 %	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 (01/01/2023). ((Nombre de départs volontaires pendant la période + nombre de licenciements et suppressions de poste sur la période)/2) / effectif total au 01/01/2023.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Absentéisme & accidents du travail				
Taux d'absentéisme	2,1 %	3 %	Absence due à un accident ou une maladie professionnelle, toute autre maladie, ou à un événement familial au cours de la période. Le ratio compare le nombre de jours d'absence (hors congés parentaux), et le nombre de jours théoriques travaillés. Le calcul intègre les salariés partis en cours d'exercice.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Taux de fréquence des accidents du travail	0,27	-	Le taux de fréquence des accidents du travail est le nombre d'accidents du travail (avec arrêt de travail de 24h ou plus) survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures travaillées. (Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail supérieur ou égal à 24h x 1 000 000) / Nombre total d'heures travaillées pendant la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Taux de gravité des accidents du travail	0,02	-	Le taux de gravité des accidents du travail compare le nombre de jours perdus et le nombre d'incidents. (Nombre de jours de travail perdus en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles avec arrêt du travail x 1000) / Nombre d'heures travaillées au cours de la période.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.

Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateurs de performance	2023	2022	Définition	Périmètre
Formation				
% de salariés ayant suivi au moins 1 module de formation à l'éthique, la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts	78,7 %	44 %	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 2023.
% de salariés ayant suivi au moins une formation au cours de la période <i>Objectif RSE intégré à la rémunération variable et à long terme des membres du Comité exécutif</i>	94,4 %	90,6 %	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 2023 (hors 6&7, DMC & NetD, Jo&Co, Morning Glory, TuneCore Japan).
Entretiens de carrière				
% de salariés ayant passé au moins un entretien de carrière pendant la période	98 %	97 %	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 2023 (hors 6&7, DMC & NetD, Jo&Co, Morning Glory, TuneCore Japan).

2. Responsabilité sociale et environnementale

Note méthodologique et synthèse des indicateurs

Indicateurs environnementaux

Indicateur de performance	2023	2022	Définition	Périmètre
Description du site				
Superficie totale des sites en m ²	26 220,3	24 351,6	Superficie totale des sites où travaillent les salariés du Groupe (hors espaces de <i>co-working</i>).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Nombre de véhicules de fonction	18	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 2023.
Consommation d'énergie				
Consommation totale de gaz naturel en MWh Scope 1	360,05	691,37	Somme des consommations de gaz naturel 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 2023.
Consommation totale d'électricité en MWh Scope 2	2754,19	1586,14	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 2023 (hors sites de Miami, Morning Glory à Paris et Nashville).
Consommation totale d'électricité /m ² en kWh Scope 2	105	65,1	Consommation totale d'électricité/ Superficie totale des sites.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
% d'énergies renouvelables parmi la consommation totale d'électricité Scope 2	39 %	80 %	Consommation d'électricité issue des énergies renouvelables/ Consommation totale d'électricité.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Consommation totale de chauffage urbain en MWh Scope 2	408,44	682,14	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 2023.
Consommation totale d'énergie en MWh Scopes 1 et 2	3522,68	2505,5	Consommation totale d'énergie comprenant l'électricité, le gaz naturel et le chauffage urbain.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023 (hors sites de Miami, Morning Glory à Paris et Nashville).
Consommation totale d'énergie en MWh/m ² Scopes 1 et 2	0,13	0,12	Consommation totale d'énergie/ Superficie totale des sites.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Consommation totale d'énergie par salarié en MWh	1,9	1,7	Consommation totale d'énergie/ Effectif total du périmètre de reporting RSE.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.

Indicateur de performance	2023	2022	Définition	Périmètre
Émissions de GES en TeqCO₂				
Émissions de GES – scope 1	127,6	306,2	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre du scope 1 (véhicules de fonction et consommation de gaz naturel) (en TeqCO ₂).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Émissions de GES – scope 2	1387,9	401,9	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre du scope 2 (émissions indirectes liées aux consommations d'énergie) (en TeqCO ₂).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Émissions de GES – scopes 1 et 2	1265,5	708	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre des scopes 1&2.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Emissions de GES – scopes 1et 2/m ²	0,05	0,03	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre des scopes 1&2/Superficie totale des sites.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Émissions de GES – scope 3 - déplacements professionnels	62579,8	235,50	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre des déplacements professionnels des salariés (en TeqCO ₂).	France, Italie, Inde, Luxembourg, Russie en 2023. France en 2022.
Émissions de GES – scope 3 - achats de papier	0,6	-	GES émis par les activités du Groupe liés aux achats de papier (en TeqCO ₂).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Émissions de GES – scope 3 - consommation d'eau	16,8	-	GES émis par les activités du Groupe liés à la consommation d'eau (en TeqCO ₂).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023 hors États-Unis et Italie.
Émissions de GES – scope 3 - production et gestion des déchets	5,9	-	GES émis par les activités du Groupe liés à la production et la gestion des déchets (en TeqCO ₂).	Allemagne, États-Unis, France, Inde, Russie.
Émissions de GES – scope 3 - déplacements professionnels, production et gestion des déchets, consommation d'eau, achats de papier	62603,1	-	GES émis par les activités du Groupe dans le cadre des déplacements professionnels des salariés, pour la production et la gestion des déchets, la consommation d'eau et les achats de papier (en TeqCO ₂).	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.
Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)				
% de DEEE recyclés (France)	0 % Les 75,2 kg de DEEE produits en 2023 sont stockés pour recyclage en 2024	100 %	Quantité de DEEE recyclés par les sites en kilogramme/Quantité de DEEE produits par les sites en kilogramme.	Périmètre de <i>reporting</i> RSE 2023.

2.8 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société. (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (« 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 2023 (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 sans réserve

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 consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

- Le contrôle interne sur les Informations RSE devra être renforcé dans le cadre du futur rapport de durabilité de la CSRD.

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 le site internet ou 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.

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction 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.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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 plan de vigilance et 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 relatifs à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre septembre 2023 et mars 2024 sur une durée totale d'intervention de quatre 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 une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

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

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, 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 les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- 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 vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques conformément au I de l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- 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 du code de commerce : 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 10 % et 39 % 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 26 mars 2024

KPMG S.A.

Jean-Pierre Valensi
Associé

Raffaele Gambino
Expert ESG

(1) Risques d'exclusion de certaines communautés et de genres musicaux, et de non-alignement avec les valeurs de Believe ; Risque de manque de cohérence et d'efficacité des processus RH et de gestion des talents ; 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.

(2) Believe S.A.

Annexe**Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes**

 Dispositifs d'évaluation du bien-être des collaborateurs (NPS via l'enquête Your Voice)

 Politique relative à la liberté d'expression et à l'indépendance des artistes. de ne pas mettre à disposition des artistes et labels les compétences techniques et en digital marketing les plus en pointe.

 Dispositifs mis en place pour améliorer la gestion organisationnelle des processus RH et managériaux

 Actions de promotion et d'inclusion de certaines communautés et genres musicaux.

 Mesures mises en place pour recycler les DEEE

 Politiques mises en place pour garantir l'accessibilité des produits et services à l'ensemble des clients.

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants	Niveau d'assurance
Taux d'absentéisme	Modéré
% d'attrition	Modéré
% de femmes parmi les managers	Modéré
% de collaborateurs ayant suivi la formation Code éthique et/ou anti-corrupcion et/ou conflit d'intérêts	Modéré
% de collaborateurs ayant réalisé au moins 1 entretien de carrière dans l'année	Modéré
% de collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année	Modéré
Consommation d'énergie/m2 pour les bureaux	Modéré
Emissions de GES (scopes 1&2 pour les bureaux)	Modéré

believe[®]

24 rue Toulouse Lautrec

75017 Paris - FRANCE

Tel : +33 1 53 09 34 00

believe.com

Nous suivre

