

Chapitre 3

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

3.1. Principes d'actions et gouvernance RSE	190
3.2. Déclaration de performance extra-financière – DPEF	192
3.3. Dialogue avec les parties prenantes	199
3.4. Éthique et conformité.....	203
3.5. Politiques et actions déployées	208
3.6. Performances extra-financières	275
3.7. Engagements RSE Groupe.....	278
3.8. Table de concordance DPEF	284
3.9. Tables de correspondance ODD – GRI – SASB – TCFD.....	289
3.10. Méthodologie appliquée aux indicateurs de performance au titre de la Taxonomie	292
3.11. Méthodologie de reporting des indicateurs extra-financiers	293
3.12. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	296

3.1. PRINCIPES D'ACTIONS ET GOUVERNANCE RSE

La politique RSE est définie en cohérence avec les principes éthiques du groupe Casino et sa volonté de respecter et promouvoir les principes affirmés par :

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme ;
- les conventions fondamentales de l'OIT dont la Convention 29 concernant le travail forcé ou obligatoire, la Convention 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la Convention 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, la Convention 100 sur l'égalité de rémunération ; la Convention 105 concernant l'abolition du travail forcé, la Convention 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, la Convention 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, la Convention 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination ;
- le Pacte mondial des Nations unies (*Global Compact*) auquel le Groupe a adhéré en 2009 ;
- les Principes d'autonomisation des Femmes (*Women's Empowerment Principles*) auxquels le Groupe a adhéré en 2016 ;
- les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) adoptés par les pays au sein de l'ONU ;
- l'Accord de Paris sur le Climat et le Protocole de Montréal ;
- les lignes directrices de la *Global Reporting Initiative* (GRI) ;
- les recommandations de la *Task force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD).

De par les politiques déployées au titre de ses enjeux prioritaires, le groupe Casino agit sur les 17 ODD (cf. 3.7. Engagements RSE Groupe, pages 278 à 283).

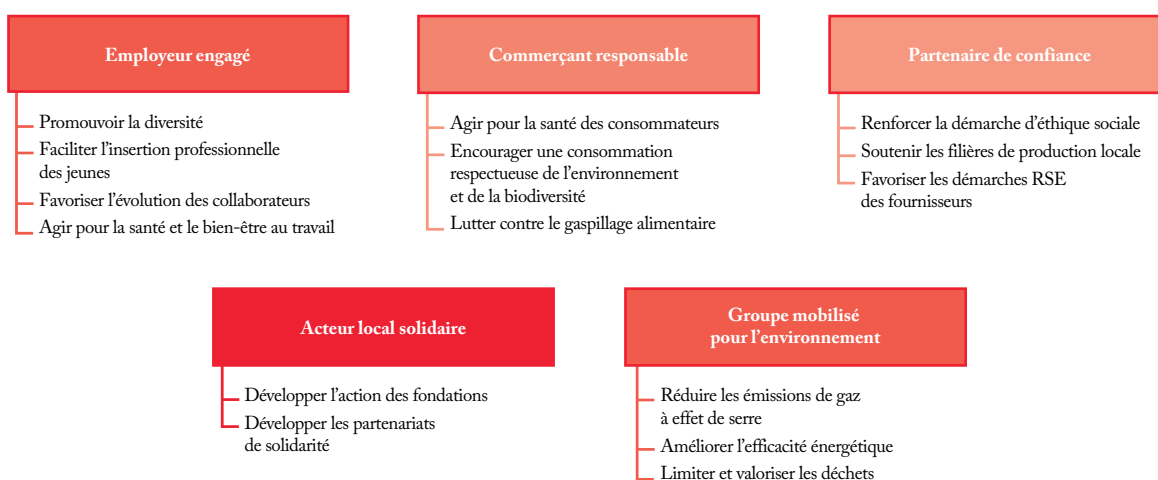
La politique RSE du Groupe a pour ambition de proposer des modes de consommation responsables, et d'améliorer la durabilité de son modèle d'affaires en soutenant la confiance accordée par les principales parties prenantes avec lesquelles il entretient un dialogue constant.

La mise en œuvre de la démarche RSE est un levier de croissance pour le Groupe car elle contribue à :

- renforcer la motivation et l'engagement des collaborateurs ;
- attirer les meilleurs talents ;
- accroître la compétitivité du Groupe par une amélioration de ses impacts environnementaux (énergie, déchets...) ;
- développer les ventes de produits et services responsables et innovants à forte croissance (produits issus de l'agriculture biologique par exemple) ;
- favoriser les relations de confiance et de long terme avec nos parties prenantes (clients, fournisseurs et actionnaires, pouvoirs publics).

La politique RSE du groupe Casino s'articule autour de 15 axes prioritaires qui ont été définis à partir des analyses de matérialité et d'impact, et de l'analyse des principaux risques pour le Groupe. Elle est disponible en ligne, sur le site institutionnel : <https://www.groupe-casino.fr/engagements/politique-et-demarche-rse/>.

Les engagements et actions associés sont déployés dans le respect des cultures et des pratiques locales des pays dans lesquels le Groupe est implanté.



Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

L'engagement du groupe Casino en faveur du Développement Durable, affirmé dès 2002, s'appuie sur une organisation et une gouvernance associant les dirigeants à tous les niveaux du Groupe et au plus haut niveau de l'organisation.

Au niveau Groupe

Le Conseil d'administration a souhaité confier au seul Comité gouvernance et RSE l'examen et le suivi des sujets de responsabilité sociale d'entreprise et d'élargir ses attributions. Dans le domaine de la RSE, ce Comité a pour mission d'examiner, en lien avec la stratégie du Groupe, les engagements et les politiques développés par le Groupe en matière d'éthique et de responsabilité sociale, environnementale et sociétale d'entreprise, la mise en œuvre de ces politiques et leurs résultats et de formuler au Conseil d'administration tout avis ou recommandation.

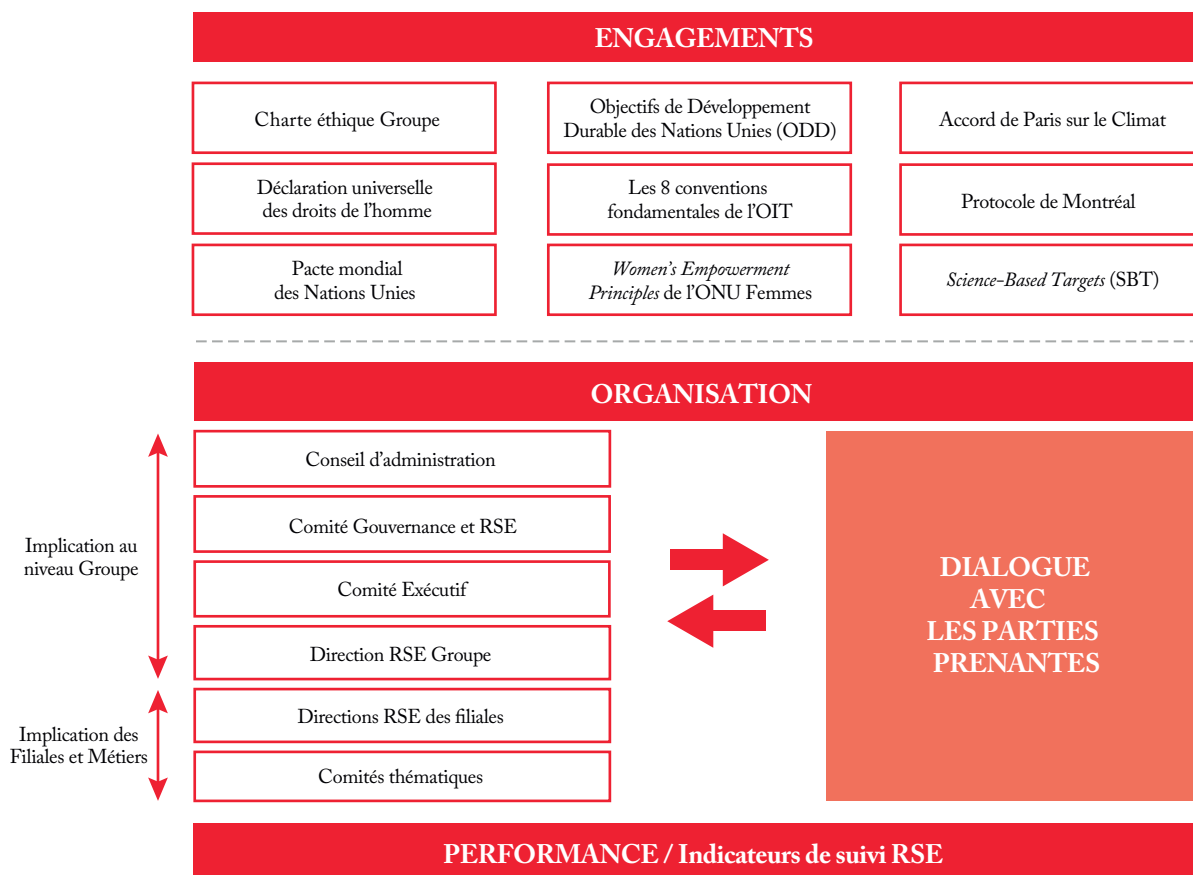
Il lui appartient dans ce cadre de s'assurer, en lien avec le Comité d'audit, de l'existence de dispositifs d'identification et de gestion des principaux risques liés à ces domaines de responsabilités et de la conformité avec les dispositifs légaux et réglementaires. Le Comité examine par ailleurs la politique du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la démarche globale engagée en faveur de la diversité (mission antérieurement confiée au Comité des nominations et des rémunérations). Il participe également, en lien avec le Comité des nominations et

des rémunérations, aux réflexions sur la mise en œuvre de critères de RSE dans la rémunération du dirigeant mandataire social. L'ensemble des attributions du Comité a été précisé dans la Charte du Comité et le règlement intérieur du Conseil (cf. chapitres 5 et 8).

Au 9 mars 2022, le Comité gouvernance et RSE se compose de quatre administrateurs, dont trois membres indépendants selon les critères du Code Afep-Medef. Il est présidé par l'Administrateur référent indépendant, lequel est par ailleurs membre du Comité d'audit. Les rapports d'activité du Conseil d'administration, du Comité gouvernance et RSE et du Comité d'audit au cours de l'exercice 2021 sont présentés au chapitre 5 du présent document. Lors de l'Assemblée générale annuelle, la politique RSE du Groupe est présentée aux actionnaires afin de répondre aux éventuelles questions sur son orientation et ses objectifs.

La Direction de la RSE Groupe déploie en France et à l'international la démarche de progrès "Esprit RSE", validée par le Comité exécutif du Groupe, en lien avec les différents départements RSE des filiales. Elle est directement rattachée au Secrétaire général du Comité exécutif et reporte à ce comité.

Le Comité exécutif, qui met en œuvre la stratégie du Groupe définie par le Conseil d'administration et le Directeur général (cf. § 5.3.4), suit la performance extra-financière du Groupe et les plans d'actions à mettre en œuvre. Le Comité se réunit tous les mois.



CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Au niveau des filiales et des métiers

Le groupe Casino a mis en place des Directions RSE dans les principales filiales en France et à l'international, animées par la Direction RSE Groupe. Les Comités suivants accompagnent également le déploiement de la politique RSE :

- Comité de pilotage ressources humaines ;
- Comité scientifique Nutrition Santé ;

- Comité Qualité France ;
- Comités RSE, en place localement.

Des objectifs Groupe chiffrés à atteindre d'ici 2025 ont été définis et validés par la Direction du Groupe, en cohérence avec la démarche de progrès RSE et le modèle d'affaires.

3.2. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE – DPEF

En application de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, la Société est tenue d'établir au titre de l'exercice 2021 une déclaration consolidée de performance extra-financière 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. Cette déclaration de performance extra-financière doit comprendre selon l'article L. 225-102-1 du Code de

commerce, les informations concernant la manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales, environnementales et sociétales de son activité. Le présent chapitre 3, le chapitre 1 et le chapitre 4.3 intègrent les informations de la déclaration de performance extra-financière. Afin d'en faciliter la lecture, une table de concordance présentée en pages 284 à 288 permet d'identifier ces informations.

3.2.1. Modèle d'affaires

Pour une présentation des activités et du modèle d'affaires, voir le chapitre 1 Présentation du groupe Casino – section 1.4. Modèle d'affaires.

3.2.2. Description des principaux risques et enjeux extra-financiers et méthodologie d'identification suivie

Les principaux risques et opportunités RSE du groupe Casino présentés sont identifiés et évalués au travers du processus de cartographie des risques et *via* la réalisation d'analyses de matérialité.

(i) L'identification des principaux enjeux RSE *via* la cartographie des risques Groupe et le processus d'évaluation des risques

L'identification des principaux risques RSE liés aux activités directes et indirectes du Groupe est portée par la Direction des Risques et de la Conformité Groupe et la Direction RSE Groupe (cf. chapitre 4).

Depuis 2019, ces deux Directions ont établi une méthodologie commune pour déployer une démarche relative à la gestion des risques RSE sur l'ensemble du Groupe prenant en compte l'impact sur les parties prenantes.

Dans ce cadre, en cohérence avec les référentiels sectoriels internationaux, un domaine spécifique RSE a été intégré au catalogue des risques Groupe préexistant. Une revue des sujets matériels a été effectuée en s'appuyant notamment sur le référentiel sectoriel

Food Retailers & Distributors du SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*). Ce domaine intègre les thématiques associées à l'application des lois relatives au devoir de vigilance, à la lutte contre la corruption et la fraude, et contre le gaspillage alimentaire. Une table de correspondance avec le référentiel SASB est disponible en fin de chapitre.

En 2021, une nouvelle campagne spécifique d'identification des risques RSE a été menée auprès de l'ensemble des entités du Groupe. Il leur a été demandé d'identifier et d'évaluer leurs cinq principaux risques RSE au regard des impacts sur l'entreprise et sur les parties prenantes. Pour chaque risque retenu, l'entité a identifié les activités de contrôle en place ainsi que les plans d'action à mettre en œuvre pour réduire le niveau du risque résiduel. Les résultats ont été présentés en Comité de gouvernance et de RSE en mars 2022. Dans le cadre de cette nouvelle campagne, les entités du Groupe ont pu identifier, parmi leurs risques majeurs, soit les risques qu'ils considéraient comme émergents, soit des risques nouvellement identifiés qui devraient avoir un impact à long terme sur les activités de l'entreprise. Ils sont répertoriés au chapitre 4 du Document d'enregistrement universel.

Afin de procéder à l'identification des risques majeurs, les entités bénéficient d'un accompagnement méthodologique et d'outils élaborés ensemble par la Direction des Risques et de la Conformité Groupe et la Direction RSE Groupe, dont le catalogue des risques comprenant un descriptif du risque, les parties prenantes concernées et les principaux impacts sur les dites parties prenantes, ainsi que des critères et règles de détermination de la probabilité et de l'impact des risques, aussi bien du point de vue du risque brut (avant toute prise en compte du dispositif de contrôle interne mis en place) que du risque net.

Il est demandé au Comité de direction de chacune des entités de viser les résultats émanant de l'identification portée conjointement par les référents experts RSE et Risques de l'entité. Le Comité de direction de chaque entité valide les résultats des travaux d'identification et d'évaluation menés conjointement par les référents experts RSE et Risques de l'entité.

Par ailleurs, un groupe de travail, composé du Président du Comité de Prévention des risques, du Directeur des Assurances Groupe, du Directeur RSE Groupe, du Directeur Risques et Conformité et Déontologie Groupe et du Directeur du Contrôle interne Groupe, mène spécifiquement un travail d'identification des risques RSE majeurs portés par la société mère dont la liste a été mise à jour en 2021.

Afin de s'inscrire dans les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), le Groupe a mené en 2020 une évaluation spécifique des risques physiques et de transition, ainsi que des opportunités liées au changement climatique auprès de l'ensemble des entités du Groupe. La nomenclature des risques liés au changement climatique telle que présentée par la TCFD a été reprise dans son intégralité pour être intégrée dans le catalogue des risques du Groupe. Cette démarche d'identification des risques climatiques s'intègre dans la démarche d'identification des risques Groupe menée annuellement par la Direction des Risques et de la Conformité qui, en complément, mène des actions afin de développer la culture du risque au sein du Groupe.

Les risques majeurs ainsi identifiés sont présentés ci-après au paragraphe (iii).

Plus de précisions sont présentées au chapitre 4 du Document d'enregistrement universel.

En complément, l'analyse des risques de corruption et de trafic d'influence est menée dans le cadre d'une démarche de cartographie des risques spécifique présentée plus en détail au paragraphe 3.4.3 du présent chapitre.

(ii) L'identification des principales opportunités RSE via la réalisation d'analyses de matérialité

Soucieux d'identifier et de répondre à ses enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux majeurs, et d'agir pour un développement économique et responsable de ses activités, le Groupe réalise régulièrement des analyses de matérialité.

Ainsi, afin d'évaluer et de mettre à jour la politique RSE Groupe à l'horizon 2030, une analyse des enjeux les plus stratégiques au niveau du Groupe a été lancée à l'échelle internationale fin 2021. Confiée à un tiers externe, l'objectif était d'évaluer la double matérialité, telle que définie à date, des enjeux RSE, à savoir l'impact du Groupe sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux majeurs, ainsi que l'impact de ces mêmes enjeux sur la réussite économique du Groupe.

Pour ce faire, une identification des enjeux a été réalisée sur la base d'une revue documentaire (benchmark sectoriel, analyse des tendances), 32 enjeux ont ainsi été identifiés et soumis à une évaluation quantitative auprès de parties prenantes. Plus de 210 parties prenantes externes et internes ont répondu à cette enquête dont des fournisseurs, des représentants d'ONGs et d'associations, des pouvoirs publics, des universitaires et des collaborateurs.

Les données issues de cette analyse ont été enrichies :

- des études de matérialité réalisées au sein des filiales du Groupe, au Brésil, en Colombie, et en Argentine ;
- d'une analyse fine des enjeux RSE priorisés par les standards et référentiels internationaux (SASB, GRI notamment) ainsi que par les agences de notations extra-financières (dont MCSI, S&P CSA) ;
- d'une étude sur les attentes des principaux investisseurs du groupe Casino en matière de politique ESG (Environnement, Social, Gouvernance) réalisée en 2021 ;
- et, enfin, des résultats et implications de la cartographie des risques du Groupe mentionnée ci-dessus (section i).

Les résultats de cette analyse seront adressés au Comité exécutif et de gouvernance et RSE en 2022.

(iii) Principaux risques et opportunités RSE identifiés

Les principaux risques et opportunités RSE ainsi identifiés sont présentés pour chacune des quatre catégories d'informations (conséquences sociales et environnementales, respect des droits de l'homme et lutte contre la corruption), conformément à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce. Les politiques appliquées et les procédures de diligences raisonnables mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance de ces risques sont détaillées au sein du présent chapitre aux pages mentionnées ci-dessous, de même que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de suivi et/ou de performance.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Principaux risques RSE	Descriptifs des risques	Revue d'impacts	Politiques, diligences raisonnables et résultats
Sociétal			
Sécurité des aliments	<p>Risque de crise sanitaire causée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ un défaut de qualité/conformité/sécurité des produits ; ▪ un défaut d'application des procédures de rappel des produits, 	<p>Impact sur la santé des consommateurs (intoxication alimentaire, indigestion alimentaire).</p> <p>Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.</p>	<p>Démarche commerçant responsable</p> <p><i>cf. § 3.5.3.1.</i></p> <p>Qualité des produits : dispositif de management de la qualité (organisation dédiée et experts, standard IFS, audits réguliers, analyses qualité, procédures et outils de traçabilité, de rappel et de gestion de crise).</p> <p>Indicateurs de performance Groupe</p> <p><i>cf. § 3.6.</i></p>
Changement climatique	<p>Risques physiques en cas d'événements météorologiques extrêmes</p> <p>Risques physiques chroniques liés aux changements climatiques et à l'élévation de la température moyenne et du niveau de la mer, concernant la chaîne d'approvisionnement</p> <p>Risques de transition relatifs à la réputation et à l'évolution de l'environnement juridique et fiscal</p>	<p>Impact sur l'activité économique de l'organisation : interruption d'activité, augmentation du prix des matières premières, hausse du prix de l'énergie, augmentation des primes des polices d'assurances.</p> <p>Impact sur les collaborateurs : conditions de travail, santé, sécurité, productivité.</p> <p>Impact sur l'offre de produits commercialisés par les magasins avec des changements des comportements d'achat des clients.</p> <p>Impact sur l'accès aux financements.</p> <p>Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.</p>	<p>Démarche acteur engagé en faveur de l'environnement et du climat</p> <p><i>cf. § 3.5.4.2. et 3.5.4.2.1.</i></p> <p>Lutte contre les dérèglements climatiques <i>via</i> une stratégie bas-carbone basée notamment sur la réduction des émissions liées aux fluides réfrigérants : maintenance préventive des installations existantes, augmentation de la part de fluides à faible pouvoir de réchauffement climatique, remplacement progressif des équipements froid.</p> <p><i>En complément, se référer à la gestion du risque "Changement climatique" telle que présentée à la section 4.3.3.</i></p> <p>Indicateurs de performance Groupe</p> <p><i>cf. § 3.6.</i></p>

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Principaux risques RSE	Descriptifs des risques	Revues d'impacts	Politiques, diligences raisonnables et résultats
Impacts environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Risque de non-respect par les fournisseurs de la réglementation et des engagements pris par le Groupe en matière de pollution des eaux et des sols, émissions de gaz à effet de serre, déforestation, gestion durable des ressources et gestion des déchets.	Impact sur les travailleurs (santé/sécurité) de la chaîne d'approvisionnement.	Démarche commerçant responsable <i>cf. § 3.5.3.3. et 3.5.3.4.</i> Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement : démarche d'évaluation des risques sociaux et environnementaux de ses fournisseurs et filières, démarche de contrôle et d'amélioration des fournisseurs des produits à marques propres situés dans les pays à risque, notamment au regard du devoir de vigilance.
Impacts sociaux de la chaîne d'approvisionnement	Risque de non-respect par les fournisseurs de la réglementation et des engagements pris par le Groupe en matière de droits humains et de libertés fondamentales : travail d'enfants, travail forcé, discriminations, liberté d'association, salaire minimum, santé et sécurité, conditions de travail, etc.	Sanctions en cas de non-respect des dispositions de la loi du 27 mars 2017 (devoir de vigilance). Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.	Plan de vigilance prévu au I de l'article L. 225-102-4 du Code de commerce. Indicateurs de suivi <i>cf. cf. § 3.5.3.4.</i> Indicateurs de performance Groupe <i>cf. § 3.6.</i>
Lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité	Risque de non-conformité réglementaire et/ou non-respect des engagements pris par l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.	Impact sur le niveau d'engagement des équipes et l'attractivité de l'entreprise (marque employeur). Mise en jeu de la responsabilité de l'employeur pour non-respect des dispositions légales et réglementaires. Impact sur la performance économique de l'entreprise. Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.	Démarche employeur engagé <i>cf. § 3.5.1.1.</i> Promouvoir la diversité et l'égalité des chances : lutte contre les discriminations et les stéréotypes, action en faveur de l'insertion et du maintien des travailleurs handicapés, action en faveur de la diversité intergénérationnelle. Indicateurs de performance Groupe <i>cf. § 3.6.</i>

1

2

3

4

5

6

7

8

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Principaux risques RSE	Descriptifs des risques	Revue d'impacts	Politiques, diligences raisonnables et résultats
Corruption/Bonnes pratiques des affaires	Risque de non-conformité aux lois et réglementations (dont loi Sapin II) en matière de corruption.	Impact sur le niveau d'engagement des collaborateurs. Sanctions en cas de non-respect de la réglementation Sapin II. Impact sur la relation avec les parties prenantes (confiance, qualité de la relation...). Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.	Respect de l'éthique et de la conformité <i>cf. § 3.4.</i> Engagement dans la lutte contre la corruption : Comité d'éthique Groupe, Code d'éthique et de conduite des affaires, cartographie des risques de corruption, réseau de déontologues, formation et sensibilisation à la politique du Groupe en termes d'éthique et de lutte contre la corruption. Indicateurs de performance Groupe <i>cf. § 3.6.</i>

Pour plus d'informations, se référer à la section 4.3.3. Principaux facteurs de risques, Risques liés à la Responsabilité sociétale (ou sociale) de l'Entreprise – RSE.

Concernant les performances extra-financières, se référer à la section 3.6., pages 275 à 277.

Le groupe Casino prend aussi en compte les autres enjeux RSE en lien avec son modèle d'affaires (voir chapitre 1).

Des actions sont ainsi menées, en complément des principaux risques RSE susmentionnés, en matière de :

- dialogue social/accords collectifs et impacts sur la performance de l'entreprise et conditions de travail (cf. paragraphe 3.5.1.3. du présent chapitre) ;
- développement d'une offre de produits responsables (cf. paragraphes 3.5.3.2. et 3.5.4.6.) ;

- développement de produits sains (cf. paragraphe 3.5.3.2.) ;
- respect du bien-être animal (cf. paragraphe 3.5.3.5. du présent chapitre) ;
- lutte contre le gaspillage alimentaire (cf. paragraphe 3.5.4.5. du présent chapitre) ;
- soutien de l'économie circulaire (cf. paragraphe 3.5.4.4. du présent chapitre) ;
- satisfaction des clients (cf. section 3.3.2.) ;
- lutte contre la précarité alimentaire (cf. paragraphe 3.5.2.1. du présent chapitre) ;
- ancrage local (cf. paragraphe 3.5.4.2.4. (ii)).

Le risque relatif à l'évasion fiscale a été examiné dans le cadre de l'analyse de risques RSE et a été jugé comme non significatif.

3.2.3. Description des activités durables du Groupe au titre de la Taxonomie verte européenne et indicateurs de performance

La présente publication s'inscrit dans le cadre de l'application de l'Article 8 du Règlement sur la Taxonomie verte (règlement (UE) 2020/852) et de son acte délégué relatif aux publications parues le 6 juillet 2021, applicables aux entreprises soumises à une déclaration de performance extra-financière.

3.2.3.1. PRÉSENTATION DE LA TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE

Le règlement sur la Taxonomie verte est un élément clé du plan d'action de la Commission européenne sur la finance durable. Il pose les principes d'un système de classification des activités économiques "durables" sur le plan environnemental, répondant à l'atteinte d'un des six objectifs énoncés à l'article 9 du règlement (UE) 2020/852 : l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, l'utilisation durable et la production des ressources en eau et des ressources marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et la réduction de la pollution et, la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

En tant que société soumise à l'obligation de publier des informations non financières conformément à l'article 29a de la directive 2013/34/UE, le groupe Casino entre dans le champ d'application de l'Article 8 du règlement sur la Taxonomie verte européenne. Il doit ainsi communiquer les activités économiques classées comme durables sur le plan environnemental (répondant au critère d'alignement ⁽¹⁾ de la Taxonomie), au sein de l'ensemble de ses activités.

Au titre de l'exercice 2021, les éléments reportés s'inscrivent dans le champ des deux premiers objectifs environnementaux, pour lesquels des critères de sélection techniques ont été établis dans l'acte délégué ⁽²⁾ sur le climat.

Pour la période de reporting 2021, l'Article 8 de l'acte délégué prévoit des informations limitées, à savoir : la proportion d'activités économiques éligibles ⁽³⁾ à la Taxonomie et non éligibles ⁽⁴⁾ à la Taxonomie dans le chiffre d'affaires total du Groupe, les dépenses d'investissement (CapEx) et certaines des charges opérationnelles (OpEx) ("les indicateurs").

La spécification des indicateurs est déterminée conformément à l'annexe I de l'Article 8 de l'acte délégué.

Le groupe Casino a déterminé les indicateurs éligibles à la Taxonomie conformément aux exigences légales.

3.2.3.2. ACTIVITÉS

L'ensemble des activités économiques du groupe Casino éligibles à la Taxonomie au titre de ses deux premiers objectifs environnementaux tel que prévu à l'Article 8 de l'acte délégué a été examiné.

Après un examen approfondi impliquant toutes les fonctions pertinentes du Groupe, deux types d'activités éligibles à la Taxonomie ont été identifiées : (2.1) activité économique principale générant du chiffre d'affaires et (2.2) activités générant des dépenses d'investissement (CapEx) et des dépenses d'exploitation (OpEx) éligibles individuellement.

3.2.3.2.1. Activité principale

La principale activité économique éligible à la Taxonomie, sur les deux objectifs climatiques, est celle dédiée à l'amélioration de l'efficacité énergétique et la production d'énergie renouvelable présentée en page 10 de ce document.

Sont couvertes par cette activité les catégories :

- **4.1.** "Production d'électricité par la technologie solaire photovoltaïque" notamment par le déploiement de centrales photovoltaïques sur les toits et les parkings des hypermarchés et supermarchés. 2,5 millions de m² de panneaux ont été installés au travers de cette activité ;
- **7.3.** "Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique" notamment dans le cadre du déploiement, de Contrats de Performance Énergétique. 3 112 CPE ont été déployés ;
- **7.4.** "Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)". GreenYellow, déploie en partenariat, un réseau de plateformes de recharges ultra rapides pour véhicules électriques en France ;
- **7.6.** "Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables" au travers de l'exploitation de centrales de production d'énergie renouvelable : 523 centrales photovoltaïques installées ou en cours d'installation hors JV en 2021.

(1) Une activité économique alignée sur la Taxonomie correspond à une activité qui satisfait aux exigences énoncées à l'article 3 du règlement (UE) 2020/852.

(2) Règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission complétant le règlement (UE) 2020/852 en précisant le contenu et la présentation des informations à divulguer par les entreprises soumises aux articles 19 bis ou 29 bis de la directive 2013/34/UE concernant les activités économiques respectueuses de l'environnement, et en précisant la méthodologie pour se conformer à cette obligation de divulgation.

(3) Activité décrite dans les actes délégués adoptés en vertu des articles 10, 11 paragraphe 3, des articles 12 à 15 paragraphe 2, du règlement (UE) 2020/852, que cette activité remplisse ou non une partie ou l'ensemble des critères d'examen techniques énoncés dans ces actes délégués.

(4) Activité qui n'est pas décrite dans les actes délégués adoptés en vertu des articles 10, 11 paragraphe 3, des articles 12 à 15 paragraphe 2, du règlement (UE) 2020/852.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

3.2.3.2.2. Activités générant des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation éligibles individuellement

Le Groupe a identifié des activités entraînant des dépenses d'investissement et des dépenses opérationnelles qui peuvent être considérées comme des activités éligibles individuellement au titre de l'objectif d'atténuation du changement climatique :

- **3.6.** "Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone" notamment investissements en équipements d'emballage éco-conçus ;
- **4.1.** "Production d'électricité par la technologie solaire photovoltaïque" notamment investissements effectués (hors GreenYellow) par les entités du Groupe pour l'installation de panneaux solaires sur les bâtiments ;
- **5.2.** "Renouvellement de réseaux de captage, de traitement et de distribution des eaux" notamment travaux de maintenance sur les réseaux d'eau de certaines entités ;
- **6.6.** "Transport routier de fret" : transport des marchandises par route ;
- **7.1.** "Construction de bâtiments neufs" : éligible au titre des activités de promotion immobilière présentes en France, en Colombie et au Brésil ;
- **7.2.** "Rénovation de bâtiments existants" : mesures de rénovation de bâtiments existants ;

- **7.3.** "Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique" : CapEx liés à l'installation et la maintenance d'équipements favorisant l'efficacité énergétique tel que le remplacement des systèmes d'éclairage par des systèmes moins énergivores ;
- **7.4.** "Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments (et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments)" ;
- **7.6.** "Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables" ;
- **7.7.** "Acquisition et propriété de bâtiments" : CapEx liés à l'acquisition de bâtiments (propriété juridique ou propriété économique en tant que locataire avec droit d'usage) ;
- **9.3.** "Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments" : Audits énergétiques et prestations de conseil d'efficacité énergétique des bâtiments.

3.2.3.3. INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Les indicateurs comprennent le chiffre d'affaires, les CapEx et les OpEx ⁽¹⁾. Pour la période de reporting 2021, les indicateurs doivent être publiés par rapport aux activités économiques éligibles à la Taxonomie et aux activités économiques non éligibles à la Taxonomie (art. 10(2) de l'Article 8 de l'acte délégué).

	Total au sens du règlement sur la Taxonomie (M€)	Proportion des activités économiques éligibles à la Taxonomie (%)	Proportion des activités économiques non éligibles à la Taxonomie (%)
Chiffre d'affaires	30 549	0,21 %	99,79 %
CapEx ⁽¹⁾	2 209	54,10 %	45,90 %
OpEx ⁽²⁾	450	34,92 %	65,08 %

(1) Cf. Définition de l'indicateur CapEx au sens du règlement sur la Taxonomie en page 292.

(2) Cf. Définition de l'indicateur OpEx au sens du règlement sur la Taxonomie en page 292.

La part des activités économiques liées aux activités éligibles dans le chiffre d'affaires du groupe Casino au 31 décembre 2021 s'élève à 0,21 %.

La part des dépenses d'investissement éligibles à la Taxonomie est de 54,10 % et la part des dépenses opérationnelles éligibles à la Taxonomie est de 34,92 %. Ces dépenses d'investissement (CapEx) et d'exploitation (OpEx) comprennent les dépenses :

- liées aux activités économiques éligibles à la Taxonomie, avec les dépenses d'investissement et dépenses opérationnelles liées aux activités éligibles ;
- liées aux mesures individuelles permettant à certaines activités cibles (nos activités non éligibles) de devenir sobres en carbone ou d'entraîner des réductions de gaz à effet de serre.

3.2.3.4. ACTIVITÉS GÉNÉRANT DES OpEx ADDITIONNELS

De manière volontaire, outre ces indicateurs obligatoires du reporting Taxonomie, le groupe Casino souhaite mettre en avant des activités générant des OpEx additionnels n'entrant pas dans le cadre défini de la Taxonomie à ce jour mais participant à l'atteinte d'au moins l'un des deux objectifs climatiques, à savoir :

- **4.1.** "Production d'électricité par la technologie solaire photovoltaïque" ;
- **5.1.** "Construction, extension et exploitation de réseaux de captage, de traitement et de distribution" ;
- **5.8.** "Compostage de biodéchets" ;
- **7.3.** "Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique" ;
- **6.4.** "Exploitation de dispositifs de mobilité des personnes, cyclologistique" ;
- **6.8.** "Transports fluviaux de fret" ;
- **8.2.** "Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES" : Prestations d'accompagnement pour mise en place d'actions ayant un impact positif sur le climat.

(1) Cf. § 3.10 "Méthodologie appliquée aux indicateurs de performance au titre de la Taxonomie" pour la définition des indicateurs en page 292.

3.3. DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes au niveau local et national, dans chacun des pays où il est présent. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec

pour objectif de développer et co-crée des projets ou des partenariats innovants. Le dialogue s'effectue *via* différents modes selon les parties prenantes, au niveau du Groupe et de chaque entité.

3.3.1. Partenaires sociaux et collaborateurs

La construction des politiques de ressources humaines et de RSE s'appuie sur un dialogue régulier avec les collaborateurs et les partenaires sociaux. Le Groupe mène de nombreuses actions en faveur du dialogue social et met en place des outils d'écoute et d'échanges avec les collaborateurs. De nombreux accords sont signés chaque année avec les organisations syndicales représentatives. Ces dispositifs et outils sont présentés au paragraphe 3.5.1.3.

En France, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité la mise en place d'un accord portant sur la RSE au sein de Casino dès 2014. Un troisième accord a été négocié en 2020 et signé pour la période 2021-2023. Au Brésil, GPA mène de nombreuses actions en faveur du dialogue social et entretient des relations avec de nombreux syndicats. En Colombie, Éxito a mis en place quatre accords collectifs et un pacte collectif signés pour la période 2019-2022.

Par ailleurs, des enquêtes d'engagement et/ou des sondages sont mis en place, régulièrement par les filiales, afin de prendre en compte les attentes des

collaborateurs. Ainsi, en 2021, Monoprix a reconduit son enquête d'engagement avec 76 % de participation et un indicateur de qualité de vie au travail de 65 %. Lancée en 2020, la démarche "Casino Agissons pour la Planète" ("CAP") a permis aux collaborateurs des magasins Casino (hypermarchés et supermarchés) d'exprimer leurs attentes en matière RSE et de communiquer sur les initiatives déjà lancées. En 2021, la démarche s'est poursuivie et un premier bilan a été réalisé en septembre autour des trois piliers, "CAP' d'agir pour le climat", "CAP' de mieux manger" et "CAP d'être solidaires", et des dix engagements. Des indicateurs ont été définis pour le suivi de la mise en œuvre de la démarche et les résultats ont été partagés sur les réseaux sociaux.

En Amérique du Sud, Éxito a réalisé, en 2021, une enquête sur l'environnement de travail des collaborateurs avec un taux de participation de 96 %. Au Brésil, en 2021, une enquête d'engagement a été réalisée auprès des salariés de GPA faisant apparaître un taux d'engagement de 76 %. La méthode eNPS (*Employee Net Promoter Score*) qui mesure la satisfaction des employés a été utilisée.

3.3.2. Clients

Afin d'être à l'écoute des clients et de leurs attentes, la politique du Groupe pour améliorer le service client favorise un dialogue de qualité s'appuyant sur les outils suivants, déclinés par enseigne :

- Une organisation dédiée : chaque enseigne du Groupe dispose d'un service client accessible, en continu, par téléphone (numéro vert gratuit), courrier, ou Internet permettant d'obtenir des informations sur les magasins, les produits, et de répondre aux questions. Au sein de Casino, une Direction "Culture Clients" a été créée en 2020 pour favoriser une relation de proximité avec les clients de l'enseigne. Au Brésil, la Direction "Innovation et Marketing" de GPA centralise les demandes clients au travers d'un service dédié à la satisfaction clients. Assaí a créé son propre service client avec un programme dédié, un service multicanal et a mis en place un assistant virtuel pour traiter des demandes clients par téléphone.
- Des programmes de formation à la satisfaction et à l'écoute clients qui sont déployés régulièrement.
- Les réseaux sociaux : le groupe Casino et ses enseignes sont présents sur les différents réseaux sociaux afin d'échanger en temps réel avec leurs clients et répondre à leurs questions.
- Des enquêtes et questionnaires de satisfaction réalisés par l'ensemble des enseignes du Groupe. En France, chacune des enseignes mène des enquêtes auprès des

clients, ainsi que des visites en magasins effectuées par des prestataires spécialisés. Les questionnaires abordent de nombreux domaines de satisfaction ou d'insatisfaction éventuels, allant de la propreté du magasin, la circulation en magasin, à la qualité du service (accueil, temps d'attente en caisse), aux produits vendus (dont les fruits et légumes). Mesuré dans l'ensemble des entités du Groupe, le taux de satisfaction client est suivi et analysé. Par exemple, dans le cadre de la nouvelle Direction "Culture Clients", la satisfaction des clients des enseignes Casino est évaluée au travers de trois canaux : l'application mobile Cmax, le courriel post-achat envoyé aux clients réguliers, et par voie d'affichage en magasins pour les clients de passage. L'expérience client est mesurée au travers du NPS (*Net Promoter Score*). En Colombie, Éxito utilise également le NPS pour mesurer la satisfaction de ses clients, ainsi que d'autres indicateurs, tels que le CES (*Customer Effort Score*) et l'INS (Indice de Satisfaction Nette). La filiale colombienne réalise des enquêtes clients par magasin, en plus des enquêtes en ligne. Au Brésil, GPA utilise également des outils quantitatifs (dont le NPS) et qualitatifs, et des mesures sont prises pour impacter positivement l'expérience clients. GPA est régulièrement primé pour la qualité de sa relation clientèle, et a notamment reçu en 2021 le prix "CONAREC" dans la catégorie commerce de détail en ligne.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

- Des reporting sont élaborés et transmis aux services concernés (achats, marketing, magasins) pour mise en place d'actions correctives et préventives. Pour les enseignes Casino, les irritants éventuels sont recensés et communiqués aux magasins concernés.
- Des programmes de fidélité : afin d'améliorer la satisfaction client et l'écoute des besoins, des programmes de fidélité sont mis en place par les principales enseignes du Groupe. Ils constituent un outil privilégié pour répondre à leurs attentes en leur proposant des offres préférentielles adaptées à leurs habitudes d'achats. Les enseignes Casino ont lancé le programme de fidélité Cmax. En Colombie, le programme développé par Éxito rassemble plus de 6 millions de personnes en 2021.

L'ensemble de ce dispositif permet de suivre et mesurer la satisfaction des clients.

Pour répondre à leurs attentes en matière de consommation responsable, le Groupe fait évoluer ses concepts de magasins et ses gammes de produits. Ainsi, le Groupe a continué à développer en France ses enseignes dédiées au bio dont Naturalia qui compte plus de 200 magasins, dont plusieurs magasins 100 % Vegan, et Casino#bio inauguré en 2019. Il développe les gammes de produits issus de l'agriculture biologique, et prend en compte les attentes des consommateurs afin de faire évoluer son offre. Ainsi, la marque Casino poursuit ses actions d'amélioration sur le profil

nutritionnel des recettes de ses produits : baisses significatives des taux de matières grasses, acides gras saturés, sel, sucre, etc. Ainsi, en 2021, près de 60 % des produits Casino sont notés A, B ou C au Nutri-score. Monoprix a lancé un nouvel espace "La santé au quotidien" dans certains de ses magasins pour promouvoir le plaisir de prendre soin de soi. Cet espace constitue un véritable lieu de conseil et d'expertise, et offre, en plus d'une sélection de produits et de services, une cabine de téléconsultation à disposition. Des docteurs en pharmacie et des conseillers spécialisés sont présents sur l'espace pour accompagner et répondre aux questions des clients. En Colombie, Grupo Éxito continue de déployer son concept *Carulla Fresh Market* avec 21 magasins en 2021 dédiés à la consommation responsable avec une offre renforcée de produits locaux, issus de l'agriculture biologique. Des produits sans gluten, des produits allégés en sodium et/ou en sucre ainsi que des produits à destination des consommateurs végétariens et végétaliens sont également proposés pour répondre aux attentes de tous ses clients. Des espaces sont dédiés pour promouvoir l'offre alimentaire et non alimentaire responsable des magasins.

- Les politiques en matière d'éthique, de bien-être animal et d'impact environnemental des produits sont aussi des sujets d'intérêt pour les consommateurs, qui font écho aux politiques développées par le Groupe (cf. section 3.5.3.).

3.3.3. Fournisseurs

Le groupe Casino entretient, depuis son origine, une relation de proximité avec ses fournisseurs.

Il engage un dialogue régulier et constructif :

(i) Avec ses fournisseurs à marques propres dont les PME.

En France, le groupe Casino a nommé une personne référente auprès des PME afin de faciliter leurs relations avec la centrale de référencement AMC (AMC – Achats Marchandises Casino). Elle joue également le rôle de premier contact pour les différends commerciaux avec tous les types d'industriels et organise la mise en relation avec le médiateur Groupe. Elle participe également aux travaux de la FEEF (Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France) et de l'ANIA (Association nationale des industries alimentaires) et organise des rencontres semestrielles internes dans le cadre du forum PME afin de prendre en compte les attentes et les problématiques des PME sur leurs marchés. Une charte favorisant les relations commerciales entre les PME de la FEEF et les enseignes du groupe Casino a été renouvelée pour 3 ans (2020-2022).

En 2020, compte tenu du contexte sanitaire, des réunions d'échanges ont été organisées en digital pour maintenir le lien (les salons et les colloques étant rendus impossibles) et de nouveaux débouchés ont été identifiés dans les magasins pour soutenir les industriels et notamment les PME dont les volumes étaient orientés à la baisse en raison de la fermeture

des circuits de restauration. En particulier, de nombreux webinars ont été organisés avec les PME de la FEEF pour les accompagner dans leur montée en puissance sur les outils digitaux et leur développement à l'export.

Afin d'accompagner ses fournisseurs dans leurs démarches RSE :

- le groupe Casino incite aussi les fournisseurs à autoévaluer leurs pratiques RSE en utilisant la plateforme mise en place avec les quatre organisations professionnelles que sont l'ANIA, la FEEF, COOP de France et la FCD (Fédération du commerce et de la distribution) dont le Groupe est membre. Ce portail (www.valo-rise.com) a pour objectif de rendre plus accessible la démarche d'autoévaluation RSE des fournisseurs, de la TPE aux très grands groupes internationaux, grâce à une saisie unique des données pour plusieurs enseignes de la grande distribution. Cette plateforme permet :

- d'autoévaluer la performance RSE des fournisseurs avec un référentiel unique basé sur l'ISO 26000 décliné en six axes : Gouvernance, Environnement, Communautés/développement local, Consommateurs, Loyauté des pratiques, social/droits de l'homme,
- de faciliter le pilotage des démarches RSE,
- de valoriser l'engagement RSE de l'ensemble des acteurs de la chaîne,
- et d'appréhender le niveau de maturité des fournisseurs.

En 2021, 173 fournisseurs du groupe Casino (313 en 2020) ont autoévalué leur politique RSE pour 344 sites de production ;

- les enseignes soutiennent aussi le label PME+ "entrepreneurs engagés", développé par la FEEF, afin de promouvoir les PME auprès des consommateurs en les rassurant sur l'origine et la fabrication des produits, et en contribuant à donner du sens à leurs actes d'achat ; des mises en avant promotionnelles ont été organisées dans les enseignes du Groupe en 2021. En 2021 de nouvelles initiatives ont été mises en place pour favoriser le référencement de producteurs locaux directement par les magasins (chez Monoprix en particulier),
- les centrales d'achats du Groupe développent, en partenariat avec les fournisseurs, des produits innovants répondant aux attentes des consommateurs de plus en plus soucieux de leur santé et de l'impact de leur consommation sur l'environnement,
- la direction Qualité du Groupe organise un webinaire pour détailler et expliquer les engagements RSE figurant dans les cahiers des charges à marque propre.

(ii) Avec ses principaux fournisseurs de marques nationales afin de partager les objectifs RSE et les priorités, et/ou de mettre en place des projets de collaboration. À titre d'exemple, le Groupe mène des opérations conjointement avec ses fournisseurs au profit de la Fédération Française des Banques Alimentaires, Handichiens, etc. En 2020, le groupe Casino a lancé le "Forum Carbone" afin de mobiliser ses principaux fournisseurs sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre des produits commercialisés en magasins (voir section 3.5.4.2.), les réunions d'échanges et de fixation d'objectifs communs se sont poursuivies en 2021 en format digital.

(iii) Avec les filières : le Groupe a développé plus de 160 partenariats de long terme avec des coopératives et des filières agricoles. Il a mis en place notamment une filière "Charolaise Label Rouge", une filière "Poulet Bio" avec des acteurs mayennais portant sur une durée de 5 ans et comprenant des volumes

de production garantis. Le Groupe poursuit le développement de la filière d'approvisionnement sur les œufs de plein air à marques de distributeur, origine France. Les œufs sont produits dans des élevages dans lesquels les poules vivent en plein air, sont nourries avec des céréales 100 % d'origine française, sans OGM et ne reçoivent aucun traitement antibiotique. Depuis 2020, le Groupe est le premier distributeur français à ne commercialiser que des œufs de poules élevées hors cages en MDD et en marques nationales. Enfin, il a signé la charte "Plus près de chez vous et de vos goûts" avec le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation favorisant la mise en avant des produits agricoles et locaux dans les magasins.

(iv) Avec les start-up de la FoodTech en poursuivant le déploiement de son initiative "SFE" (*Services For Equity*) pour leur proposer des accompagnements spécifiques favorisant la mise en marché dans nos enseignes contre une entrée minoritaire à leur capital ; à date six start-up ont été embarquées et la sélection continue pour arbitrage avec l'ensemble des enseignes.

En Amérique du Sud, Éxito soutient les producteurs locaux en créant des partenariats avec des associations et structures reconnues et en achetant directement aux producteurs locaux colombiens. Ainsi, près de 90 % des fruits et légumes commercialisés par Éxito proviennent de Colombie et plus de 80 % des achats se font directement auprès d'environ 700 producteurs locaux. Les producteurs bénéficient d'un programme d'accompagnement (assistance technique, amélioration de la productivité, gestion des livraisons...) et d'une garantie d'achat de leurs produits au meilleur prix, contribuant au développement économique et social local. GPA soutient depuis plus de 20 ans le programme "Caras do Brazil" pour encourager la consommation de produits de petits producteurs. Depuis sa création, plus de 100 petites entreprises ont participé à ce programme et, en 2021, les produits du programme ont commencé à être vendus sur le e-commerce de la marque.

3.3.4. Collectivités locales

Par son maillage très fin du territoire, et l'implantation de magasins en France, dans les centres-villes, centres-bourgs et les zones rurales, le Groupe contribue au développement des territoires. Les services de développement des enseignes, les directeurs de magasins et de réseaux et la Direction des Relations extérieures entretiennent un dialogue constant avec les pouvoirs publics locaux. En effet, le Groupe propose des formats commerciaux adaptés aux spécificités des territoires (Casino Shop, Spar, Vival, Monoprix...) et aux besoins des collectivités (relais La Poste, retrait colis Pick up

et Amazon Locker, point presse, collecte recyclage, laverie automatique, etc.). En étroite concertation avec les collectivités, Casino contribue à repenser l'équilibre entre le commerce intra-muros et la périphérie : le Groupe s'inscrit dans le programme national "Action Cœur de Ville" et constitue un partenaire privilégié pour la mise en lien entre acteurs publics et privés dans un objectif de redynamisation des centres-villes. Le Groupe engage un dialogue avec des parties prenantes locales lors de la création, de l'aménagement et de la fermeture de magasins.

3.3.5. Communautés locales

Le Groupe interagit avec les communautés locales au travers des actions de solidarité, d'éducation et d'aide à l'insertion professionnelle menées par ses Fondations d'une part (cf. section 3.5.2.) et l'action locale de ses magasins d'autre part.

- En France, les magasins organisent plusieurs fois par an des collectes au profit d'associations locales. À titre d'exemple, Monoprix soutient la Protection Civile de Paris pour sa collecte annuelle de kits d'hygiène et de première nécessité : environ 4 000 kits sont ainsi constitués chaque année. L'enseigne soutient également des associations locales, au travers du dispositif de l'arrondi solidaire. Cdiscount soutient les territoires et participe à l'économie locale au travers de son offre Made In France, de ses collaborations avec les start-up, ainsi que *via* l'offre dédiée aux TPE/PME.
- En Amérique du Sud, GPA et sa Fondation "Instituto GPA" soutiennent les communautés locales aux alentours de ses magasins en déployant des programmes visant à favoriser l'insertion professionnelle et à soutenir l'entrepreneuriat pour les personnes défavorisées. Le programme NATA, en partenariat avec les départements

de l'éducation et de l'agriculture de l'État de Rio de Janeiro, offre des cours de formation en boulangerie et confiserie dans les communautés avoisinantes de ses magasins et à des jeunes des favelas de Rio de Janeiro. En 2021, en raison de la pandémie de la Covid-19, les activités en classe ont été suspendues et l'ensemble du programme a été converti en activités d'apprentissage à distance, avec des contenus didactiques mis à disposition. Dès octobre 2021, les activités en présentiel ont pu être de nouveau proposées. En Colombie, Éxito soutient les communautés locales avec sa Fondation afin de lutter contre la malnutrition infantile et par l'achat de produits locaux auprès des communautés locales. En outre, l'enseigne colombienne a développé des programmes de formation pour les communautés entourant ses établissements pour la garde d'enfants dans les quartiers à proximité.

Le Groupe est engagé dans le soutien des réseaux des banques alimentaires en France et à l'international, et contribue en mettant en place dans ses magasins des ramasses, et en soutenant les actions de collecte nationale (cf. section 3.5.2.1.).

3.3.6. Organisations partenaires (ONG et associations)

Le groupe Casino participe aux travaux de l'*Initiative for Compliance and Sustainability (ICS)*, d'*Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH)*, du groupe de travail sur l'élevage bovin de la Forest Positive Coalition du Consumer Good Forum, de l'*International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*, de la *Palm Oil Transparency Coalition*, de la *Soy Transparency Coalition*, du *Statement of support du Cerrado Manifesto*. Il est partenaire d'*Earthworm Foundation*, fondation dont l'objectif est de transformer les chaînes d'approvisionnement afin de les rendre plus durables et de lutter contre la déforestation.

En France, le Groupe est membre de différentes associations telles que le *Global Compact France*, de Duralim, de l'Open Agri Food, de l'Observatoire de la Parentalité, le Réseau national des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation, le Pôle Éco-conception et Management du Cycle de Vie de Saint-Étienne, de Perifem (Association technique du Commerce et de la Distribution), et d'éco-organismes. Depuis 2017, il a noué un partenariat avec trois organisations de la protection animale – LFDA, CIWF et OABA – afin de contribuer à la mise en place d'un étiquetage national sur le niveau de bien-être animal de la filière volaille (cf. paragraphe 3.5.3.5.). Ce partenariat a permis de définir un référentiel sur le niveau de bien-être animal tout au long de la vie de l'animal. Il soutient aussi plusieurs initiatives multi parties prenantes qui lui permettent d'entretenir un dialogue multilatéral avec les associations, notamment le Pacte Plastique, le Manifeste français pour le soja,

l'Initiative française pour un cacao durable. Il interagit avec de nombreuses organisations et associations telles qu'ONU Femmes.

En Amérique du Sud, les enseignes entretiennent également un dialogue avec leurs parties prenantes : au Brésil, GPA est membre de l'institut Ethos (association d'entreprises pour la promotion de la RSE), de l'institut Akatu, qui mène des actions de sensibilisation et de mobilisation autour de la consommation responsable, de l'ABVTEX, qui œuvre pour un approvisionnement responsable et le respect du travail décent dans la chaîne textile, de l'Institut du Pacte national pour l'éradication du travail forcé (*InPacto*), du *Global Compact*. GPA est également partie prenante du GTFI, groupe de travail sur la traçabilité des fournisseurs indirects dans la filière bovine au Brésil, et a rejoint la *Brazil Coalition Climate, Forests and Agriculture* mouvement multisectoriel dédié à la promotion d'une économie à faible émission de carbone. Éxito, en Colombie, interagit avec différentes parties prenantes nationales dont le SENA (Service national pour l'Apprentissage) et des organismes internationaux tels que le TFA 2030, le WWF, le *Global Compact*, *New York Declaration on Forests* ou encore le *Consumer Good Forum* qu'il a rejoint en 2007.

En 2021, le Groupe a répondu aux différentes sollicitations et questionnaires des ONG reconnues, notamment sur les enjeux climatiques, du bien-être animal, de l'aquaculture, des pesticides ou encore de la déforestation.

3.3.7. Communauté financière et extra-financière

Le Groupe entretient un dialogue régulier avec les acteurs de l'investissement socialement responsable ISR (agences de notation, fonds d'Investissement Socialement Responsable) en répondant à leurs sollicitations d'entretiens, ainsi qu'aux demandes d'informations. Le Groupe répond chaque année aux demandes et questionnaires portant sur les enjeux climatiques, nutritionnels, le bien-être animal, le *living wage* (salaire de subsistance), ou encore sur la gouvernance d'entreprise.

Le Groupe répond prioritairement aux sollicitations des agences de notation extra-financières suivantes : Moody's ESG Solutions, FTSE, S&P CSA, Sustainalytics, MSCI, et aux questionnaires ESG du CDP - Climate & Forest, BBFAW, FAIRR.

3.4. ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Le groupe Casino considère qu'agir avec intégrité, équité et honnêteté est une composante clé de la performance durable. Les principes éthiques du groupe Casino sont réaffirmés auprès des parties prenantes dans la Charte Éthique Groupe et au sein de la Charte Éthique fournisseurs.

Au travers de son adhésion au Pacte mondial des Nations unies en 2009, le groupe Casino confirme son engagement dans la prévention et la lutte contre la corruption, dans les principes de transparence et de bonne gouvernance et plus généralement dans le respect des lois et réglementations nationales et internationales.

La mise en œuvre du programme de conformité de prévention et de lutte contre la corruption est sous la responsabilité de la Direction générale. Chacune des entités du groupe Casino met en œuvre le Code d'éthique et de conduite des affaires et déploie le programme de conformité selon les spécificités de ses activités et/ou de son implantation géographique, ainsi que de la réglementation applicable, tout en reportant au Comité Éthique du Groupe.

3.4.1. Comité Éthique Groupe

Le Comité Éthique Groupe a été créé à l'initiative de la Direction Générale du groupe Casino avec pour objectif de promouvoir et diffuser la politique anticorruption dans le management et les pratiques quotidiennes du groupe Casino. Il revoit les textes fondateurs, les valide et impulse leur mise en œuvre par les entités opérationnelles et les directions fonctionnelles dans toutes les activités du groupe Casino.

Il est composé du Secrétaire Général du Groupe, du Directeur des Risques et de la Conformité Groupe, du Directeur de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), de la Directrice de l'Audit Interne Groupe, de la Directrice juridique social, du Directeur du Contrôle Interne Groupe

et du Secrétaire du Conseil d'Administration de Casino, Guichard-Perrachon qui le préside.

Dans le cadre de leurs missions, le Comité Éthique Groupe et le Déontologue Groupe s'assurent de la mise en place d'un dispositif de lutte contre la corruption conforme aux exigences légales et de son bon fonctionnement. Ils s'appuient sur les travaux de la Direction des Risques et de la Conformité et de la Direction de l'Audit interne. Le Déontologue Groupe rend compte semestriellement au Comité gouvernance et RSE et au Comité d'audit Groupe des politiques et plans d'action déployés.

3.4.2. Code d'éthique et de conduite des affaires

En complément de la Charte Éthique Groupe, un Code d'éthique et de conduite des affaires, déployé au sein du groupe Casino, précise les règles de conduite, les principes d'actions et les obligations éthiques que chaque collaborateur doit observer en toutes circonstances dans l'exercice quotidien de ses activités.

Il est attendu de chaque collaborateur qu'il agisse en stricte conformité avec les lois et règlements, fasse preuve de loyauté et d'honnêteté et se comporte avec une éthique professionnelle exemplaire.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires présente la politique du groupe Casino en matière d'éthique des affaires et de comportement individuel. Il est destiné à l'ensemble des collaborateurs, ainsi qu'aux dirigeants et administrateurs des sociétés du groupe Casino. Il définit les valeurs qui sont au cœur de la culture du groupe Casino : la conformité aux lois et règlements, l'intégrité, la loyauté, la transparence, l'honnêteté et le respect d'autrui.

Ce Code, qui est illustré de cas concrets, couvre les sujets suivants : conflits d'intérêts, lutte contre la corruption (dont les règles relatives aux cadeaux et invitations), relations avec les agents publics (dont

l'interdiction de contributions au nom du groupe Casino à des candidats, partis politiques, organisations ou autres entités politiques), recours à des intermédiaires, libre concurrence, confidentialité des informations (dont protection des informations confidentielles ou sensibles et prévention des délits d'initié), protection des données à caractère personnel, protection des actifs du groupe Casino, exactitude et fiabilité de l'information financière.

Le groupe Casino réproouve la corruption sous toutes ses formes et veille à ce que ses collaborateurs s'impliquent pour faire respecter ce principe. Il s'est engagé résolument à se conformer strictement à la réglementation en matière de lutte contre la corruption en France et dans les pays où il exerce ses activités, à poursuivre une démarche d'amélioration continue de détection et de prévention des risques de corruption et à sanctionner les pratiques répréhensibles ou non conformes.

Les valeurs et règles fixées sont communiquées aux partenaires du Groupe dans le cadre de ses activités (prestataires, fournisseurs, clients, acteurs publics, intervenants ponctuels, etc.).

3.4.3. Réseau de déontologues – prévention et alerte

Le groupe Casino a procédé en 2017 à la nomination d'un Directeur des Risques et de la conformité. Il est également Déontologue Groupe et membre du Comité Éthique Groupe. Sa responsabilité est de déployer le dispositif éthique du groupe Casino, d'animer le réseau des déontologues mis en place dans chaque entité en France et d'interagir avec les filiales internationales.

Le réseau des déontologues s'assure de la bonne compréhension par les collaborateurs des principes et valeurs du groupe Casino, répond aux questions, reçoit les alertes, les analyse et les traite, garantit la confidentialité et, selon leur caractère de gravité, en informe le Déontologue Groupe et le Comité Éthique Groupe, dans le respect de l'anonymat des lanceurs d'alerte et des personnes faisant l'objet du signalement, conformément aux exigences de la loi Sapin II.

Les collaborateurs du groupe Casino peuvent s'adresser au réseau des déontologues au moyen de lignes

spécifiques d'alerte éthique confidentielles et sécurisées pour reporter tout signalement.

Au Brésil, en Colombie et en Argentine, des dispositifs d'alerte, accessibles en continu, sont mis à disposition des collaborateurs et des parties prenantes externes. Promus *via* les supports de communication interne ou externe, ils permettent aux collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires et aux tiers ayant des liens commerciaux ou contractuels, de signaler en toute confidentialité par courriel, ou *via* une ligne téléphonique, des faits éventuels intentant aux principes d'intégrité, de transparence, de dignité ou d'équité. Les alertes remontées *via* ces canaux font l'objet de rapports, qui sont étudiés par les Comités d'éthique de chacune des entités concernées.

Des statistiques concernant le nombre d'alertes reçues et traitées, classées par typologie de cas, font l'objet d'une présentation au Comité gouvernance et RSE, et au Comité d'audit Groupe sur une base semestrielle.

3.4.4. Cartographie des risques de corruption

Afin de se conformer aux dispositions de la loi Sapin II, le groupe Casino a établi en juin 2017 une cartographie des principaux risques de corruption et de trafic d'influence au niveau Groupe, laquelle a été présentée au Comité Éthique Groupe et au Comité d'audit Groupe. Cette cartographie a été mise à jour en juin 2018 sur la base du suivi de la mise en œuvre de plans d'action définis et mis en œuvre au niveau central et/ou au niveau des entités afin de renforcer certaines zones de faiblesses

identifiées *via* l'exercice de cartographie des risques. Au cours du deuxième semestre 2018, le groupe Casino a élaboré et déployé une nouvelle méthodologie, dite "bottom up", de cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence. Cette méthodologie est déployée depuis dans toutes les entités du groupe Casino sous la supervision de la Direction des Risques et de la Conformité Groupe.

3.4.5. Formation et sensibilisation

Afin de développer une culture d'éthique et de transparence, le groupe Casino a déployé un dispositif de formation et de sensibilisation dans toutes ses filiales.

En France, les actions sont les suivantes :

- une session de formation en présentielle des COMEX et CODIR de chaque filiale par le déontologue Groupe en présence du déontologue de la filiale ;
- une session de formation en présentielle sur le programme de conformité "Prévenir et Lutter contre la corruption" destinée aux collaborateurs parmi les populations considérées comme les plus exposées au risque de corruption animée par la Direction des Risques et de la conformité, dont le Déontologue Groupe ;
- l'intervention du Déontologue lors des Comités de direction ou Comités exécutifs de son entité ;
- la sensibilisation de tous avec la mise en place d'un dispositif d'affichage sur tous les sites administratifs rappelant les principes du Code d'éthique et de conduite des affaires, l'envoi individuel d'une brochure explicative, la diffusion des messages *via* les intranets ;
- la mise en ligne de tutoriels sur les thématiques suivantes :
 - procédure de recueil des signalements,
 - référencement des tiers,
 - prévention de la corruption (mise à jour de la version déployée en 2016) ;
- le renforcement des mesures prises lors du référencement des fournisseurs et la formation des acheteurs au contrôle renforcé attendu ;
- la restitution en COMEX ou CODIR des entités concernées, en présence des déontologues de ces entités, des conclusions des audits Sapin II ou des exercices de cartographie des risques de corruption.

En 2021, la pandémie n'a pas permis de réaliser le programme habituel des sessions en présentiel. Le Groupe a cependant renforcé les actions concernant le programme de formation digitale avec une importante mobilisation des collaborateurs pour le suivi des deux modules "Prévenir et Lutter contre la corruption" et "Procédure de recueil des signalements", soit plus de 6 300 collaborateurs formés pour chacun de ces modules.

À l'international, les actions suivantes ont été déployées :

- En Colombie, le programme dénommé "Transparencia", fait l'objet d'une campagne annuelle d'affichage sur des thèmes spécifiques du programme d'éthique. Par ailleurs, les nouveaux collaborateurs suivent un parcours de formation en e-learning couvrant les thèmes de la politique de transparence d'Éxito. En 2021, une campagne de communication à destination des salariés Éxito a été organisée dans le cadre de la journée nationale de lutte contre la corruption. Enfin, l'enseigne a rejoint l'initiative "Integrity Laboratory 100, accélérateur d'éthique des affaires" initiée par the Anticorruption Institute.
- Au Brésil, dans le cadre de son dispositif de lutte contre la corruption, GPA et Assaí déploient des sessions de formation à destination des managers ayant des postes jugés à risques (département achat notamment), de toute personne nouvellement embauchée, ainsi qu'à destination de fournisseurs et prestataires de service.
- En Argentine, un programme de formation a été déployé pour accompagner la diffusion de la Charte éthique de Libertad, en vue de sensibiliser les collaborateurs à la lutte contre la corruption.
- En Uruguay, un programme de formation a été déployé pour accompagner la mise en service de la ligne d'alerte éthique.

L'évaluation de l'efficacité de l'ensemble de ces dispositifs est inscrite au plan d'audit interne selon les entités.

3.4.6. Autres actions du programme de conformité

Deux nouveaux projets ont été lancés en France en 2021 :

- la centralisation et l'automatisation de la procédure d'évaluation des tiers ;
- l'utilisation d'une plateforme unique pour la déclaration des conflits d'intérêts d'une part, et des cadeaux et d'invitations d'autre part.

À l'occasion de ces nouveaux projets qui commenceront à être opérationnels en 2022, le groupe Casino a procédé à l'actualisation des procédures existantes en tenant compte notamment des retours d'expérience et des nouvelles recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA). Le groupe Casino a également créé deux nouveaux modules de formation digitaux qui seront mis en ligne en parallèle de la plateforme susvisée.

3.4.7. Lobbying responsable

Le groupe Casino, au travers de la Direction des Relations extérieures, mène des actions de représentation d'intérêts afin de dialoguer, d'échanger et d'informer les élus lors de l'élaboration de textes législatifs, et participe aux travaux des différentes fédérations professionnelles qui représentent ces secteurs. Il entretient un dialogue régulier et ouvert utile à la construction des politiques publiques.

Il répond aux demandes d'information des ministères concernés par ses activités et d'audition du Parlement autant que de besoin. Le Groupe agit dans le respect des "principes de transparence et d'intégrité du lobbying responsable" de l'OCDE, ainsi qu'en adéquation avec les engagements issus de sa Charte Éthique. À ce titre, il veille au respect des normes, lois et principes, nationaux ou internationaux, portant notamment sur la lutte contre la corruption.

Conformément aux exigences légales, le Groupe déclare à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) ses activités auprès des agents publics nationaux ainsi que les sommes engagées pour

ses actions de représentation d'intérêts. Il déclare ses activités de représentation d'intérêts sur le Registre des représentants d'intérêts de la Commission européenne. Il est membre ou partenaire d'associations professionnelles de ses différents secteurs d'activité (commerce, logistique, vente à distance, production solaire...), ainsi que d'associations d'élus territoriaux, avec lesquels il interagit sur des sujets d'intérêt général (revitalisation des centres-villes, notamment).

La Direction des Relations extérieures conseille les développeurs des enseignes du Groupe et les responsables des magasins pour leurs relations avec les élus territoriaux. Cet appui a, entre autres, pour objectif de rappeler les règles éthiques relatives aux relations avec les collectivités territoriales et les services déconcentrés de l'État.

La Direction des Relations extérieures accompagne les collaborateurs des différentes directions, services et entités du Groupe dans leurs interactions avec les pouvoirs publics.

3.4.8. Transparence fiscale

La politique fiscale du groupe Casino est mise en œuvre par une équipe dédiée, ayant accès à toutes les ressources nécessaires, tant en termes de formation que de documentation, pour (i) prendre en compte les évolutions législatives et (ii) accompagner les équipes opérationnelles en France et à l'étranger.

Elle s'articule autour des orientations et engagements suivants :

- veiller au respect de l'ensemble des législations fiscales nationales et acquitter en temps voulu tous les impôts dont le groupe Casino est redevable dans chacun des pays où il est implanté ;
- éviter tous montages fiscaux agressifs visant à éluder l'impôt ou à transférer des bénéfices dans des pays à fiscalité privilégiée ;

- coopérer en toute transparence avec les autorités fiscales. Le groupe Casino entretient des relations ouvertes et constructives avec les différentes autorités administratives, organes législatifs et juridictions en charge de la conduite des contrôles fiscaux, des évolutions normatives et des contentieux.

Dans ce cadre, le Groupe respecte les préconisations émises par l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) au regard notamment des flux intra-Groupe et n'a pas recours à des structures localisées dans des pays dits fiscalement "non coopératifs" au sens de la réglementation. Le groupe Casino suit également les recommandations de l'OCDE visant à lutter contre l'évasion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices.

La politique fiscale du Groupe est publique et disponible sur son site Internet (www.groupe-casino.fr).

3.4.9. Protection des données personnelles

Dans le cadre de leurs activités, les enseignes du groupe Casino sont amenées à traiter des données personnelles rattachées tant à leurs clients, à leurs collaborateurs qu'à ceux de leurs partenaires et fournisseurs. La protection de ces données et le respect des droits des personnes dont les données sont traitées constituent un enjeu fort pour le Groupe.

À cet effet, les enseignes concernées du Groupe se conforment à la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles. Il s'agit, principalement, du Règlement Général relatif à la Protection des Données ("RGPD") en Europe et de la Loi Informatique et Libertés en France.

Les principales actions de conformité menées portent sur :

- la désignation de Délégués à la Protection des Données (DPOs) au sein des enseignes concernées ainsi que de référents opérationnels ou des fonctions support dédiés ;
- le suivi des initiatives et problématiques de protection des données par un Comité *Data*, réunissant les représentants de la Direction du Groupe ;
- l'établissement et la mise à jour du registre des activités de traitement en qualité de responsable de traitement et de sous-traitant ;
- la mise au point d'un programme de formation et de sessions de sensibilisations à l'attention des collaborateurs ;

3.4.10. Sécurité informatique

Le groupe Casino veille à la stricte application de la réglementation concernant la sécurité informatique. Une attention particulière est portée sur la protection des données à caractère personnel, régie notamment par le RGPD, et sur les mesures de sécurité organisationnelles et techniques associées à leur traitement.

Le groupe Casino gère un large périmètre de données qui concerne tant les clients, les fournisseurs que les collaborateurs de ses différentes enseignes. Via sa filiale RelevanC, il mène également des activités de valorisation d'informations, en lien avec les traitements de données personnelles. La gestion sécurisée de ces données est donc essentielle.

Le risque lié aux incidents de cybersécurité est identifié par le Groupe comme le risque majeur, et son suivi fait donc l'objet d'une gouvernance adaptée aux enjeux :

- une Direction de la Sécurité informatique transverse à l'ensemble du Groupe permet de coordonner les sujets de sécurisation. Cette Direction permet d'optimiser les synergies sur les solutions et services, elle assure une gestion homogène et un reporting centralisé ;
- la sécurité informatique est suivie par la Direction générale, et donne lieu à deux présentations annuelles au COMEX et une présentation au Comité d'audit ;
- un Comité *Data*, se réunissant bimestriellement, est en charge de suivre tous les sujets concernant les données personnelles.

- la diffusion de politiques et procédures de gestion des données personnelles, applicables à l'égard des clients, des collaborateurs et des fournisseurs ;
- la revue des engagements contractuels et des garanties de protection mises en œuvre avec ou par les partenaires du Groupe ;
- la conduite d'analyses d'impact en matière de protection des données (AIPD) ;
- la mise en œuvre de mesures de sécurité organisationnelles et techniques sur les données, appropriées par rapport aux risques pouvant peser sur ces données ;
- la sécurisation juridique et technique des transferts de données personnelles, notamment en dehors du territoire de l'Union européenne ;
- les interactions avec les autorités de protection des données compétentes et/ou avec les personnes concernées, notamment en cas de demandes d'exercice de droits ou de nécessité de notification de violation de données ;
- l'organisation de campagnes de contrôle interne et d'audits de conformité des traitements de données personnelles mis en œuvre.

Pour plus d'informations, se référer aux chapitres 4 et 5.

La politique appliquée est basée sur le principe de l'amélioration continue : des analyses récurrentes effectuées sur la base de tests d'intrusion et des rapports automatiques fournis par des outils permettant de couvrir l'ensemble du périmètre permettent de définir et de mettre en œuvre des plans d'actions.

Par ailleurs, le groupe Casino est titulaire d'une police d'assurance couvrant les Cyber-risques.

La souscription d'une telle police suppose de pouvoir justifier de la mise en place de plusieurs services essentiels :

- "Threat Intelligence" pour surveiller le Web et le *darknet* ;
- SOC (*Security Operations Center*) pour détecter les actions malveillantes sur les infrastructures du Groupe ;
- CERT (*Computer Emergency Response Team*) permettant de pouvoir faire appel à une équipe d'expert en cas d'incident, pour réaliser les analyses et assister la remédiation.

Le Groupe s'appuie sur l'expertise de sociétés leaders sur le marché de la cybersécurité dans le cadre de ces prestations, ainsi que pour tout sujet à haute sensibilité pour garantir le plus haut niveau d'exigence.

Pour plus d'informations, se référer aux chapitres 4 et 5.

1

2

3

4

5

6

7

8

3.5. POLITIQUES ET ACTIONS DÉPLOYÉES

3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé

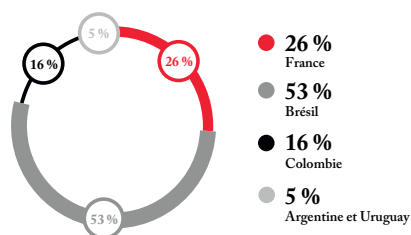
Partout où il est présent, le groupe Casino développe et met en pratique des politiques de ressources humaines et de management innovantes et respectueuses des cultures locales. Ces politiques ont pour objectifs :

- la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances ;
- l'égalité professionnelle ;
- la promotion d'un dialogue social constructif et innovant ;
- la santé, la sécurité des employés et leur bien-être au travail ;
- le développement professionnel des collaborateurs par la promotion d'un management bienveillant et la mise en valeur des talents ;
- et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux équitables et évolutifs.

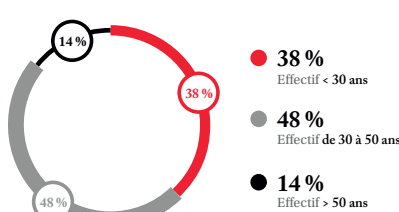
Les Directions des Ressources humaines de chaque entité ont la responsabilité de définir leur politique en cohérence avec le socle commun déterminé par la DRH Groupe qui repose sur le développement d'une culture partagée de la performance économique, sociale et environnementale ; la mise en place de synergies et d'outils pour améliorer la gestion des ressources humaines ; et le respect de l'identité et de la culture des filiales. Le groupe Casino est un employeur important en France et dans la majorité des pays où il est présent, notamment au Brésil et en Colombie.

Le groupe Casino compte 208 733 collaborateurs dont 52 % de femmes. 26 % des collaborateurs sont situés en France et 74 % en Amérique du Sud.

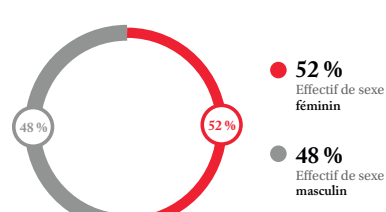
Répartition des effectifs par pays



Répartition des effectifs par tranche d'âge



Répartition des effectifs Femmes/Hommes



Les collaborateurs du groupe Casino sont très majoritairement employés en contrat à durée indéterminée avec 94 % des collaborateurs en CDI. Le Groupe a recours aux CDD principalement pour remplacer des salariés absents et renforcer les équipes des magasins à forte activité saisonnière. 85 % des collaborateurs du Groupe sont employés à contrat en temps complet.

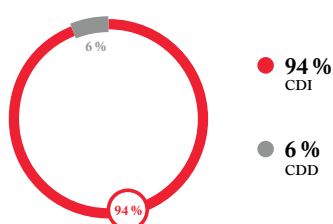
L'évolution des activités du Groupe a permis l'embauche de plus de 83 668 personnes en CDI et CDD en 2021, dont plus de 55 % des embauches en CDI. Les départs liés à des réorganisations de l'entreprise sont accompagnés par un dialogue social soutenu et la mise en place d'un ensemble de mesures de reclassement et/ou d'accompagnement.

Le taux de rotation des effectifs du Groupe s'établit à 25 % en 2021 avec de fortes disparités entre les entités compte tenu des contextes locaux spécifiques.

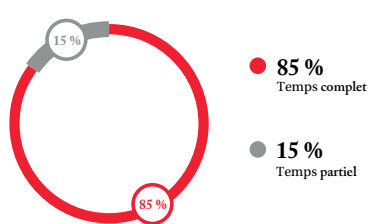
Aménagement des temps de travail

Le Groupe s'engage à respecter les temps de travail, de repos et de congés périodiques de ses collaborateurs et met en place des mesures pour compenser les contraintes résultant d'horaires atypiques (travail le week-end, astreintes), de besoins spécifiques (personne en situation de handicap par exemple) et répondre aux attentes des collaborateurs pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Effectifs CDI/CDD



Effectifs temps complet/temps partiel



La durée du temps de travail des collaborateurs du Groupe est définie dans le respect du cadre légal de chaque entité et des réglementations des pays où celui-ci est présent. En complément, des actions sont déployées concernant :

- le recours au temps partiel : bien que la grande majorité des collaborateurs soit employée en contrat à temps complet, le Groupe s'est notamment engagé, en France, à donner la priorité aux salariés à temps partiel quand un poste à temps plein est ouvert. Casino a mis en place un dispositif volontariste qui a permis à plus de 3 400 personnes de passer d'un contrat à temps partiel à un temps complet depuis 2012 ;
- les contraintes résultant d'horaires dits atypiques comme le travail de nuit, de week-end, les coupures journalières (nombre maximal autorisé), astreintes, etc. Le travail le dimanche est encadré, en France, par des accords négociés avec les représentants du personnel, réaffirmant la volonté du Groupe de privilégier le recours au volontariat dans la réalisation du travail habituel du dimanche et l'application de taux de majoration des heures travaillées pour les employés. Les accords déployés au sein de Casino vont au-delà des dispositions prévues par les conventions collectives en matière d'amplitude horaire, de coupures quotidiennes et de base minimale de temps partiel.

À l'international, les filiales encadrent également par leurs politiques internes ou des conventions collectives l'organisation des temps de travail, les règles associées et les dispositifs permettant de compenser les horaires atypiques : financement des transports et repas, rotation des salariés sur la base du volontariat.

Des dispositifs de suivi et de contrôle du temps de travail sont en place. À titre d'exemple, Éxito dispose d'un système de pointage biométrique couvrant 100 % des entrepôts, accessible aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux. Les dispositifs d'alerte en vigueur au sein des entités, permettent aux collaborateurs de faire des réclamations liées au temps ou à la charge de travail ;

- les contraintes résultant de besoins spécifiques, notamment pour les personnes en situation de handicap. Le Groupe a lancé, dès 2011, une démarche visant à accompagner et soutenir les collaborateurs aidants familiaux (personnes qui accompagnent au quotidien un proche en perte d'autonomie ou en état de forte dépendance) et a mis en place en 2012 le congé de l'aidant familial. Ce congé permet à un salarié aidant, sous certaines conditions, de s'absenter sans perte de rémunération, jusqu'à 12 jours ouvrables par an, pour accompagner un proche en situation de handicap ou atteint d'une affection de longue durée. Ce programme a permis, depuis sa création, le don de plus de 4 806 jours de repos au titre du plan congé de l'aidant familial qui ont bénéficié à 469 collaborateurs. En 2021, comme en 2020, à l'occasion de la Journée Nationale des Aidants, les dons de jour au fonds solidaire pour les aidants ont été abondés d'un jour et demi supplémentaire par l'entreprise ;
- les attentes des salariés pour concilier vie personnelle et vie professionnelle, notamment la prise en compte de leur engagement citoyen et des mesures afin de développer l'accompagnement des salariés parents. Ces mesures sont détaillées dans le paragraphe 3.5.1.3.6.

3.5.1.1. PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le groupe Casino s'est engagé, dès 1993, dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique, le Groupe a défini une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés, à promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise.

3.5.1.1.1. Lutter contre les discriminations et les stéréotypes

Cette politique repose sur plusieurs principes d'actions : lutter contre les stéréotypes, co-construire les politiques avec les organisations représentatives du personnel, adresser l'ensemble des critères de discrimination, mesurer les actions mises en place.

Le groupe Casino est le premier groupe de distribution à avoir obtenu, dès 2009, le Label Diversité, pour les enseignes Casino. Délivré par l'Afnor Certification, ce label a pour objectif de prévenir les discriminations et distingue les entreprises menant une politique exemplaire en matière de promotion de la diversité. Le Label Diversité a depuis cette date été renouvelé toutes les quatre années à l'issue d'un nouvel audit de suivi. En 2019, en France, les enseignes du périmètre Casino et ses services centraux ont obtenu l'alliance du Label Diversité et du Label Égalité professionnelle, les deux labels ayant été renouvelés suite à un nouvel audit de l'Afnor (Association française de normalisation). L'attribution de ces labels a également été étendue à Monoprix, ses enseignes et services centraux.

Portée par la Direction des Ressources humaines Groupe, la politique est déployée dans l'ensemble des entités du Groupe.

■ Engagement

Le Groupe est engagé tout particulièrement dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine, la nationalité, la situation sociale, le genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la diversité religieuse, l'engagement syndical et l'apparence physique. Il lutte contre les 25 critères de discrimination définis par la loi française. Une démarche relative à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité est déployée depuis plus de 27 ans au niveau Groupe.

L'ensemble des entités du Groupe se sont dotées de leur propre politique Promotion de la diversité formalisée et nourrie par le socle d'engagements du Groupe.

- En France, le Groupe est signataire de la Charte de la diversité. Casino et Monoprix et leurs services centraux sont détentrices du label diversité – égalité, certifié par l'Afnor, preuve de leur engagement et de la qualité des actions mises en place. Les entités s'engagent également par le biais d'accords négociés avec les partenaires sociaux. Monoprix a ainsi signé en 2017 un accord triennal relatif à la qualité de vie au travail et à la promotion de la diversité. Cet accord a été renouvelé en 2020.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

- En Amérique du Sud, Éxito a signé la déclaration des "Principes de Diversité" et a formalisé une politique et des objectifs en termes de diversité et d'insertion validés par la Direction générale et suivis par un Comité diversité. Au Brésil, GPA s'engage, depuis 2015, au travers de sa charte de la diversité, et de sa politique diversité, à mettre en place dans toutes ses filiales des actions en faveur des cinq domaines prioritaires définis : handicap, diversité générationnelle, égalité raciale, professionnelle entre les femmes et les hommes et respect des droits des personnes LGBTQIA+. Depuis début 2020, GPA a publié sa nouvelle politique Diversité, Inclusion et Droits de l'homme, suivi par Assaí en 2021. GPA maintient ses engagements envers la *Business Coalition for Racial and Gender Equity*, *Business Coalition to End Violence against Women and Girls*, *Women's Movement 360 (MM360)*, *Unstereotype Alliance*, *Women's Empowerment Principles (WEP)*, *Air Movement*, *Business Initiative for Racial Équité*. En 2021, GPA est devenu signataire et co-fondateur du Mouvement pour l'équité raciale (MOVER), lancé la même année, pour un environnement plus inclusif et représentatif. En reconnaissance de son engagement sur le thème de la diversité, GPA a reçu plusieurs prix en 2021 dont le premier prix de l'*Index of Corporate Racial Equity* de la *Corporate Initiative for Racial Equity* lors de l'*International Corporate Racial Forum*.

Le groupe Casino est aussi signataire, en France, de la "Charte d'engagement LGBT+" de L'Autre Cercle, association ayant pour objet de promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Au Brésil, GPA est signataire des "10 engagements de l'Entreprise envers les Droits LGBTI+" pour veiller à une égalité des droits et de traitement entre toutes les collaboratrices et collaborateurs, quelle que soit leur orientation sexuelle.

■ Organisation

Les Directions des Ressources humaines de chaque entité ont la responsabilité de promouvoir la diversité sous toutes ses formes en s'appuyant sur des experts internes et externes.

- En France, le Groupe s'appuie notamment sur une Direction de la Promotion de la Diversité Groupe et un réseau d'environ 70 correspondants et référents "Promotion de la diversité". La mise en œuvre de la politique est portée par le Directeur de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité Groupe, reportant au Secrétaire Général du Groupe, et pilotée par le Comité diversité Groupe, composé de sept représentants du personnel et de sept membres de la Direction.
- En Colombie, la politique mise en œuvre est portée par deux comités dédiés, l'un étant composé des sponsors, membres de la Direction générale, en charge de la stratégie et du budget, et l'autre étant responsable du déploiement opérationnel. Ce dernier comité est également en charge de garantir le système d'égalité et d'équité entre les sexes, conformément à la certification d'équité, "Equipares".

- Au Brésil, la Direction des Ressources humaines de GPA met en place les différentes actions et procédures de contrôle en lien avec les directions des enseignes et l'appui de comités, notamment le comité Fierté LGBTQIA+ et le comité Madiba qui lutte contre les discriminations raciales. Ces comités sont composés de collaborateurs et échangent avec les Directions Ressources humaines pour définir les plans d'actions.

■ Plans d'action

● Sensibilisation et formation

Les enseignes s'engagent à (i) sensibiliser et former les dirigeants, les managers et les collaborateurs à respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs, (ii) refléter la diversité de la société et notamment sa diversité culturelle dans l'effectif, aux différents niveaux de qualification, (iii) communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, (iv) informer sur les résultats de cet engagement.

En France, plusieurs guides sont mis à disposition des collaborateurs dont :

- "Gérer la diversité religieuse en entreprise" ;
- "Avez-vous le bon regard sur les jeunes ?" ;
- "L'apparence physique : déconstruire les stéréotypes, vaincre les préjugés" ;
- "L'orientation sexuelle et l'identité de genre : comprendre et agir dans l'entreprise" ;
- "Égalité professionnelle Femmes-Hommes : lutter contre le sexisme ordinaire" ;
- "Le handicap en entreprise : vaincre les stéréotypes, agir au quotidien en faveur de l'emploi des personnes handicapées" ;
- "Intergénérationnel : comprendre la diversité des âges et agir dans l'entreprise"

Un nouveau guide reprenant l'ensemble des engagements du Groupe en faveur de la promotion de la diversité a été publié en 2021. L'objectif de ce guide est de renforcer l'engagement des équipes pour la promotion de la Diversité et la lutte contre toute forme de discrimination. De la même manière, un guide sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été publié courant 2020. Ce guide rappelle les engagements du Groupe, les enjeux ainsi que les actions déployées pour y répondre.

Des campagnes de sensibilisation aux thèmes de la diversité sont organisées au sein des entités du Groupe. Ainsi :

- Cdiscount organise, depuis 2018, pour ses collaborateurs, une semaine de sensibilisation et d'information sur des thématiques liées à la diversité. Des modules de formation des managers à la diversité et de la non-discrimination sont également déployés annuellement depuis cette date ;

- GPA organise chaque année la semaine de la diversité marquée par de nombreux événements (formation, conférence, débat, enquête) autour du handicap, de la diversité générationnelle, de l'égalité raciale, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du respect des droits des personnes LGBTQIA+. L'édition 2021 a abordé de nouveaux sujets liés à la religion, et aux stéréotypes sur l'obésité. En 2021, l'événement a entièrement été digitalisé et a recensé la participation de plus de 6 000 collaborateurs ;
- Grupo Éxito déploie le programme "La diversité qui nous unit" afin de former les collaborateurs sur les attendus de la loi colombienne anti-discrimination. En 2021, Éxito a célébré en octobre le Mois de la diversité, en se concentrant sur les préjugés inconscients.

● Recrutement responsable

Des méthodes et outils de recrutement sans discrimination sont déployés au sein du Groupe.

- Un parcours "recruter sans discriminer" a été déployé en France auprès des personnes susceptibles d'être en situation de recrutement, notamment les équipes de ressources humaines et également l'encadrement magasin avec l'objectif que 100 % des personnes concernées soient formées. À l'international, des formations sont également dispensées auprès des personnes en charge du recrutement.
- De nouvelles méthodes de recrutement non discriminantes sont utilisées aussi par les enseignes du Groupe telle que la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) lors des ouvertures de site Casino. Ces méthodes permettent de recruter en prenant en compte les aptitudes des candidats indépendamment de leurs diplômes, *via* des mises en situation (prise de parole en public, débat, *business game*). Ainsi, Franprix et Monoprix ont mis en place des jeux de recrutement (recrutement "gamifié") sur certains des postes. En Amérique Latine, GPA utilise la méthode du *blind CV* depuis plusieurs années pour éviter les biais inconscients qui pourraient influencer le choix des candidats.
- Les services de recrutement du Groupe font également appel à des canaux de *sourcing* très diversifiés, et ont participé à plus de 40 forums dédiés à l'emploi (dont le forum "Hello Handicap") et à des rencontres avec les prescripteurs de l'emploi tels que les missions locales ou l'École de la deuxième chance.

● Contrôle des engagements

Le contrôle de la mise en œuvre des engagements s'effectue lors des audits intermédiaires et de renouvellement du Label Diversité et Égalité professionnelle dans le cadre de la certification de l'Afnor. Sont concernés les enseignes Casino, Monoprix, ses enseignes et services centraux.

Des outils de contrôle de la bonne application des politiques définies sont aussi déployés tels que le *testing* sollicité sur l'origine, réalisé en 2016 avec un organisme tiers et le Baromètre de perception de l'égalité des chances et de la diversité, mis en place depuis 2017 au sein de Casino et Monoprix et mené par un cabinet externe spécialisé (Kantar TNS-Sofres). La première édition du Baromètre a révélé une très bonne perception de l'engagement du Groupe pour la Diversité (87 % des répondants), un indice élevé du climat d'égalité des chances (6/10 pour un indice national moyen de 3,9/10), et confirmé que le recrutement au sein du groupe Casino se fait dans la diversité (90 % des collaborateurs interrogés pensent qu'il n'est pas lié à des critères de discriminations). Le baromètre a été renouvelé en 2020 auprès de 9 970 collaborateurs, avec un taux de réponse de 21 %. Les résultats ont permis de confirmer la très bonne perception de l'engagement du Groupe pour la Diversité et un indice de climat d'égalité des chances élevé (neuf collaborateurs sur 10 ont le sentiment d'évoluer dans un climat d'égalité des chances). L'âge reste perçu comme le premier critère de discrimination possible pour 35 % des sondés ; des actions correctives continuent d'être déployées (guides, formations e-learning).

Enfin, plusieurs entités du Groupe disposent de cellules d'écoute sur les discriminations qui offrent la possibilité à tous les collaborateurs de signaler, en toute confidentialité, directement le fait d'être victime ou témoin d'une discrimination, réelle ou supposée. Par exemple, au Brésil, GPA et Assaí mettent à la disposition de leurs employés, fournisseurs, prestataires, clients, institutions et partenaires un canal de médiation pour recevoir les plaintes, en cas de non-respect des principes de diversité, d'inclusion et des droits de l'homme promus par les enseignes.

3.5.1.1.2. Agir en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

■ Engagement

Engagé depuis 1995 en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap, le Groupe a réaffirmé son engagement en signant, en octobre 2015, la Charte du réseau mondial "Entreprises et handicap" de l'OIT (Organisation internationale du Travail). En France, le groupe Casino est aussi signataire du manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique, avec le Secrétariat d'État auprès du Premier Ministre chargé des personnes handicapées. En Amérique du Sud, GPA est signataire, depuis 2016, du Pacte pour l'inclusion des personnes handicapées (Réseau d'entreprise pour l'inclusion sociale) et a ainsi souscrit aux cinq engagements pour promouvoir les droits des personnes handicapées.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Le Groupe définit, notamment dans le cadre d'accords avec les organisations syndicales, les engagements, plans d'actions et les objectifs de performance. Ainsi, en France, le 8^e accord de Casino, signé avec les partenaires sociaux pour la période 2020-2022, prévoit le recrutement de 130 personnes en situation de handicap, le renforcement de l'alternance et l'accueil de 120 stagiaires. Monoprix a négocié, en 2019, son 6^e accord (2020-2022) qui prévoit une politique active en matière de recrutement, avec un objectif de recruter 210 collaborateurs et 60 stagiaires sur trois ans, le financement de mesures pour le maintien dans l'emploi de personnes confrontées au handicap lors de leur vie professionnelle, des engagements en termes de formation.

L'inclusion des personnes handicapées fait partie des objectifs Groupe 2021 et est prise en compte dans la rémunération variable des cadres de GPA.

Le groupe Casino a pour objectif d'employer 4,5 % de personnes en situation de handicap d'ici à 2025.

■ Plans d'action

Des plans d'action sont mis en place dans l'ensemble du Groupe par les Directions des Ressources humaines qui poursuivent trois objectifs principaux :

● *le recrutement de personnes handicapées :*

Afin d'atteindre leurs objectifs en matière de recrutement de personnes en situation de handicap, les enseignes développent des partenariats avec des structures spécialisées.

- En France, les enseignes du Groupe s'appuient sur un réseau de partenaires spécialisés (Cap Emploi, l'AGEFIPH, Centre de Réadaptation Professionnel...) et participent à des forums spécialisés physiques ou virtuels (Forum Emploi Handicap, HandiAgora, Talents Handicap, Hello Handicap...). Les enseignes s'appuient également sur leurs partenariats avec les Grandes Ecoles pour favoriser l'intégration de talents en stage et/ou alternance.
- En Amérique du Sud, Éxito continue de développer son programme en faveur des personnes en situation de handicap, et notamment des personnes malentendantes avec l'intégration d'un interprète en langue des signes dans les programmes de formation et à l'occasion de chaque événement de l'entreprise. Un programme spécifique a également été développé pour l'accueil des personnes malentendantes en magasin. GPA a mis en place de nombreuses actions pour faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap, notamment un programme et une équipe dédiée, pour le suivi et l'analyse des difficultés rencontrées par les collaborateurs lors de leur intégration et dans l'exercice des métiers. Dans le cadre de son Programme d'Inclusion des Personnes Handicapées, Assaï développe des actions au bénéfice des collaborateurs atteints de Troubles du Spectre Autistique (TSA), avec le support d'un cabinet spécialisé.

Les entités du Groupe développent, en complément, des partenariats avec des entreprises du secteur protégé employant des personnes handicapées.

● *la sensibilisation et la formation :*

Le groupe Casino a réalisé et déployé un guide spécifique, depuis 2018, qui est mis à disposition des collaborateurs.

- En France, de nombreuses actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs sont mises en place dans l'ensemble du Groupe, notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (la SEEPH) où des animations, ateliers et questionnaires permettent de sensibiliser à toutes les formes de handicap. Des guides sont communiqués aux managers et collaborateurs du Groupe pour les accompagner dans l'intégration des personnes en situation de handicap. Des parcours en ligne de formation sont déployés auprès des équipes, tels que "Franchir le cap du handicap", "Recruter sans discriminer" qui couvre le thème du handicap ou encore "Cap sur l'accueil de nos clients" pour faciliter l'accessibilité en magasin et l'accueil des personnes souffrant de déficiences d'ordre moteur, visuel, auditif, mental ou psychique, déployé chez Casino et Franprix. Le Groupe participe également depuis trois ans à l'opération DuoDay qui a permis, en 2021, la formation de 31 duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires chez Casino, Monoprix et Cdiscount.
- En Amérique du Sud, Éxito et GPA déploient des parcours de formation sur la diversité intégrant notamment les thématiques d'inclusion et de développement des personnes handicapées.

● *le maintien dans l'emploi des personnes déclarant un handicap au cours de leur vie professionnelle :*

Le Groupe veille au maintien en poste des personnes rencontrant une difficulté de santé au cours de leur vie professionnelle en mettant en place des solutions d'aménagement de poste (technique, organisationnel, technologique), en réalisant des études ergonomiques, des bilans professionnels, et des formations.

Enfin, des opérations produits-partage sont organisées pour sensibiliser également les clients : en France, Casino organise depuis plusieurs années des opérations pour soutenir l'association Handi'chiens.

■ Performance

Le Groupe mesure la performance de ses politiques en faveur des personnes en situation de handicap en suivant la part des effectifs concernés. Il compte 8 770 personnes déclarées handicapées (en CDI, CDD), soit 4,2 % des effectifs contre 4,1 % en 2020 et 3 % en 2015.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 276-277.

3.5.1.1.3. Agir en faveur de la diversité liée à l'âge, pour un management intergénérationnel

Dans le cadre du Baromètre de perception de l'égalité des chances et de la diversité réalisé en 2018, la discrimination liée à l'âge est apparue comme premier critère de préoccupation des collaborateurs. Aussi, un plan d'actions a été mis en place à la suite de ces résultats avec le support de l'association "Entreprises pour la Cité".

■ Engagement et plans d'action

Dans le cadre de sa politique d'insertion des jeunes, le Groupe s'engage à :

● **Développer l'alternance et l'accès des jeunes à une première expérience professionnelle**

Des programmes favorisant l'accueil et l'insertion des alternants sont en place dans l'ensemble des entités.

- En France, Casino a organisé pour la dixième année consécutive une journée de célébration dédiée à l'alternance. Cet événement rassemble chaque année tuteurs et alternants, du niveau CAP à bac+5.
- En Amérique du Sud, Éxito, Libertad, et GPA sont partenaires des organismes nationaux en charge de l'apprentissage (écoles, université, SENAC, CIEE, Isbet, Via de Acesso e SENAC au Brésil, SENA en Colombie), et participent à de nombreux forums. GPA déploie un programme "Jovem Aprendiz" pour faciliter leur insertion professionnelle avec une équipe dédiée au recrutement de jeunes apprentis.

● **Faciliter l'orientation et l'insertion des élèves**

Le Groupe agit au plus près des écoles et des structures éducatives pour promouvoir les métiers présents dans le Groupe et diversifier ses sources de recrutement. Les équipes de recrutement du groupe Casino ont participé à une quarantaine d'actions en 2021 en faveur de l'insertion et du recrutement des jeunes (sessions d'informations sur les métiers, visites de magasins, aide à la réalisation de curriculum vitae/lettre de motivation...) et sont intervenues dans une douzaine d'établissements scolaires et universitaires.

● **Lutter contre les stéréotypes**

Deux guides "Avez-vous le bon regard sur les jeunes ?" et "Intergénérationnel : Comprendre la diversité des âges – Agir dans l'entreprise" sont mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs Casino pour décrypter les idées reçues sur les jeunes et favoriser le dialogue entre les générations. Ces guides ont pour objectifs de lutter contre les stéréotypes et de préciser les attitudes et comportements managériaux attendus.

● **Déployer des actions spécifiques en faveur des jeunes ayant une faible qualification ou issus des territoires défavorisés**

Le groupe Casino s'engage à recruter au plus près du bassin d'emploi du magasin et à favoriser l'emploi local. Il est signataire depuis 1993 d'une convention nationale de partenariat avec le ministère de la Ville, renouvelée en 2013, d'une convention avec les missions locales et de la Charte "Entreprises et Quartiers" avec le ministère de la Ville.

En France, Casino, Monoprix et Cdiscount déploient des accords dont l'objectif est de mettre en place des actions intergénérationnelles (formation, tutorat, accompagnement spécifique) à destination des jeunes de moins de 26 ans, d'une part, et des collaborateurs seniors, d'autre part. L'accord de Casino, appelé "transmission des savoirs", prévoit un pourcentage minimum de recrutements de jeunes et de seniors, un

maintien à l'effectif d'un pourcentage donné de jeunes de moins de 26 ans, un parcours d'accueil spécifique "C Duo Génération" avec la mise en place d'un référent pour faciliter l'intégration des jeunes, ou encore un dispositif d'aide au logement pour les jeunes en alternance.

■ Performance

Le Groupe emploie 38 % de collaborateurs de moins de 30 ans, 14 % de collaborateurs de plus de 50 ans, 7 116 alternants et apprentis, et a recruté 813 personnes des quartiers (CDD et CDI) en France (cf. Indicateurs de performance Groupe pages 276-277).

3.5.1.2. **AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'un des engagements majeurs du Groupe. L'augmentation du nombre de femmes cadres au sein du Groupe est l'un des deux critères RSE pris en compte dans la rémunération variable des cadres en France.

La volonté du Groupe, initiée dès 2002, est de renforcer la mixité des équipes à tous les niveaux de l'entreprise grâce à une politique active en faveur de l'égalité professionnelle en agissant sur la mixité des métiers, la gestion des carrières, les procédures ressources humaines (rémunération, accès à la formation, recrutement et promotion), et la parentalité. Preuve de son engagement, le groupe Casino a obtenu, en 2019, le renouvellement des labels Diversité et Égalité professionnelle, décerné par l'Afnor, pour ses enseignes Casino et Monoprix.

La politique de diversité au sein du Conseil d'administration est présentée au chapitre 5 Rapport sur le gouvernement d'entreprise (pages 314 et 344).

■ Engagement

Le Groupe est engagé vis-à-vis de ses parties prenantes externes et internes.

Le groupe Casino a :

- adhéré en 2016 aux *Women's Empowerment Principles* portés par ONU Femmes. L'adhésion à ces principes renforce l'engagement et les actions du Groupe en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes en France et en Amérique latine ;
- signé le "Manifeste pour la mixité et contre le sexisme" : ce Manifeste a été élaboré par le réseau de femmes du groupe Casino "La Fabrique", créé en 2011 et a été signé par les membres du Comité exécutif Groupe, ainsi que l'ensemble des Comités de direction en France. Par cette action, le groupe Casino réaffirme sa volonté d'être un acteur majeur et exemplaire de la progression de l'égalité et de la mixité. Le Manifeste est structuré autour de cinq axes prioritaires, tous déclinés en actions concrètes : Lutter contre les discriminations liées au genre et contre le sexisme – Garantir à toutes et tous l'égalité professionnelle tout au long de la carrière – Recruter des femmes – Accompagner la parentalité – Agir pour l'égalité hommes-femmes dans le monde.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

En France, l'égalité professionnelle fait l'objet d'accords avec les partenaires sociaux. Un nouvel Accord collectif Groupe a été signé le 7 septembre 2021 (périmètre du dialogue social Groupe). Il prévoit notamment la création d'un module de formation destiné à lutter contre le "plafond de verre" limitant l'évolution professionnelle des femmes, des actions de sensibilisation au sexisme en partenariat avec "Balance ton stage", à destination des alternants et stagiaires. Franprix, et Cdiscount s'engagent également sur des accords d'égalité professionnelle spécifiques en 2021 : engagements en matière de recrutement, d'équité d'accès aux formations, de rémunération, de lutte contre le sexisme, de féminisation des métiers et de parentalité.

En Amérique du Sud, la politique Égalité professionnelle d'Éxito est portée par un Comité pour l'égalité femmes-hommes. Éxito a obtenu le label "Equipares", mis en place par le ministère du Travail colombien et avec l'appui du Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD). Cette reconnaissance souligne le travail et l'engagement d'Éxito en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. En 2021, Éxito a poursuivi ses actions en matière de recrutement et de formation. La politique d'égalité professionnelle de GPA est portée par le Comité de la Diversité et une nouvelle politique "Diversité, inclusion et Droits de l'Homme" a été diffusée en 2020 présentant les lignes directrices de GPA en la matière. Les cadres supérieurs masculins ont signé, en 2018, le manifeste pour l'égalité des chances, ainsi que les *Women's Empowerment Principles* avec ONU Femmes Brésil. En 2021, GPA a été récompensé par le *WEPS Award - Companies Empowering Women*, dans la catégorie argent. Ce prix, promu par ONU Femmes Brésil, récompense les entreprises qui mènent des initiatives d'autonomisation des femmes sur le territoire brésilien en promouvant l'égalité des sexes et l'inclusion sociale.

Afin de garantir l'évolution de la représentation des femmes au sein du management, six indicateurs stratégiques sont suivis chaque semestre par les Directions des Ressources humaines de chaque filiale et présentés au Comité gouvernance et de RSE.

Le groupe Casino a pour objectif d'atteindre 45 % de femmes dans l'encadrement d'ici à 2025 (41 % en 2021), 34 % de femmes parmi les cadres supérieurs d'ici 2022 et 36 % à fin 2023 (objectif atteint en 2021).

■ Plans d'action

La politique du Groupe qui vise en premier lieu à lutter contre les stéréotypes de genre et à favoriser la mixité de l'organisation s'appuie sur quatre leviers :

- mesurer pour agir efficacement : la Direction des Ressources humaines Groupe a mis en place une *Scorecard* mixité afin d'identifier les axes d'amélioration et les sujets prioritaires ;
- sensibiliser, au travers d'actions de formation et de communication, les managers et l'ensemble des collaborateurs. Ces actions sont relayées, dans chaque enseigne en France, par un réseau de référents et de correspondants Diversité et Égalité ;
- féminiser l'organisation en encourageant les candidatures féminines et en repérant les talents féminins dans le cadre de la promotion interne et des *people reviews* ;

- veiller à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée : le Groupe déploie, depuis 10 ans, des plans d'actions afin de soutenir les salariés parents.

Principales actions menées dans ce cadre en 2021 :

● Mesurer pour agir

Une revue semestrielle est menée en France et à l'International à partir des six indicateurs de performance définis par la *Scorecard* Mixité. Lors de ces revues, les évolutions sont analysées et les "best practices" sont identifiées sur la base de benchmarks afin de mettre à jour les plans d'actions des enseignes. Par ailleurs, le Groupe analyse les scores obtenus par les sociétés de plus de 50 salariés à l'index égalité professionnelle mis en place par les pouvoirs publics. En 2021, l'index moyen pondéré publié par le Groupe est de 91/100, soit 16 points de plus que la note minimale légale (75/100). 15 des 31 index publiés par le Groupe ont été supérieurs ou égaux à 90/100 et Monoprix obtient la note de 99/100. Lors des Négociations Annuelles Obligatoires de 2021, Casino, sur la base des analyses de rémunération entre les femmes et les hommes liées à l'index, a dédié une enveloppe financière à l'amélioration de son index et en particulier à la régularisation des situations où des écarts de rémunération supérieurs à 2 % ont été constatés. D'autre part, Le groupe Casino se place à la 33^e position du classement actualisé en octobre 2021. Il gagne 20 places par rapport à l'année précédente. Ce classement prend en compte les taux de présence des femmes au sein des Comex et du Top Management des entreprises du SBF 120, la note obtenue à l'Index d'égalité professionnelle, les politiques menées et la présence d'un réseau féminin. En 2021, Cdiscount a reçu un trophée LSA sur la Diversité et a été récompensé dans le palmarès Diversity Leaders 2021.

● Féminiser l'organisation et les instances de direction

La Direction des Ressources Humaines repère et développe les talents féminins pour leur permettre d'évoluer plus rapidement au sein du Groupe. Une attention particulière est portée lors des "people reviews" afin de s'assurer de la parité des viviers et des participants aux programmes destinés aux talents du Groupe.

Des formations spécifiques sont mises en place à destination des talents féminins :

- En 2021, des Comités Talents exclusivement féminins ont été reconduits pour identifier les profils évolutifs sur des postes de direction en France : neuf comités ont eu lieu à l'automne 2021. Ils ont permis d'identifier 329 (vs 320 en 2020) profils évolutifs et d'accroître leur visibilité auprès de la Direction Générale.
- En lien avec les Comités Talents Féminins, des actions de formation et des plans de développement ciblés pour chaque talent ont été déployés, trois programmes réalisés avec un prestataire expert sont proposés aux femmes cadres afin de renforcer leur leadership et leurs compétences managériales. En 2021, une vingtaine de participantes ont été identifiées pour les programmes de formation *ad hoc* et une douzaine de coachings ont été lancés à l'issue des comités talents féminins.

- La parité est intégrée dans le choix des participants pour tous les programmes de développement proposés : par exemple, le programme “Ça Pitch!” a permis à 20 talents du Groupe (8 hommes et 12 femmes) de proposer des projets innovants au Comité Exécutif Groupe.
- Le réseau mixité du Groupe dénommé “La Fabrique” : l’objectif du réseau, ouvert aux cadres du Groupe, est de favoriser l’égalité professionnelle Femmes-Hommes et d’encourager la mixité, afin d’obtenir une représentation équilibrée à tous les niveaux de l’organisation. Le réseau propose des ateliers de développement personnel, des événements *networking*, un dispositif de *mentoring*, des conférences thématiques à distance et dispose d’un espace LinkedIn afin de renforcer son rôle d’influenceur. En 2021, le réseau a choisi de mettre en avant des “Rôle Modèles” tels que Nathalie Mesny et Nicole Guedj, à travers des webinaires rassemblant près de 150 participants. Le “Manifeste pour la Mixité et contre le sexisme” a également été mis en valeur lors de campagnes photos sur les réseaux sociaux. Des binômes mixtes, dont les membres du Comité Exécutif, ont incarné les engagements du Groupe.
- Une attention particulière est portée pour repérer et développer les talents féminins en Amérique latine. Au Brésil, GPA a reconduit en 2021 le programme de développement *Women in Leadership* qui vise à améliorer la représentation des femmes dans les postes à responsabilités. Celles-ci bénéficient d’un parcours de e-learning via la plateforme digitale *University of Retail GPA*. Destiné en premier lieu aux femmes managers, le programme a été élargi aux cadres intermédiaires et a permis la promotion de nombreuses de ses participantes. En Colombie, le programme *Mujeres Lideres de la Operacion*, qui vise à favoriser une plus grande représentativité des femmes à des postes de management opérationnel, a été reconduit en 2021. Éxito s’est engagé aux côtés du gouvernement colombien en signant l’“IPG” (*Iniciativa de Paridad de Genero*) structurée autour de trois axes : augmenter la part des femmes dans la population active, augmenter la part des femmes au sein du *top management* des entreprises et veiller à l’équité salariale Femmes/Hommes. Après avoir obtenu la certification Equipares “argent” début 2020 (et “bronze” en 2019), Éxito a pour objectif d’obtenir le niveau le plus élevé (“or”) en 2022.

● **Sensibiliser les managers et l’ensemble des collaborateurs**

Le Groupe agit au travers de plans de communication et d’actions spécifiques pour lutter contre le sexisme.

(i) Des campagnes d’information

Les plans de communication visent à lutter contre les stéréotypes et à valoriser les actions en faveur de la mixité. Ainsi, en 2021, en France, le groupe a déployé un nouveau guide présentant ses engagements en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s’adresse aussi bien à un public interne qu’externe et présente les cinq champs d’actions prioritaires du Groupe. En Colombie, Éxito continue d’organiser le “Mes de la Equidad” mettant à l’honneur la mixité dans l’entreprise. Cette année, la campagne de communication a été centrée sur l’importance de la coresponsabilité familiale.

(ii) Lutter contre le sexisme

Dans le cadre de sa politique de promotion de la Diversité et de lutte contre toutes les discriminations, le Groupe diffuse en interne plusieurs guides thématiques destinés aux managers et aux recruteurs. En France, le Groupe a déployé, dans l’ensemble de ses enseignes, un dispositif spécifique de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail avec un parcours de formation en e-learning à destination de l’encadrement. Cette formation est inspirée du guide déployé en 2016 dédié au sexisme ordinaire, détaille le cadre légal et présente des cas pratiques. Un réseau “référénts harcèlement sexuel” a été mis en place en France avec un plan de formation des référents dans l’ensemble de ses enseignes. Ce plan d’actions Groupe est complété par des initiatives de la part des enseignes. En Colombie, Éxito a lancé un programme de formation sur le langage inclusif et l’égalité des genres.

(iii) Lutter contre les violences conjugales

En novembre 2021, le Groupe a reconduit son plan d’action de lutte contre les violences en écho à la campagne nationale initiée par le gouvernement en 2020 et les dispositifs d’alerte (3919). Le Groupe a publié, en 2021, pour la première fois, le guide contre les violences conjugales et intrafamiliales. Via des témoignages, des contacts et des informations concrètes, il a pour objectif de sensibiliser et d’orienter toute personne témoin ou victime de violences conjugales afin de briser le silence et de se faire aider. Il s’adresse aux managers, aux responsables Ressources Humaines, aux collaborateurs et aux collaboratrices.

Au Brésil, GPA continue de soutenir l’Institut Avon en tant que signataire de l’initiative de la “Coalition des entreprises pour la fin de la violence à l’égard des femmes et des filles” en participant à des campagnes de sensibilisation. GPA a également mis à disposition de ses collaboratrices une ligne d’alerte avec la possibilité d’un accompagnement par une assistante sociale si besoin. Assaí a également rejoint l’initiative depuis fin 2021. En Colombie, Éxito a lancé un baromètre pour identifier les violences domestiques.

(iv) Agir en partenariat avec ONU Femmes

L’engagement du Groupe auprès d’ONU femmes, initié en 2016, s’est poursuivi avec la mise en œuvre des plans d’action de la *Scorecard* mixité autour des sept *Women’s Empowerment Principles*. Ces sept principes servent de cadre à l’analyse des indicateurs d’égalité femmes-hommes et au suivi qualitatif et quantitatif des actions mises en œuvre par les pays. Le Groupe continue de soutenir la campagne “Orange Day” pour lutter contre les violences faites aux femmes en mobilisant l’ensemble des enseignes du Groupe en France. Cette campagne permet de sensibiliser nos clients et collaborateurs et de promouvoir le numéro d’appel 3919 contre les violences faites aux femmes. Des opérations de produits partagés et d’arrondi en caisse sont menées dans les différentes enseignes du Groupe en France pour soutenir ONU Femmes.

L’enseigne Casino a développé, depuis trois ans, un dispositif permettant aux collaboratrices, victimes de violences, de bénéficier d’une mobilité géographique d’urgence en interne. Ce dispositif peut être déployé en quelques jours et a déjà été activé plusieurs fois depuis sa mise en place.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

● *Veiller à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée*

Le Groupe mène une politique volontariste en matière de parentalité. Il a été parmi les premiers signataires de la Charte de la Parentalité en 2008 et est partenaire de l'Observatoire QVT (Qualité de Vie au Travail) depuis cette date. Le Groupe renouvelle son engagement auprès des familles en signant la Nouvelle Charte de la Parentalité en 2021.

Le Groupe, en France :

- met à disposition des collaborateurs la plateforme "Campus Parentalité" aux collaborateurs de Casino, Monoprix, Franprix et Cdiscount. Cette plateforme numérique permet aux enfants de salariés de bénéficier de cours et d'exercices pédagogiques adaptés à leur niveau et de cours de langues étrangères.
- poursuit sa collaboration avec l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et promeut le "Guide pratique de la parentalité en entreprise" ;
- met en place des dispositions de télétravail spécifiques pour accompagner les collaboratrices durant la grossesse et l'allaitement ;
- soutient le congé de paternité rémunéré. Le complément de salaire à 100 % sur la totalité du congé paternité est étendu à 25 jours (vs 11 jours pour le dispositif légal). Des places en crèche ont été mises à disposition pour les sites administratifs du Groupe en France.

En Amérique du Sud, GPA a mis en place de nombreuses actions en faveur de ses collaboratrices mères avec la possibilité de bénéficier d'un congé maternité de six mois, un plan de soutien au retour du congé de maternité, la mise à disposition d'un guide dédié, la *Mom's Card* qui offre aux collaboratrices, sous certaines conditions de ressources, un crédit mensuel pour l'achat de nourriture et d'articles d'hygiène pour les enfants de moins de cinq ans, offert. En Colombie, les parents bénéficient du programme "Vínculos de amor", avec également l'octroi d'une aide financière.

■ Performance

Le taux de femmes dans l'encadrement s'élève à 41 % en 2021, en progression par rapport à 2020. Cette performance est alignée avec l'objectif du groupe d'atteindre 45 % d'ici 2025.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 276-277.

3.5.1.3. OFFRIR UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE À L'ÉPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS

3.5.1.3.1. Favoriser le dialogue social

Le Groupe s'engage en faveur du dialogue social, du respect du droit syndical et de la négociation collective.

La pratique de la concertation et d'un dialogue social constructif et constant au sein du groupe Casino contribue fortement à renforcer la cohésion des collaborateurs et donc l'efficacité générale de l'entreprise

dans un environnement concurrentiel en forte évolution. Cette cohésion et cette efficacité sont rendues possibles grâce à la conviction partagée que les relations sociales doivent être basées sur des valeurs communes de dialogue, de confiance et de transparence.

■ Engagement

Le Groupe promeut le dialogue social et garantit la protection des principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail. La Charte Éthique Groupe déployée en 2011 rappelle en son 6^e principe l'engagement du Groupe à "Promouvoir la qualité du dialogue social dans l'entreprise". Signataire du Pacte mondial des Nations unies, le Groupe et ses filiales reconnaissent leur engagement à respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective. La Charte Éthique fournisseurs précise les attentes du Groupe quant à la liberté d'association qui doit s'appliquer au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

■ Plan d'actions

Les engagements sont portés par les Directions des Ressources humaines du Groupe et comprennent :

● (i) *La mise en œuvre de négociations collectives et d'accords avec les partenaires sociaux*

L'ensemble des entités du Groupe a mis en place des conventions collectives avec les organisations syndicales représentatives qui couvrent les thèmes relatifs à l'organisation du travail, la rémunération, etc. Des accords spécifiques sont également signés et font l'objet d'un suivi régulier.

Le groupe Casino entretient un dialogue régulier avec les organisations syndicales.

En France, plus d'une centaine d'accords et plans d'action sont en vigueur portant notamment sur :

- l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité des chances, diversité, lutte contre les discriminations ;
- la santé et sécurité au travail ;
- les avantages sociaux ;
- les rémunérations (participation et intéressement) ;
- le télétravail ;
- la RSE (Casino), réaffirmant la volonté des parties d'intégrer la RSE dans le modèle économique et social de l'entreprise.

Ces accords font l'objet d'un suivi, et les résultats sont présentés annuellement aux organisations syndicales représentatives.

L'année 2021 a permis la signature de nombreux accords et avenants au niveau du Groupe. Dans un contexte en forte évolution et de transformation, plusieurs accords viennent prendre en compte les changements rencontrés et les accompagner. À ce titre, en France, l'accord qui a été renouvelé porte sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des mesures en faveur des collaborateurs sont négociées chaque année dans le cadre de Négociations Annuelles avec les organisations syndicales concernant la revalorisation des salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail. Des mesures pour faciliter la vie au quotidien sont mises en place telles que : "Mon conseiller social en ligne" qui donne l'accès à un guichet unique d'accompagnement social pour les collaborateurs des enseignes Casino et services support, et une plateforme digitale de soutien scolaire et éducatif, "Campus parentalité" qui propose aux collaborateurs un accompagnement dans la parentalité avec la mise à disposition de ressources ludiques et éducatives pour les enfants. La continuité du dialogue social a été assurée en 2021, malgré le contexte de crise sanitaire.

En Amérique du Sud, Éxito place le dialogue social comme l'un des piliers stratégiques de sa politique ressources humaines. Éxito réaffirme le respect des normes nationales et internationales dans les conventions collectives signées avec les organisations syndicales représentatives. Ces conventions traitent des conditions salariales des collaborateurs d'Éxito, des primes et autres avantages financiers, des garanties accordées aux représentants du personnel (reconnaissance syndicale, liberté d'association, formations, etc.), des règles organisationnelles appliquées à l'entreprise (horaires, congés spéciaux, etc.). GPA a continué d'entretenir en 2021 un dialogue régulier avec les organisations syndicales, notamment au regard des adaptations à mettre en place en raison de la crise pandémique. L'ensemble des salariés de GPA est représenté par une organisation syndicale et couvert par une convention collective.

L'ensemble des entités du Groupe a veillé à renforcer le dialogue social dans le contexte de la crise sanitaire. Le recours au télétravail a été, et demeure, privilégié. Le dialogue social a été maintenu et la fréquence de réunions des instances de représentation du personnel augmentée pour assurer la mise en place des mesures protectives des salariés.

● (ii) *L'allocation de moyens matériels, techniques et la reconnaissance de l'engagement syndical*

En France, l'accord sur le dialogue social signé prévoit des moyens donnés aux organisations syndicales pour leur permettre de réaliser les activités liées à leurs mandats et de faciliter leur proximité avec les salariés : moyens matériels (bureau, téléphone portable, micro-ordinateur, imprimante, connexion Internet...), contribution aux frais de fonctionnement avec 22 000 heures de délégation supplémentaires en sus des heures de délégation prévues par la loi. Il prévoit aussi une formation qualifiante des partenaires sociaux avec un organisme externe, la mise en œuvre de dispositif de VAE (Validation des Acquis par l'Expérience), un livret pédagogique reprenant les principes du droit syndical et du dialogue social à destination des managers.

En Amérique du Sud, Éxito met en place une politique active pour garantir et favoriser le respect des droits syndicaux et le dialogue social : frais de transport et de logement à la charge de l'employeur, protection des salariés syndiqués, dispositif d'alerte anonyme, formation des leaders syndicaux etc.

3.5.1.3.2. Mesurer le climat social et mettre en place des outils de dialogue

Les entités du Groupe mènent des études d'engagement auprès de leurs collaborateurs.

- En France, Monoprix a réalisé en 2021 une enquête d'engagement avec un taux de participation de 76 %, et un indicateur de qualité de vie au travail de 65 %. Les résultats ont également permis d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre. Monoprix et les enseignes Casino ont été désignées Top Employer Institute pour 2022 : cette certification atteste de la qualité de la politique humaine conduite par l'entreprise et de l'excellence de ses pratiques RH, et tout particulièrement, de la qualité des pratiques en matière d'engagement des collaborateurs, de la politique de développement des compétences, de bien-être des collaborateurs et de digitalisation de l'entreprise pour repenser les pratiques RH traditionnelles. Enfin, Cdiscount a été certifié Great Place to Work en octobre 2021.
- À l'international, Éxito déploie un programme de mesure et de suivi du climat social. Celui-ci comprend la réalisation d'enquêtes virtuelles (méthodologie d'évaluation Korn Ferry). L'enquête réalisée chez Éxito en 2021 a enregistré un score d'engagement de 89 % contre 80 % en 2016. Au Brésil, GPA a réalisé en 2021 une nouvelle enquête d'engagement auprès de l'ensemble de ses collaborateurs de GPA, avec un score moyen de 7,6, sur une échelle de 1 à 10.

3.5.1.3.3. Rémunérer les collaborateurs pour développer la performance individuelle, collective et RSE

Les principes de la rémunération des cadres dirigeants du Groupe sont exposés au chapitre 6 (page 405 et suivante).

La politique de rémunération du Groupe prend en compte :

- a. les compétences ;
- b. le niveau de responsabilité ;
- c. et l'expérience acquise des collaborateurs et collaboratrices.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Le Groupe respecte les niveaux minimums de rémunération légaux, et s'engage à proposer un niveau de rémunération équitable et compétitif, en adéquation avec les pratiques observées pour chaque métier sur le marché, et adapté aux spécificités locales des pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités. Des enquêtes de rémunération sont réalisées régulièrement en France et à l'international pour évaluer la compétitivité des rémunérations proposées par le Groupe par rapport à celles d'entreprises opérant sur les mêmes secteurs d'activité. Ces enquêtes portent principalement sur les fonctions de management et les métiers en tension de recrutement.

La majeure partie des populations cadres, agents de maîtrise et employés bénéficient de dispositifs de rémunération variable basés sur des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs afin de valoriser la performance individuelle et collective.

La part variable de la rémunération est structurée pour les cadres autour :

- a. d'objectifs Groupe financiers ;
- b. d'objectifs Groupe extra-financiers (RSE) quantitatif (voir ci-après) ;
- c. d'objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs ;
- d. et d'une évaluation des comportements managériaux dénommés, pour la population basée en France, "Attitudes et Comportements Managériaux" (ACM) dont l'objectif est de renforcer une culture managériale respectueuse des valeurs du Groupe. Les ACM comptent pour 25 % de la rémunération variable.

■ Objectifs Groupe extra-financiers liés à la RSE

Le Groupe valorise l'engagement RSE dans les dispositifs d'évaluation et de rémunération variable auprès de l'ensemble de son encadrement, en France comme à l'international :

- Ainsi, 10 % du montant cible de la rémunération variable du Président-Directeur général du groupe Casino dépend de la moyenne des notes attribuées à Casino, Guichard-Perrachon par les agences de notation FTSE Russell, Moody's ESG Solutions, et S&P CSA (DJSI). Les conditions d'acquisition sont ambitieuses, avec un niveau cible correspondant à la moyenne des notes obtenues en 2021 par Casino, Guichard-Perrachon, avec une majoration d'un point, soit 75/100, un seuil de surperformance a été fixé à 76/100 et un niveau minimum identique à celui fixé en 2020, soit 73/100. La quote-part de la rémunération varie de façon linéaire entre ces seuils minimums, cible et maximum (l'atteinte du critère au maximum permettant une rémunération correspondant à 150 % de la cible).
- 5 % de la rémunération variable des cadres en France (hors Monoprix), dépend d'un objectif RSE Groupe quantifiable, constitué de deux critères :
 - "le pourcentage de femmes parmi les cadres du Groupe", au titre de l'Égalité professionnelle ;
 - "les émissions GES Groupe scope 1 et 2", au titre de la politique environnementale.

Les membres du Comité exécutif du groupe Casino, hors le Président-Directeur général pour lequel le critère quantitatif de RSE est mentionné précédemment, sont concernés par ce dispositif.

Par cette décision, le groupe Casino réaffirme son engagement concret à placer la RSE au cœur de son modèle économique et social.

- Les cadres au Brésil et en Colombie ont, de la même manière, une partie de leur rémunération variable conditionnée à l'atteinte d'objectifs RSE quantitatifs portant sur des indicateurs environnementaux et sociaux. Ainsi, en Colombie, Éxito intègre trois objectifs RSE dont un objectif portant sur la réduction de son empreinte carbone. Au Brésil, GPA mesure depuis 2017 cette part variable au travers d'un indice de durabilité et de diversité (ISD) composé, pour 2021, de la réduction des émissions de CO₂ (scopes 1 et 2), et le pourcentage de femmes aux postes de direction.

3.5.1.3.4. Offrir des avantages sociaux aux salariés et à leur famille

Le groupe Casino propose des avantages sociaux qui peuvent inclure une couverture frais de santé, une assurance décès et invalidité et d'autres avantages conformes aux législations et aux pratiques de chaque pays, venant compléter ainsi les régimes obligatoires. Ces couvertures sont financées pour partie par l'employeur.

- En France, des accords d'intéressement et de participation et des plans d'épargne sont également conclus notamment au bénéfice des collaborateurs de Casino, Monoprix et Cdiscount. La majorité des collaborateurs bénéficie également de réduction sur le montant des achats réalisés en magasin ainsi que d'aides financières pour le logement, les loisirs au travers notamment des subventions versées par ces entreprises aux Comités Sociaux et Économiques (ex-Comités d'entreprise).
- À l'international, les collaborateurs d'Éxito bénéficient ainsi du fonds *Presente* qui propose notamment une couverture santé, un dispositif d'assurances et l'accès à des centres de vacances, à des conditions financières avantageuses.

3.5.1.3.5. Mettre en œuvre des Dispositifs d'épargne salariale

■ Participation

En France, le premier accord de participation, mis en place en 1969 par Casino, a été régulièrement mis à jour. Monoprix, Franprix, et Cdiscount disposent de leurs propres accords de participation.

■ Intéressement

Le premier accord d'intéressement a été signé en 1986 en France sur le périmètre Casino. L'accord du 29 mars 2019, prévoit un intéressement dit "de solidarité" pour les magasins et les restaurants afin d'associer les salariés de ces sites à la performance de l'ensemble de leur branche d'activité, de façon distincte de l'intéressement versé au regard de la performance de chaque établissement. Pour les salariés des fonctions support, cet accord définit un nouveau critère prenant plus directement en compte la contribution de ces salariés à la performance opérationnelle. D'autres sociétés du Groupe (notamment Monoprix, Cdiscount, Codim, et certaines entités de Franprix) ont également mis en place des accords d'intéressement au profit de leurs salariés.

Environ 65 000 personnes en France sont ainsi couvertes par un accord d'intéressement et/ou de participation pour un montant total versé au titre de 2020 de 25,0 millions d'euros (7,1 millions d'euros au titre de la participation et 17,9 millions d'euros au titre de l'intéressement).

■ Plan d'épargne

En France, les salariés du groupe Casino ont la possibilité d'adhérer à un plan d'épargne afin de se constituer une épargne salariale. Le plan d'épargne peut recevoir les versements au titre de l'intéressement et de la participation, ainsi que des versements volontaires, effectués mensuellement ou ponctuellement par les collaborateurs, et des transferts de jours provenant du compte épargne temps. Les sociétés du Groupe participent, pour certaines, à cette épargne sous la forme d'un abondement aux sommes versées par les salariés. Les modalités de cet abondement sont variables suivant les sociétés.

Au 31 décembre 2021, environ 91 400 salariés et anciens salariés du groupe Casino en France adhèrent à un Plan d'Épargne (PEE/PEG et/ou PER COL), pour un actif total qui représente 190,6 millions d'euros, soit environ 2 085 euros par épargnant. Les sociétés françaises du Groupe ont versé environ 2,4 millions d'euros d'abondement sur les dispositifs d'épargne salariale en 2021.

3.5.1.3.6. Assurer un salaire de subsistance

Le Groupe et ses filiales mènent régulièrement des enquêtes de rémunération dans leurs principaux pays d'implantation, afin de s'assurer de l'attractivité de leur politique de rémunération, en cohérence avec les pratiques locales et l'évolution du pouvoir d'achat. Le Groupe s'assure que les rémunérations sont au moins égales au salaire minimum légal, et offre des conditions de rémunération qui sont en général complétées de dispositifs d'intéressement, de protection sociale ou d'avantages sociaux complémentaires.

En 2020 et 2021, la Direction RSE du groupe Casino a lancé une étude interne afin d'analyser le niveau de rémunération des collaborateurs de ses filiales en

Amérique du Sud, au regard du salaire de subsistance déterminé par la fondation WageIndicator qui calcule et publie les salaires de subsistance par pays. L'étude a comparé le salaire minimum versé par les filiales du Groupe en France et en Amérique du Sud à un collaborateur célibataire avec le salaire de subsistance défini par cet indice pour les différents pays concernés. Les résultats de cette étude ont été présentés au Comité de gouvernance et de RSE en décembre 2021.

Concernant les fournisseurs, le groupe Casino rappelle dans sa Charte Éthique fournisseurs qu'il "considère le salaire minimum légal non pas comme une fin en soi, (...), l'objectif ultime étant que cette rémunération aille au-delà de la couverture des besoins essentiels de l'employé". Il déploie ainsi une politique de contrôle des conditions de travail et notamment de rémunération des employés, dans les usines qui fabriquent les produits à marques propres au travers d'audits sociaux mis en place selon le référentiel de l'ICS (*Initiative for Compliance and Sustainability*). En 2022, les rapports d'audits sociaux ICS vont indiquer le salaire de subsistance du pays afin de le comparer au salaire minimum versé par l'usine et de sensibiliser les fournisseurs à cette démarche de progrès. Le groupe Casino soutient aussi l'Initiative Française pour un Cacao Durable mise en place dans le cadre de la Stratégie Nationale de lutte contre la Déforestation Importée (SNDI) et initiée par le Syndicat du Chocolat dont l'un des trois objectifs est d'améliorer le revenu des cacaoculteurs et de leurs familles, afin qu'ils puissent atteindre un revenu de subsistance (au sens du *Living Income Community of Practice*) au plus tard d'ici à 2030, en collaboration avec les pays producteurs. Enfin, le groupe Casino propose à ses clients une large gamme de produits à marques propres qui possèdent un label dont la démarche de certification prend en compte la question du salaire de subsistance pour le producteur de matière première, telles que FairTrade/Max Havelaar, Rainforest Alliance/UTZ ou FSC.

3.5.1.3.7. Agir pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail

■ Engagement

Le Groupe est engagé dans une démarche d'amélioration de la sécurité et de la santé physique et psychique de ses collaborateurs.

La mise en œuvre des politiques est assurée par les Directions des Ressources humaines de chacune des filiales et s'appuie sur :

- l'encadrement qui a la responsabilité de mettre en œuvre les plans de prévention des risques professionnels et de prendre les mesures nécessaires pour éviter les situations à risque ;
- les salariés qui sont sensibilisés aux enjeux afin qu'ils soient les acteurs de leur propre sécurité et qu'ils participent à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
- les personnels extérieurs qui sont tenus au respect des règles de sécurité dans les établissements du Groupe.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

■ Plan d'actions

En France, la démarche Santé Sécurité au Travail est encadrée par des accords et des plans d'actions pluriannuels en matière de Santé Sécurité, Qualité de Vie au Travail, négociés avec les partenaires sociaux, qui prévoient la mise en place d'actions, le suivi de leurs réalisations et d'indicateurs. Un travail collaboratif avec le réseau de correspondants Santé Sécurité Qualité de Vie au Travail a permis de définir un socle commun d'engagements relatifs à la Santé Sécurité, Qualité de Vie au Travail au sein des différentes branches/filiales du Groupe.

La démarche du Groupe est fondée sur trois principes :

● (i) Déployer des actions de prévention portant sur la sécurité dans les établissements, et la prévention des risques professionnels

Pour améliorer les dispositifs de santé et de la sécurité, le Groupe a mis en place depuis plusieurs années une démarche de prévention des risques professionnels. Celle-ci est définie, en France, avec les organisations syndicales et dans le cadre d'accords précisant les objectifs, les moyens d'actions et les résultats attendus quant à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS), la Santé et Sécurité au Travail, la prévention de la pénibilité au travail. Des campagnes annuelles d'évaluation des risques professionnels sont réalisées dans l'ensemble des entités du Groupe avec un focus sur la prévention des troubles musculosquelettiques et des risques psychosociaux. En complément, le Groupe anime ou participe à des groupes de travail en lien avec les recommandations des organismes nationaux référents afin d'identifier et prévenir des risques sur des métiers spécifiques à l'activité du Groupe comme la mise en rayon (process/méthodes de travail, matériels d'aide à la manutention, EPI...), la logistique ou encore des risques sociétaux comme ceux liés à la sécurité routière. Le Groupe a rejoint en janvier 2018 les entreprises signataires de la charte des "7 engagements pour une route plus sûre". Des actions de sensibilisation et d'informations sont régulièrement diffusées auprès des détenteurs de véhicule professionnel (guide) et des collaborateurs (mail, affiche, e-learning...). De nombreuses formations sont menées pour prévenir les risques professionnels sur les gestes et postures, les règles de sécurité, le risque incendie, la prévention des risques routiers, etc. Ainsi, Casino a élaboré et déployé depuis 2020 un module e-learning sur la prévention des risques professionnels.

En Amérique du Sud, Éxito poursuit son programme d'identification et de contrôle des risques professionnels et GPA continue ses programmes de prévention "PPRA" (*Environmental Risk Prevention Program*) et "PCMSO" (*Medical Control and occupational Health Program*) afin d'évaluer les risques environnementaux, médicaux, et d'accidentologie potentiels et de mettre en place des plans de prévention. GPA mène également depuis 10 ans, dans ses magasins, des actions de sensibilisation à l'occasion de la semaine de la prévention des accidents du travail, et conduit, tous les deux ans, des études sur l'ergonomie des stations de travail.

● (ii) Améliorer les conditions de vie au travail et le bien-être des collaborateurs

Pour améliorer les conditions de vie au travail et le bien-être des collaborateurs, des programmes d'actions sont déployés dans l'ensemble des entités du Groupe notamment pour :

Développer la motivation, réduire le stress au travail et accompagner les collaborateurs dans leurs difficultés

Dans un contexte économique exigeant, et un monde en mutation permanente, le groupe Casino a choisi de capitaliser sur le développement de la motivation pour contribuer au bien-être de ses collaborateurs et à la performance collective, en privilégiant un exercice bienveillant de la responsabilité managériale.

En France, la Direction des Ressources humaines a initié, depuis 2014, avec le support du Comité exécutif, et l'appui d'un médecin expert du bien-être au travail, un programme de sensibilisation et de formation des managers à un management bienveillant. L'objectif de cette démarche est de développer la motivation des collaborateurs en limitant le stress au travail. Les actions mises en place ont permis la sensibilisation de plus de 7 340 managers (dont le Comité exécutif, les Comités de direction des différentes entités du Groupe...) par des interventions externes (plus d'une centaine de conférences organisées, dont 8 à destination des managers pour l'année 2021 en dépit de la pandémie, réunissant plus de 600 participants), la mise en ligne d'une plateforme d'e-learning, accessible à tous les managers, permettant de prolonger ces interventions et d'accéder à des contenus utiles et pratiques (vidéos, quiz...). Un réseau de plus de 1 000 bienveillants est mis en place afin d'identifier les collaborateurs pouvant être en difficulté, de créer des liens et de les orienter vers les personnes qui seront les plus à même de les aider : médecin du travail, managers, service RH, plateforme d'aide et d'assistance. Les bienveillants bénéficient de formations spécifiques afin de les aider dans leur mission. Pour renforcer l'appropriation du dispositif, une charte des bienveillants a été élaborée et diffusée en 2020, ainsi qu'un nouveau module de formation e-learning. Les huit leviers du Management Bienveillant ont été intégrés aux parcours de formations managériales, et aux formations des nouveaux collaborateurs dans le cadre de leur intégration. Une formation "Management Bienveillant" a été intégrée au sein du Master II "Commerce et Distribution" de l'Université Jean-Monnet à Saint-Étienne, avec la participation de plus de 60 collaborateurs depuis sa création.

Pour lutter et prévenir les incivilités dont peuvent être victimes les collaborateurs du Groupe sur leur lieu de travail, des formations sont dispensées auprès des équipes et une sensibilisation est faite en magasin auprès des clients. En complément, une démarche est conduite depuis 2017 au sein des enseignes en France afin d'accompagner les collaborateurs victimes d'événements potentiellement traumatiques prévoyant un accompagnement par un psychologue clinicien.

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs qui seraient confrontés à des difficultés d'ordre personnel et/ou professionnelle, le groupe Casino a mis en place, depuis 2019, en partenariat avec Malakoff Humanis, le dispositif "Mon conseiller social en ligne", accessible via un numéro d'appel unique. Plusieurs services sont disponibles en fonction des difficultés éprouvées : accompagnement social, assistance juridique, aide médicale et soutien psychologique.

Pour prolonger la mobilisation du Groupe contre les violences à l'égard des femmes, le Groupe a élaboré en 2021 un plan d'actions portant sur les salariés victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. Un guide interne a été élaboré et comporte des témoignages et des bonnes pratiques pour accompagner les collaborateurs victimes.

Aménager les conditions de travail et respecter l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle

Plusieurs dispositifs déployés dans le Groupe concourent à l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle, facteur important de bien-être des salariés :

- Aménagement des temps de travail (temps partiel choisi, congé de l'aidant familial, cf. pages 208-209). À titre d'exemple, GPA a lancé depuis 2018 deux programmes concernant la flexibilité des horaires dans le but d'équilibrer les temps de vie. Ces programmes définissent les règles et dispositifs en vigueur dont peuvent bénéficier les salariés notamment lors de la naissance d'un enfant.
- Télétravail : des accords avec les organisations syndicales ont été conclus en France pour le télétravail. Par exemple, pour Casino, les managers et les collaborateurs bénéficient d'un accompagnement adapté pour conduire les évolutions des pratiques professionnelles, notamment par la mise à disposition d'une offre de formation dédiée en e-learning. Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'un aménagement adapté de leur poste de travail, équivalent à celui dont ils disposent dans les locaux de travail en présentiel. Les salariés en télétravail perçoivent une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais liés au télétravail.
- Droit à la déconnexion : le Groupe sensibilise les collaborateurs et les managers en rappelant notamment les bonnes pratiques liées à l'usage des courriels et l'organisation de réunions.
- Vie personnelle : le Groupe reconnaît et promeut l'engagement bénévole de ses collaborateurs en France. Casino a notamment réalisé un guide de l'engagement bénévole rappelant les conditions de mise en œuvre des missions, et informé les collaborateurs sur les possibilités de formation et de valorisation des compétences acquises dans leur mission. Éxito poursuit son programme "*tiempo para ti*" ("du temps pour toi") destiné à l'ensemble des collaborateurs permettant de faciliter l'équilibre vie professionnelle et personnelle/familiale : flexibilité des horaires, jours de congés pour activités personnelles ou familiales, ou à l'occasion de l'obtention d'un diplôme. Plus de 24 604 jours ont été utilisés en 2021 pour accompagner les collaborateurs d'Éxito.

● (iii) Promouvoir des campagnes de sensibilisation et de dépistage sur les grands enjeux de santé publique

Pour sensibiliser les collaborateurs aux grands enjeux de santé publique, le Groupe organise des journées d'information et de prévention.

En France, Casino a mis en place, depuis plusieurs années, des journées de prévention santé pendant lesquelles les collaborateurs des sièges sociaux, magasins ou entrepôts rencontrent des professionnels de la santé (médecin du travail, infirmiers, nutritionniste, professionnels du bien-être et de la forme), participent à des ateliers thématiques (prévention tabac, nutrition, récupération cardiaque, dépistage audition et vision, sensibilisation aux troubles musculosquelettiques par l'ergonomie au poste de travail, pratique de la sophrologie au bureau...). Du fait du contexte sanitaire, peu de journées ont été organisées en 2021 et ont été reportées en 2022.

Par ailleurs, aux côtés de l'Institut national du cancer, le Groupe a signé en 2017 la Charte des 11 engagements "Cancer et Emploi". Cet engagement confirme la volonté du Groupe de s'investir de façon opérationnelle dans l'amélioration de l'accompagnement au maintien et au retour en emploi des salariés touchés par un cancer. Un parcours de formation en e-learning pour "accompagner les situations de fragilité en lien avec la santé" a ainsi été réalisé. Des actions de prévention et des journées thématiques sont organisées depuis plusieurs années en partenariat avec la Ligue contre le cancer.

À l'international, Éxito mène également des actions de sensibilisation auprès de ses collaborateurs pour lutter contre le cancer ou encore les maladies cardiovasculaires. Au Brésil, GPA a proposé en 2021 à ses collaborateurs des conférences liées au bien-être et à la santé physique et mentale et offre une assistance psychosociale, via une hotline accessible à tous les salariés. Assaí a lancé en 2021 un programme de gestion des émotions, via la plateforme de formation interne, l'Université Assaí qui invite à suivre à un parcours de soin et de connaissance de soi, animé par un médecin expert en la matière.

En France, comme à l'international, les enseignes agissent pour la santé physique, le bien-être physique et psychologique, des collaborateurs en facilitant notamment la pratique sportive en proposant des conditions privilégiées dans des centres sportifs.

■ Performance

Le Groupe mesure la performance de ses politiques de Santé, Sécurité et bien-être au travail par le suivi des indicateurs de taux de fréquence et de gravité des accidents du travail et le taux d'absentéisme pour accidents de travail et maladies professionnelles.

Le taux de fréquence s'établit en 2021 à 12,7.

Le taux de gravité des accidents du travail baisse en 2021 à 0,59.

Le taux d'absentéisme pour accidents du travail et maladies s'élève à 4,8 % en 2021.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 276-277.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

3.5.1.3.8. Gérer les talents et veiller à l'évolution professionnelle des collaborateurs

Depuis son origine, le groupe Casino est attaché au développement professionnel de ses collaboratrices et collaborateurs qui contribuent à sa performance opérationnelle. La diversité des métiers du Groupe, son implantation internationale et le caractère multiformat de ses enseignes offrent aux collaborateurs de nombreuses opportunités de mobilité et d'évolution professionnelle. La mobilité interne est une priorité pour le groupe Casino et un des éléments clés de sa politique ressources humaines. À titre d'exemple, Casino a pour objectif de pourvoir 50 % des postes d'encadrement par l'évolution interne.

La politique de mobilité répond à deux objectifs majeurs :

- faciliter l'évolution des collaborateurs au sein du Groupe, développer et fidéliser ses talents ;
- s'assurer que le Groupe dispose des ressources nécessaires pour répondre à ses besoins actuels et futurs. En ce sens, le Groupe intensifie les dispositifs de mobilité interne vers des métiers dits pénuriques.

Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre au sein du Groupe :

- les entretiens d'évaluation et/ou les entretiens professionnels ;
- les Comités de carrière et de mobilité qui permettent d'identifier les besoins et de faciliter la mobilité interne.

L'accord sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations au sein du groupe Casino signé en 2018 a renforcé l'engagement du Groupe à développer et faciliter la mobilité, interne ou externe, par l'amélioration de la transversalité entre les sociétés du Groupe en France. Il prévoit notamment la création d'un service commun à toutes les enseignes en France, dédié à la mobilité interne ;

- une équipe dédiée à la mobilité Groupe "C'ma Carrière" ;
- les plans de succession et, en France, les accords "GPEC" (Gestion des Parcours, de l'Employabilité et des Compétences) qui permettent notamment de mettre en place des parcours individualisés de formation ;
- les programmes pour les hauts potentiels tels que le programme "Jeunes Talents Internationaux", au niveau Groupe, qui a pour objectifs de développer le potentiel des futurs managers internationaux, de renforcer la culture internationale des équipes, de créer des synergies, de faciliter les échanges de bonnes pratiques entre entités et enfin de fidéliser les talents en leur offrant des opportunités de carrière ; le "Talent Pool", en France, composé de trois programmes destinés à des collaborateurs ayant entre 3 et 10 ans d'expérience, identifiés en interne par les équipes des ressources humaines, grâce aux entretiens individuels, ou à des comités internes (Comité de développement/Comités Carrière). Ces programmes ont pour objectifs d'accompagner les participants dans la construction de leur projet professionnel, de mesurer leur potentiel et de soutenir la performance grâce à un accompagnement ciblé. Localement, les filiales du Groupe s'appuient également sur ce type de dispositif.

3.5.1.3.9. Former les collaborateurs pour développer l'employabilité

La formation est l'un des principes clés du développement et du maintien de l'employabilité des collaborateurs.

En cohérence avec les objectifs Groupe, les Directions des Ressources humaines de chaque filiale mettent en place des plans de formations pour favoriser l'évolution et les parcours professionnels et garantir l'intégration des collaborateurs. Ces plans de formation sont construits en cohérence avec l'évolution de besoins en termes d'emplois et de compétences, des attentes des collaborateurs exprimées lors des entretiens professionnels annuels, de l'évolution de l'organisation et des obligations légales et réglementaires.

Quatre axes majeurs sont développés dans l'ensemble des entités du Groupe :

- les formations aux règles d'hygiène, de sécurité et de qualité en application des politiques de Santé et sécurité au travail du Groupe et des dispositifs réglementaires applicables ;
- les formations techniques sur les métiers du Groupe : outil clé de réussite dans le déploiement de la stratégie du Groupe qui vise à renforcer le professionnalisme dans tous les métiers de bouche (boucherie, marée, pâtisserie, traiteur, fromage, fruits et légumes) et maintenir une position de leader sur ce segment ;
- les formations tournées vers le service client, axe stratégique de l'entreprise avec la certification de plus de 900 hôtes et hôtesse de caisses dans leur nouvelle mission de conseillers(-ères) clientèles. En 2021, Éxito a poursuivi la formation de ses collaborateurs au service clients ;
- les formations au management, au leadership et aux nouvelles postures de management nécessaires à la réussite des transformations.

La formation dans le Groupe s'appuie sur des équipes dédiées :

- en France, avec "Campus Casino" et "Cézane" le centre de formation de Monoprix ;
- en Amérique du Sud, au Brésil avec "Assaí University" : divisée en cinq écoles (*cash & carry*, *leadership*, *trading*, opérationnel et développement), l'université propose des cours dispensés par des professionnels des métiers de la distribution. Éxito a repensé en 2021 son offre de formation interne et a recours à des plateformes virtuelles proposant des contenus spécialisés avec plus de 500 cours certifiés.

Les enseignes en France :

- développent les formations certifiantes comme les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Ces certificats ont une reconnaissance professionnelle nationale au niveau de la branche professionnelle, comme des certificats de compétences en entreprise, délivrés par les Chambres de Commerce et d'Industrie, et des certifications universitaires ou titre école de commerce. En 2020 et 2021, plus de 900 conseillers(-ères) clientèles ont obtenu une certification "Développer la qualité au service du client" ;

- intensifient également des dispositifs à destination des collaborateurs peu qualifiés tels que le certificat de connaissances et de compétences professionnelles "Cléa" qui s'adresse à des personnes n'ayant pas de certification professionnelle. Depuis 2018, plus de 220 personnes ont obtenu une certification Cléa ;
- accompagnent également les collaborateurs dans la réalisation de VAE, dispositif de validation des acquis de l'expérience qui permet d'obtenir un diplôme en valorisant l'expérience professionnelle du salarié. Depuis 2017, 70 managers ont obtenu un Master 2 Commerce et Distribution via un dispositif alliant formation et VAE ;

- accompagnent les collaborateurs dans la constitution de leur dossier CPF – Compte Personnel de Formation, dispositif permettant l'obtention d'une certification.

■ Performance

Le nombre d'heures de formation par personne s'élève à plus de 23 heures, en hausse (+ 6 heures) par rapport à 2020.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 276-277.

3.5.2. Le groupe Casino, un acteur local solidaire

En tant qu'acteur local fortement impliqué dans les territoires (centre-ville, périphéries urbaines et zones rurales), le groupe Casino contribue au développement économique local, à la solidarité sur les territoires, au maintien du lien social et à la lutte contre la précarité et l'exclusion. Il incite ses enseignes à renforcer les partenariats de solidarité avec les grandes associations d'intérêt général notamment avec les réseaux des banques alimentaires, à développer des actions locales de solidarité en magasin et à soutenir les actions de ses Fondations. Le Groupe souhaite répondre à la diversité des besoins des associations présentes sur les territoires où il agit.

À travers ses fondations et des partenariats de solidarité, le Groupe intervient dans quatre domaines d'action principaux : l'aide alimentaire en faveur des plus démunis, le soutien aux enfants en difficultés sociales, l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés et la lutte contre l'exclusion sociale sous toutes ses formes.

Dans le cadre de la pandémie de la Covid-19, le groupe Casino et ses enseignes ont continué de se mobiliser pour soutenir les personnes en situation de précarité, dont les étudiants, affectées par cette crise.

3.5.2.1. SOUTENIR L'AIDE ALIMENTAIRE

Dans les pays où le Groupe intervient, de nombreuses personnes vivent sous le seuil de pauvreté et font appel à l'aide alimentaire pour se nourrir. Le Groupe est engagé dans le soutien des réseaux des banques alimentaires dans ces pays, et contribue en mettant en place dans ses magasins, des ramasses journalières de produits frais et de produits proches de la date limite de consommation, mais encore consommables, et en soutenant les actions de collecte nationale.

En 2021, l'équivalent de plus de 65,6 millions de repas ont été apportés aux réseaux des banques alimentaires ou autres structures d'intérêt général équivalentes, par le Groupe (collecte et ramasse). Plus de 6 770 tonnes ont été collectées à l'occasion de la collecte nationale, et 26 040 tonnes données par les magasins et entrepôts du Groupe, soit plus de 32 800 tonnes de produits.

En France, le Groupe s'engage en faveur des plus démunis en mobilisant ses magasins et ses clients pour soutenir la Fédération française des banques alimentaires (FFBA). Le Groupe accompagne la FFBA depuis 2009, et a renouvelé son partenariat en 2019 pour une nouvelle période de trois ans. Dans le cadre de cet accord, et par l'intermédiaire de ses enseignes, le Groupe agit par des dons de produits à date de limite de consommation (DLC) courte et s'associe à la collecte nationale des Banques Alimentaires qui se déroule chaque année fin novembre, avec la participation de collaborateurs bénévoles. Ces dons bénéficient aux réseaux des banques alimentaires, mais également à plusieurs associations solidaires telles que la Croix-Rouge, le Secours populaire et les Restos du cœur en France.

En Amérique du Sud, GPA a mis en place une démarche similaire et poursuit ses actions de dons aux institutions partenaires au travers de l'Instituto GPA. En 2021, une campagne permanente de collecte "Desafio do Bem" a été lancée et a permis la collecte de plus de 3 900 tonnes de nourriture à destination de plus de 150 institutions sociales. Assaí se mobilise également avec la distribution de denrées alimentaires qui a bénéficié, en 2021, à plus de 100 000 familles au Brésil. En Argentine, depuis 2013, Libertad soutient le réseau des banques alimentaires (*Red Bancos de Alimentos*) et en Colombie, Grupo Éxito poursuit le partenariat engagé depuis plusieurs années avec les banques alimentaires locales et a contribué à hauteur d'environ 1 430 tonnes de marchandises en 2021.

3.5.2.2. SOUTENIR LES ENFANTS EN DIFFICULTÉ

En France, au Brésil et en Colombie, le groupe Casino s'engage, au travers de ses quatre Fondations, en faveur de l'enfance par la mise en place de programmes d'éducation et de lutte contre la malnutrition infantile.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

3.5.2.2.1. L'éducation par le théâtre et la musique

En 2020, la Fondation Casino a célébré "10 ans d'éducation par le théâtre", permettant à plus de 22 000 enfants d'accéder à l'expression orale et à la culture, à la découverte de l'autre et de ses propres talents, par la pratique théâtrale.

Elle développe deux programmes majeurs :

- "Artistes à l'école", en partenariat avec l'Éducation nationale et l'Odéon-Théâtre de l'Europe, qui permet à un millier d'élèves de bénéficier pendant deux années consécutives d'un parcours d'éducation artistique et culturelle complet : école du spectateur, découverte des métiers de la scène, participation à des ateliers de théâtre et d'écriture, restitutions scéniques. Les projets sont sélectionnés par un Comité artistique composé de membres du Conseil d'administration de la Fondation, ainsi que d'experts artistiques et pédagogiques. La Fondation accompagne et finance ainsi une promotion de 12 projets théâtre dans le cadre scolaire, et invite l'un d'entre eux, le lauréat, à présenter son spectacle sur la scène de l'Odéon à l'issue des deux ans. La crise sanitaire a réduit la promotion 2020-2021 à huit projets sur une durée d'une année seulement. Près de 500 élèves ont néanmoins pu monter sur scène dès la réouverture des lieux culturels, et un groupe de 35 élèves parisiens a été invité à jouer son spectacle à l'Odéon en juin.
- "Tous en scène", en impliquant les collaborateurs volontaires du Groupe, qui permet à plus de 2 500 enfants et adolescents de découvrir et pratiquer le théâtre hors du cadre scolaire, dans le cadre d'associations que la Fondation soutient. "Tous en scène avec nos enseignes" est une opération annuelle solidaire nationale organisée par la Fondation Casino avec l'appui des enseignes du Groupe, dans les magasins Casino, Franprix, et Cdiscount. L'édition 2021 a permis de récolter plus de 100 000 euros pour les deux associations partenaires de la Fondation "Apprentis d'Auteuil" et "L'Envol" afin de développer l'activité théâtre pour les enfants accueillis dans leurs établissements.

La Fondation apporte également un soutien financier à des initiatives innovantes, menées par des structures associatives ou culturelles qui utilisent la pratique théâtrale comme moyen de favoriser l'insertion sociale et l'accès à la culture pendant les vacances. Depuis 2020, la Fondation soutient quatre projets qui s'inscrivent dans la durée : "les vacances apprenantes" des Ateliers Amasco, "Terrains de jeux" de la Comédie de Saint-Étienne, "la Troupe éphémère" du TNP de Villeurbanne Fondation et "Ados en scène" de La Source.

La Fondation a aussi clôturé fin 2020 une opération solidaire annuelle, organisée avec les enseignes du Groupe pendant trois ans au profit de l'association "Lire et faire lire". Elle a permis de collecter plus de 100 000 euros pour contribuer à transmettre aux jeunes enfants le plaisir de la lecture.

En Amérique du Sud, l'Instituto GPA, au Brésil, est aussi engagé à favoriser l'inclusion sociale par l'éducation et propose des programmes éducatifs à destination des jeunes issus des quartiers défavorisés des villes de São Paulo, Osasco et Santos dont un programme d'éducation musicale "Musica & Orquestra Instituto GPA" pour encourager le développement des jeunes talents. Ce programme qui a fêté ses 20 ans en 2020 a formé plus de 15 000 jeunes défavorisés âgés de 10 à 18 ans, à la guitare brésilienne, au violon, au violoncelle et à la contrebasse dès la première note, sans besoin de connaissances musicales préalables. Il offre une formation gratuite musicale théorique et pratique d'environ deux ans, à des jeunes issus de milieux défavorisés. En 2021, malgré la pandémie, les activités ont pu être maintenues par visioconférence grâce au prêt d'instruments à l'ensemble des élèves. L'orchestre se produit en magasins mais aussi dans des théâtres, des festivals, au Brésil et à l'international. En 2021, l'Orchestre de l'Instituto GPA a réalisé 14 présentations dont quatre en format online et neuf en présentiel, en présence d'un public restreint. Assaï soutient également l'éducation musicale par l'octroi de fonds à des associations culturelles locales.

3.5.2.2.2. Combattre la malnutrition infantile

Axe majeur d'action en faveur de l'enfance, la Fondation Éxito en Colombie a développé une expertise nationale reconnue par les parties prenantes dans la lutte contre la malnutrition infantile. Elle déploie ses actions dans le cadre de son programme appelé "Cero desnutrición" qui a pour objectif qu'aucun enfant colombien âgé de 0 à 5 ans ne souffre de malnutrition à horizon 2030. Par la mise en place de nombreux partenariats avec de grandes instances publiques colombiennes, la Fondation Éxito vient en soutien financier pour garantir une alimentation saine et équilibrée aux enfants et futures mères issus de milieux défavorisés, et sensibilise à une meilleure nutrition. En 2021, plus de 3,8 millions d'euros ont été investis dans des programmes touchant plus de 65 000 enfants.

La Fondation Éxito multiplie les actions pour sensibiliser aux enjeux de la malnutrition infantile. Ainsi, l'événement "Lactatón", organisé pour la sixième année consécutive, a rassemblé, en 2021, plus de 40 000 participantes en faveur de l'allaitement maternel.

3.5.2.3. AIDER À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Le Groupe met en place plusieurs dispositifs afin de soutenir l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés, en soutenant des associations intervenant au plus près des territoires. Il poursuit ses partenariats avec l'Agence du Service Civique, l'Institut de l'Engagement, le Réseau des entreprises pour l'égalité des chances dans l'éducation.

Le Groupe est aussi engagé aux côtés des pouvoirs publics en matière d'insertion professionnelle des jeunes depuis 1993 et soutient la politique d'inclusion du ministère de la Ville, du ministère délégué auprès du Premier ministre, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et du ministère du Travail.

Pour soutenir l'insertion professionnelle des jeunes, le groupe Casino :

- est engagé auprès du service civique, depuis 2011, date à laquelle il a signé la Charte de la valorisation du Service Civique en entreprise pour reconnaître l'expérience acquise lors de la mission et s'engager à promouvoir le dispositif auprès des équipes recrutement. Créé en 2010, le Service Civique permet aux jeunes de 16 à 25 ans de s'engager volontairement pendant une durée de 6 à 12 mois pour accomplir une mission d'intérêt général dans l'un des neuf domaines d'intervention reconnus prioritaires pour la Nation. Dans ce cadre, les différentes entités du Groupe participent aux événements pour valoriser les compétences acquises en Service Civique ;
- soutient les associations qui accompagnent les jeunes pour les accompagner vers l'emploi et la découverte du monde professionnel. Ainsi, le Groupe a organisé, en 2019, la 6^e édition de "Cap sur Casino", une action en faveur de l'orientation professionnelle des collégiens de l'éducation prioritaire. Environ 200 collégiens sont venus découvrir les métiers du Groupe lors d'une demi-journée passée dans l'un des huit sites mobilisés pour l'occasion. En partenariat avec Le Réseau, association créée en 2007 par des grandes entreprises et le ministère de l'Éducation nationale, cet événement fédérateur atteste de l'engagement du Groupe pour l'insertion professionnelle des jeunes et l'égalité des chances. Compte tenu des contraintes liées à la Covid-19 cette opération n'a pas été menée en 2020, ni en 2021. Monoprix coopère notamment avec l'École de la deuxième chance, Unis-Cité, les missions locales, et l'Épide (Établissement pour l'insertion dans l'emploi) : offre de stage pour des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification, organisation de sessions de recrutement, coaching, ateliers de rédaction de CV, visites de magasins, etc. Franprix continue ses actions pour accompagner les jeunes en difficulté, dans leur insertion professionnelle. L'enseigne a notamment organisé des stages pratiques pour la réinsertion de jeunes en difficulté, couplé avec une formation de savoir-être. Plusieurs actions sont développées à destination de "jeunes décrocheurs" : visites de magasins, atelier d'information, stages, recrutement en partenariat avec différentes structures d'accueil de ces jeunes décrocheurs ;
- s'est associé à la Mairie de Paris, en 2016, dans le cadre de la Charte de développement local pour l'emploi, et soutient le programme 1 000 mairaines/parrains pour 1 000 emplois. Il a continué sa mobilisation et s'est engagé depuis 2018 autour du PAQTE (Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises).

En Amérique du Sud, GPA au travers de l'Instituto GPA, poursuit ses actions de formation auprès des jeunes défavorisés et soutient en partenariat avec le gouvernement de Rio de Janeiro, le centre de formation professionnelle NATA qui a permis à 330 élèves issus de familles modestes de se former aux métiers de la boulangerie, de la pâtisserie et des produits laitiers. L'institut finance également la scolarisation de jeunes à haut potentiel dans des écoles supérieures de renom au Brésil au travers du programme Prosperar, avec 44 étudiants bénéficiaires en 2021. En Colombie, Éxito se mobilise en faveur des jeunes professionnels en

participant à des salons d'emploi et en faisant des appels à candidatures pour les étudiants. La filiale colombienne a également noué des partenariats avec des universités et une alliance a été signée avec l'Institut colombien du bien-être familial pour accompagner les jeunes à risque dans leur entrée sur le marché du travail.

3.5.2.4. AGIR CONTRE LES EXCLUSIONS SOCIALES

Le groupe Casino déploie de nombreuses initiatives locales afin de soutenir les personnes en situation d'exclusion. Le Groupe mobilise aussi bien ses fondations, que ses enseignes, magasins et sites administratifs afin de répondre à la diversité des besoins des territoires.

En 2011, le groupe Casino a initié en France un partenariat avec l'entreprise sociale et solidaire MicroDON pour lancer et déployer l'Arrondi en caisse dans les magasins Franprix, puis dans les magasins Monoprix et Naturalia. Depuis 2014, plus de 4 millions d'euros ont été collectés au profit de nombreuses associations dont l'Institut Curie, Toutes à l'école, la Fondation pour la Recherche Médicale, Emmaüs France. Le dispositif a été élargi à l'Arrondi sur salaire pour les salariés Monoprix au bénéfice de la Fondation pour la Nature et l'Homme, Emmaüs et l'Institut Curie.

La Fondation Monoprix a décidé, pour ses 10 ans d'actions en 2019, de recentrer ses programmes sur la rupture de la solitude face à la rue. La fondation poursuit son travail, initié depuis 2009, avec ses partenaires. En 2021, 29 projets associatifs ont été soutenus sur la lutte contre la solitude face à la rue et l'accès aux produits de première nécessité, pour un montant de plus de 384 000 euros.

Cdiscount poursuit son partenariat avec "Un Rien c'est Tout" pour réaffirmer son soutien à la vie associative au travers de projets solidaires concrets. Les clients de l'e-commerçant ont la possibilité de verser un don à partir de 1 euro en un simple clic lors du paiement de leur panier, au bénéfice de différentes associations et quatre principales causes : le droit à la dignité, l'enfance et l'éducation, la santé et l'environnement. Enfin, Cdiscount soutient le programme Quartiers Numériques porté par Bordeaux Mécènes Solidaires, pour lutter contre la fracture numérique.

Franprix a noué un partenariat avec Emmaüs Défi, afin d'aider les personnes en situation de grande précarité à sortir durablement de cette situation. Depuis fin 2018, ce sont près de trente salariés qui ont été intégrés en CDI au sein de magasins Franprix : ils sont accompagnés pour sortir durablement de l'exclusion. Le prix "Ressources Humaines" a été remis à Franprix pour ce partenariat, dans le cadre du Grand Prix ESSEC du Commerce Responsable en février 2020.

Le groupe Casino et ses enseignes soutiennent Gustave Roussy et ses équipes dans la lutte contre le cancer de l'enfant. En septembre 2021, des opérations solidaires ont été organisées dans les magasins du Groupe en France pour accélérer la recherche contre les cancers pédiatriques. La campagne a également été soutenue par Cdiscount.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

3.5.2.5. DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT CITOYEN DES COLLABORATEURS

Le Groupe encourage l'engagement citoyen des collaborateurs sous toutes ses formes considérant qu'il favorise l'épanouissement personnel et professionnel.

À l'issue d'une enquête interne sur l'engagement qui a confirmé l'intérêt des collaborateurs pour s'investir bénévolement auprès d'associations de solidarité, la Fondation Casino a mis en place un programme de bénévolat de compétences dénommé "Engagement Citoyen". Ce dispositif de soutien comprend un catalogue, sur une plateforme web dédiée, de missions de bénévolat à réaliser pour des associations partenaires du groupe Casino ou de la Fondation. Plus de 150 collaborateurs ont effectué une mission bénévole *via* cette plateforme depuis son lancement en 2017. Le dispositif comprend également un "guide de l'engagement citoyen" pour les collaborateurs. Enfin, la Fondation Casino a initié un Prix de l'Engagement citoyen, en partenariat avec l'Institut de l'Engagement, visant à récompenser un collaborateur engagé bénévolement auprès d'une association. La troisième édition du Prix de l'Engagement citoyen aura lieu en 2022.

La Fondation accorde son soutien financier et la mention "Coup de cœur" aux associations locales qui agissent pour la cause qu'elle soutient, l'éducation des enfants et adolescents par le théâtre, et dans lesquelles

des collaborateurs sont impliqués ou engagés. Elle favorise également les rencontres entre les collaborateurs et les jeunes bénéficiaires de ses actions, notamment à l'occasion de spectacles joués par les jeunes ou d'ateliers école-entreprise.

Autre forme d'engagement, le groupe Casino a signé en décembre 2017 une convention de soutien à la politique de la réserve militaire avec le ministère des Armées. En cohérence avec les engagements citoyens du Groupe, elle a pour objectif de faciliter l'exercice des périodes de réserve par les réservistes opérationnels salariés. Les collaborateurs réservistes opérationnels du Groupe peuvent désormais bénéficier d'un régime conventionnel plus favorable et plus protecteur que le régime existant, permettant de susciter un plus fort volontariat. Enfin, afin de faire de ce dispositif une démarche collective, partagée et innovante, un "fonds de congés pour la réserve opérationnelle" reposant sur le don de jours de congés et RTT par des salariés non-réservistes souhaitant soutenir cette démarche, abondés par l'entreprise, a été mis en place. Les jours d'absence additionnels des réservistes seront ainsi financés par le biais de ce fonds. Des actions ont également été prises en faveur de l'engagement des collaborateurs pompiers volontaires qui disposent désormais d'une journée d'absence autorisée payée et les collaborateurs élus délégués de parents d'élèves peuvent bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail.

3.5.3. Le groupe Casino, un commerçant responsable

L'alimentation est au cœur des débats de société et de santé publique. Aussi, le groupe Casino développe une politique produits conciliant sécurité, plaisir gustatif, santé, équilibre nutritionnel, respect de l'environnement et des conditions de production. La signature d'entreprise du groupe Casino "Nourrir un monde de diversité" exprime cette volonté de proposer au plus grand nombre des produits de qualité afin de permettre à ses clients de consommer de façon plus responsable.

Le groupe Casino agit en améliorant ses marques propres, en incitant les marques nationales à agir en cohérence avec sa démarche de progrès RSE, en donnant accès aux consommateurs à une meilleure information sur les produits et les modes de consommation responsables et en accompagnant ses fournisseurs.

Le Groupe est engagé à améliorer les conditions sociales et environnementales de sa chaîne d'approvisionnement. Aussi, il s'est engagé à renforcer la démarche d'éthique sociale et les plans de contrôle des usines fabriquant ses marques propres situées dans les pays à risque ; à favoriser les démarches RSE des fournisseurs et des PME ; à soutenir les filières de production locale.

3.5.3.1. VEILLER À LA QUALITÉ, LA SÉCURITÉ ET LA CONFORMITÉ DES PRODUITS

La qualité, la sécurité et la conformité des produits sont des priorités absolues pour le Groupe, et ce quelles que soient les gammes de produits à marques propres. De la définition des cahiers des charges jusqu'à l'exploitation des magasins, un dispositif complet permet d'assurer la commercialisation de produits sûrs, sains et de qualité.

Le dispositif de management de la qualité déployé au sein du Groupe s'appuie sur :

- une organisation dédiée et l'expertise des équipes :
 - la Direction Qualité Groupe France partage les bonnes pratiques et procédures (politique qualité et sécurité produits, procédure traçabilité, audits fournisseurs, gestion de crise, retrait et rappel de produits, etc.) avec les Directions Qualité des filiales françaises,
 - les Directions Qualités des filiales internationales ont en charge de garantir les standards de qualité des produits à marques propres et d'assurer la sécurité des consommateurs pour l'ensemble des produits vendus ;

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3

et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

- le standard IFS (*International Featured Standards*) et les travaux du GFSI (*Global Food Safety Initiative*) pour les filiales françaises : le groupe Casino est membre du GFSI du Consumer Good Forum et siège au conseil d'administration de l'IFS. Le GFSI est un guide mondial de référence de management de la sécurité des produits tout au long de la chaîne d'approvisionnement ;
 - des sites de production qui font l'objet d'audits réguliers, insistant en particulier sur la maîtrise des risques liés à l'hygiène et à la sécurité. En France, les audits sont réalisés dans le respect des principes de la démarche HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) et les sites des fournisseurs non certifiés IFS sont audités régulièrement, afin de s'assurer qu'ils répondent à la fois aux exigences réglementaires et aux exigences spécifiques du Groupe. L'ambition du Groupe est que l'ensemble des sites de production de produits à marques propres fasse l'objet d'un audit, que celui-ci réponde à un référentiel international (IFS) ou le cas échéant à un référentiel interne du Groupe. En Colombie, des contrôles sont effectués régulièrement ;
 - les audits entrepôts des enseignes Casino en France, afin de vérifier la mise en place des procédures et des guides de bonnes pratiques. 100 % des entrepôts des enseignes Casino en France sont certifiés au niveau supérieur du référentiel "IFS Logistic". Au Brésil (GPA), les entrepôts font également l'objet d'un audit interne et/ou externe ;
 - des audits en magasins : les hypermarchés et supermarchés des enseignes Casino, Monoprix et Franprix en France sont audités une à deux fois par an selon le référentiel "Food Store Quality Standard". Au Brésil (GPA), les magasins font l'objet d'un audit interne ;
 - des cahiers des charges partagés avec les fournisseurs : pour chaque produit à marque propre, des cahiers des charges exigeants sont établis. Ces cahiers des charges permettent d'assurer la conformité réglementaire des produits ainsi que la garantie du respect du niveau de qualité attendu par les enseignes (ingrédients et systèmes d'emballages, origine et traçabilité des matières premières, niveau gustatif...). Élément contractuel entre le fournisseur et le groupe Casino, ils sont constitués de données techniques descriptives, de déclarations de conformité et de rapports d'analyse. Ils permettent d'avoir une définition claire et partagée du produit, avant sa commercialisation ;
 - des outils de gestion collaboratifs partagés avec les fabricants de produits alimentaires qui permettent de dématérialiser les cahiers des charges et le suivi des produits ;
 - des procédures et des outils de traçabilité, de retrait-rappel et de gestion de crise, mis en œuvre dès que nécessaire ;
 - des contrôles qualité des produits réalisés tout au long de l'année :
 - plan de contrôle des produits prélevés en magasins : en France, la quasi-totalité des produits à marques propres est analysée à minima une fois par an par des laboratoires indépendants. Dans ce cadre, sous l'impulsion notamment de la Direction Qualité Groupe France, les Directions Qualité des filiales françaises réalisent notamment des analyses microbiologiques et physico-chimiques afin de maîtriser les risques sanitaires et s'assurer de la conformité réglementaire, ainsi que le respect des cahiers des charges des enseignes,
 - suivi de la qualité sensorielle grâce à des analyses sensorielles réalisées avec des consommateurs. La France dispose de son propre laboratoire d'évaluation sensorielle,
 - agréage des produits frais (fruits et légumes, viandes de boucherie et marée) en entrepôt des enseignes Casino, Monoprix et Franprix en France, ainsi qu'au Brésil,
 - chaque non-conformité détectée fait l'objet d'une analyse de risque et l'objet d'un plan d'action à chaque fois que nécessaire, en France, ainsi qu'au Brésil ;
 - une démarche d'optimisation des emballages afin de respecter les engagements définis dans la politique qualité emballage (réduction des emballages plastiques, suppression des perturbateurs de tri, incorporation de recyclé...) et du Pacte National Plastique en France dont le Groupe est signataire ;
 - un socle d'engagements commun pour les produits à marques propres du Groupe en France définissant des ingrédients, additifs, substances controversées à éviter, réduire ou supprimer ainsi que des engagements d'approvisionnements durables de filières de matières premières ;
 - les réclamations clients qui font l'objet d'un suivi par les responsables Qualité des filiales en contact étroit avec les industriels dans un objectif d'amélioration continue ;
 - un dispositif de veille réglementaire intégrant la participation à différents groupes de travaux de la Fédération du Commerce et de la Distribution en France. De plus, une veille prospective est assurée par un Comité de gestion des risques animé par la Direction Qualité Groupe, avec le soutien d'un tiers expert : tous les deux ans, en alternance sur l'alimentaire et non alimentaire, une cartographie des risques est établie en fonction des risques émergents identifiés par revue scientifique, médiatique et selon les attentes de la société civile. Les filiales en Amérique Latine procèdent également à une veille réglementaire.
- En complément, des programmes spécifiques sont déployés par les filiales.

1

2

3

4

5

6

7

8

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

À titre d'exemple, GPA renforce chaque année les programmes :

- "Quality from the source", programme d'amélioration et de traçabilité des fruits et des légumes afin de contrôler en amont les conditions de production (utilisation de l'eau, gestion du sol, gestion des déchets, utilisation des produits agrochimiques), de transport et de stockage des produits et l'utilisation des pesticides. En fonction de l'évaluation du risque fournisseur, GPA contrôle et suit, le cas échéant, la correcte mise en œuvre des plans correctifs définis et, si nécessaire, exclut le fournisseur dont les résultats ne seraient pas conformes avec les standards. Depuis 2017, plus d'une centaine de cultures ont été incluses et sont contrôlées dans le cadre du programme.

- "Programa Evolutivo de Qualidade" (PEQ) qui accompagne les fournisseurs de produits à marques propres en termes de qualité et de sécurité des aliments depuis 2013. Ce programme permet de les engager vers une certification externe reconnue internationalement à travers des évaluations annuelles : 117 fournisseurs sont déjà certifiés selon la norme GFSI.

En Colombie, Grupo Éxito accompagne ses fournisseurs dans le cadre de la mise en place de processus sur la sécurité des aliments dans le cadre de programmes tels que *Food Defense* et *Food Fraud*.

■ Performance

Le Groupe enregistre un total de plus de 27 800 analyses microbiologiques et 31 800 analyses physico-chimiques effectuées pour contrôler les produits alimentaires et d'hygiène/Droguerie/Parfumerie à marque propre.

	2021
Nombre total de rappels de produits effectués sur l'année*	489
% de rappels effectués sur les produits MDD*	24 %
% de magasins intégrés couverts par un audit qualité	100 %
% de sites de fabrication de produits à marques propres certifiés ou audités**	97 %
dont % sites certifiés IFS ou BRC	91 %
dont % de sites audités par le Groupe	6 %

* Nouvel indicateur - DPEF - Périmètre : France.

** Nouvel indicateur - Périmètre : sites de fabrication des produits alimentaires à marque propre Casino et Monoprix. Utilisation des standards internationaux International Featured Standard (IFS) ou British Retail Consortium (BRC).

3.5.3.2. AGIR POUR LA SANTÉ DES CONSOMMATEURS

La démarche nutrition santé du Groupe, initiée en 2005, s'appuie sur l'expérience et le savoir-faire acquis par le Groupe depuis 1901, date de création de la première marque propre Casino. Elle a été confortée :

- en 2008, avec la signature d'une Charte d'engagements volontaires de progrès nutritionnels avec le ministère français de la Santé, dans le cadre du Plan National Nutrition Santé (PNNS). L'application de cette charte en France a permis l'amélioration de plus de 2 000 recettes et l'intégration de critères nutritionnels spécifiques dans les cahiers des charges des produits alimentaires à marques propres ;
- en 2010, avec la mise en place d'un Comité Santé qui se réunit quatre fois par an pour analyser les données, les tendances scientifiques et les attentes des consommateurs dans le domaine de la santé. Ce Comité émet des recommandations sur les ingrédients controversés (aspartame, perturbateurs endocriniens, bisphénol, pesticides, etc.). Il accompagne le Groupe en France dans la mise en place de gammes spécifiques à marque propre comme, par exemple, la gamme de volailles élevées sans traitement antibiotique, ou de légumes surgelés garantis sans résidus de pesticides quantifiés.

Le Groupe s'engage à agir pour ses marques propres et à :

- améliorer le profil nutritionnel de ses produits ;
- supprimer les substances controversées ;
- développer des gammes de produits répondant à des besoins nutritionnels particuliers : alimentation infantile, intolérance au gluten, sans sucres ;

- promouvoir et développer l'offre de produits issus de l'Agriculture Biologique ;
- soutenir un étiquetage nutritionnel plus lisible afin d'assurer une meilleure information des consommateurs ;
- favoriser la consommation de protéines alternatives à la viande et aux produits laitiers, plus végétales pour un meilleur équilibre alimentaire ;
- sensibiliser ses collaborateurs à la nutrition.

3.5.3.2.1. Améliorer le profil nutritionnel et la composition des produits à marque propre

Le Groupe a défini, depuis de nombreuses années, pour ses marques propres, des critères stricts dans les cahiers des charges des produits alimentaires (interdiction des OGM, limitation des additifs, absence d'ingrédients ionisés, etc.) et des produits de Droguerie Hygiène Parfumerie (absence de parabènes, de triclosan, etc.).

■ Amélioration nutritionnelle

Depuis 2008, la marque Casino a mené un travail conséquent afin de diminuer en sel, en sucre et en matières grasses les recettes de plus de 2 000 produits, conformément aux recommandations du Programme National Nutrition Santé (PNNS). Les cahiers des charges des produits intègrent ces exigences. Dans le cadre du déploiement du Nutri-Score, 800 actions d'amélioration du profil nutritionnel des recettes ont été réalisées. Monoprix a formalisé ses engagements dans sa Charte "Nutrition Durable" qui intègre des exigences nutritionnelles, l'interdiction d'ingrédients controversés, la traçabilité de l'origine des matières premières et des exigences de qualité des matières premières.

À l'international, Éxito poursuit les actions d'optimisation de ses produits alimentaires définies dans le cadre du diagnostic nutritionnel des produits réalisé en 2015. Plus de 5 000 produits ont fait l'objet d'une évaluation de leur profil nutritionnel revu en cohérence avec la *Food Standard Agency* en 2021, avec l'objectif de poursuivre le renforcement de l'offre de produits "santé", développée dans le cadre de leur programme "Vida Sana".

Le groupe Casino s'est engagé depuis 2020 à réduire le sel dans ses références MDD afin de participer à l'atteinte des objectifs de réduction visés par l'Organisation Mondiale de la Santé et le Plan National Nutrition Santé. Il a créé en 2021 un "Club R&D sel industriels" avec des partenaires industriels faisant partie des familles les plus contributrices en sel pour échanger sur les bonnes pratiques R&D de réduction avec des experts. En 2021, plus de 300 références ont vu leur teneur en sel optimisée.

■ Suppression des substances controversées

Afin de contribuer activement au débat de société concernant le lien entre alimentation et santé, et de répondre aux attentes des parties prenantes, le groupe Casino a identifié les substances controversées présentes dans les produits à marques propres en France afin de les supprimer dès que possible. Cette démarche répond à la nécessité de lutter contre le développement des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, obésité...), aux risques liés aux perturbateurs endocriniens, à l'antibiorésistance, ou encore aux allergènes.

Le Groupe dispose, en France, d'un socle d'engagements communs aux marques propres de ses différentes enseignes portant sur les additifs, les ingrédients et d'autres substances controversées. Celui-ci comprend 81 substances à réduire, éviter ou supprimer sur le périmètre des produits à marques propres alimentaires. À titre d'exemples, depuis 2019, le dioxyde de titane n'est plus utilisé dans les produits alimentaires à marques propres des enseignes du Groupe et ce bien avant son interdiction légale ; le BHA et BHT, deux antioxydants synthétiques utilisés comme conservateurs alimentaires ont été supprimés de la même manière, ainsi que le sirop de fructose-glucose ou encore les ingrédients ionisés.

■ OGM

Dès 1997, le Groupe s'est engagé à garantir que les produits de marque propre du Groupe commercialisés dans les enseignes en France (Casino, Monoprix, Franprix) soient garantis exempts d'OGM, tant au niveau des ingrédients utilisés que des additifs et des arômes. À l'international, les filiales respectent pour leurs produits à marques propres les réglementations en vigueur et les règles d'étiquetage comme au Brésil, où les produits sont contrôlés et indiquent la présence d'OGM si elle est supérieure à 1 %.

3.5.3.2.2. Proposer des produits issus de l'Agriculture Biologique, garantis sans résidus de pesticides

Les enseignes du Groupe développent et valorisent des initiatives agricoles innovantes, vertueuses pour l'environnement, pour les producteurs et pour la santé des consommateurs.

Toutes les enseignes déploient une large offre de produits certifiés Agriculture Biologique avec les marques propres Monoprix Bio, Franprix Bio, Casino Bio et les magasins Naturalia et Casino#Bio, soit près de 2 900 produits alimentaires Bio en France.

Par ailleurs, le Groupe déploie une large offre de fruits et légumes garantis sans résidus de pesticides. Lancée par Casino en 2016, la démarche Casino AgriPlus permet de proposer dans les magasins Casino des fruits et légumes garantis sans résidus de pesticides (références en surgelés et en frais). Cette innovation s'inscrit dans une démarche engagée de progrès agro-écologique et de qualité pour répondre à la première préoccupation des consommateurs que sont les pesticides dans l'alimentation. Cette garantie est le résultat de précautions prises à chaque étape de culture par les partenaires de Casino qui mettent en œuvre des pratiques agricoles durables (sélection des parcelles et des variétés de semences, plan de protection des cultures...). L'absence de résidus de pesticides quantifiés (insecticides, fongicides, herbicides) est contrôlée par un laboratoire indépendant accrédité. 100 % des fruits et légumes à marque propre Casino sont soit issus de l'Agriculture Biologique, soit garantis sans résidus de pesticides quantifiés. En 2021, la démarche a été étendue aux jus de fruits.

3.5.3.2.3. Proposer des produits issus d'animaux élevés sans traitements antibiotiques

Afin de lutter contre les risques liés à l'antibiorésistance, le groupe Casino a développé une gamme de produits issus d'animaux élevés sans traitements antibiotiques dont des gammes de poulet, porc et de saumon. En effet, l'antibiorésistance est un enjeu de santé publique : parmi les risques alimentaires, l'utilisation d'antibiotiques dans la filière animale est une préoccupation importante des consommateurs français.

Aussi, la marque Casino travaille depuis plusieurs années avec des groupements d'éleveurs à développer une filière poulet puis porc sur toute la durée de vie de l'animal "sans antibiotiques". Cette démarche permet de lutter contre l'antibiorésistance et s'inscrit dans le cadre du plan Éco Antibio 2017 lancé par le ministère de l'Agriculture pour diminuer de 25 % l'usage des antibiotiques en élevage en cinq ans. 100 % des poulets à marque Casino (Casino Terre & Saveurs, Casino Bio et Casino) et des saumons à marque Terre & Saveurs sont élevés sans traitement antibiotique. L'enseigne Monoprix propose aussi une gamme de produits d'animaux élevés sans traitement antibiotique : saumon, bar, dorade et truite du rayon marée, poulets Monoprix et Monoprix Bio Origines et jambon cuit.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Le Groupe propose aussi dans l'ensemble de ses enseignes des gammes de produits issus de l'agriculture biologique (cf. paragraphe 3.5.4.6.) qui garantissent de meilleures pratiques de production.

3.5.3.2.4. Développer des gammes de produits spécifiques

En complément des critères nutritionnels et de santé imposés aux fournisseurs sur les produits à marques propres, le groupe Casino propose plusieurs gammes de produits afin de répondre aux besoins nutritionnels spécifiques de certains de ses consommateurs, notamment sans gluten, sans sucre, sans lactose et pour les régimes spéciaux. Casino propose ainsi des produits "sans sucre", et "sans gluten" développés en collaboration avec la Fédération Française des Diabétiques (FFD), et l'Association Française des Intolérants au Gluten (AFDIAG). Naturalia offre une gamme bio et sans gluten (AFDIAG), une gamme sans sel ajouté, une gamme sans lactose. Taeq, marque propre du Groupe distribuée en Colombie et au Brésil, offre également des produits adaptés aux besoins spécifiques : sans gluten, sans sucre, faibles en sodium et/ou en sucre et adaptés aux régimes intolérants au lactose.

3.5.3.2.5. Informer le consommateur sur le profil nutritionnel du produit et promouvoir des modes de consommation équilibrée

Le Groupe soutient une meilleure information du consommateur sur les qualités nutritionnelles et l'impact pour la santé des produits.

- En France, les produits alimentaires à marques propres proposent, conformément à la réglementation en vigueur, un étiquetage nutritionnel indiquant la valeur énergétique, la quantité de protéines, de glucides, de sucres, de matières grasses, d'acides gras saturés, de fibres alimentaires et de sel. Cet étiquetage est par ailleurs appliqué de manière volontaire sur les marques propres des enseignes du Groupe, à des produits qui en sont exemptés selon la réglementation. La réglementation prévoit également l'indication de la présence d'allergènes dans la liste des ingrédients, et l'origine du lait et de la viande. La marque Casino a pris l'engagement d'afficher le Nutri-Score sur l'ensemble de ses produits à marques propres : en 2021, près de 60 % des produits Casino sont notés A, B ou C au Nutri-score. Des recettes sont également retravaillées afin de proposer des produits au profil nutritionnel optimisé (voir 3.5.3.2.1). Ce logo coloriel classe les produits en cinq catégories de A à E, allant du produit le plus favorable sur le plan nutritionnel ou moins favorable en prenant en compte la teneur en nutriments et aliments à favoriser (fibres, protéines, fruits et légumes) et en nutriments à limiter (énergie, acides gras saturés, sucres et sel). Franprix s'est engagé dans la même démarche. En 2021, ce sont plus de 1900 références à marque propre Casino et Franprix qui affichent des Nutri-Score A ou B.

Casino est aussi le premier distributeur à utiliser Allergobox.com, plateforme web destinée aux consommateurs allergiques ou intolérants : 3 300 produits Casino alimentaires sont renseignés dans la base de données pour permettre aux consommateurs de savoir si ces produits sont compatibles avec leurs restrictions alimentaires.

- À l'international, Éxito poursuit le déploiement de son système d'étiquetage nutritionnel volontaire sur l'ensemble de ses produits, basé sur le *Nutrient Profiling Technical Guidance* proposé par la *Food Standards Agency* (FSA). Ce guide consiste en la pondération des nutriments positifs (protéines et fibres) et négatifs (graisses saturées, sucre et sodium). Ainsi, les produits sains sont ceux dont la valeur nutritionnelle positive est supérieure à la valeur nutritionnelle négative. Au Brésil, GPA a renforcé son étiquetage nutritionnel sur les produits à marques propres "Taeq" en y indiquant notamment la teneur en acides gras saturés, fibres, sodium, vitamines et continue à travailler à la mise en évidence de la présence d'allergènes et d'additifs dans la liste des ingrédients. Pour encourager des habitudes de consommation plus responsables, Pão de Açúcar a poursuivi en 2021 le podcast "Lugar de Escuta" afin de sensibiliser les clients à privilégier les produits plus sains et plus durables. De plus, l'enseigne continue de proposer des remises commerciales sur tous les produits biologiques les mercredis et jeudis.

3.5.3.3. CONTRÔLER ET AMÉLIORER LES IMPACTS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

L'un des axes prioritaires de la politique RSE est de contrôler et d'améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement en :

- déployant une démarche d'évaluation des risques sociaux, humains et environnementaux de ses fournisseurs et filières, notamment au regard du devoir de vigilance ;
- renforçant la démarche de contrôle et d'amélioration des fournisseurs des produits à marques propres situés dans les pays à risque, notamment au regard du devoir de vigilance ;
- soutenant les filières de production locales ;
- et en favorisant les démarches RSE des fournisseurs.

■ Engagement

Le Groupe a réaffirmé dans sa Charte Éthique au travers de neuf engagements, son respect des valeurs, principes et droits humains définis dans :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;
- le Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux ;

- les huit Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) portant sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (Conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective) ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (Conventions n° 29 sur le travail forcé, et n° 105 sur l'abolition du travail forcé) ; l'abolition effective du travail des enfants (Conventions n° 138 sur l'âge minimum et n° 182 sur les pires formes de travail des enfants) ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Conventions n° 100 sur l'égalité de rémunération et n° 111 sur la discrimination).

Il est par ailleurs signataire des :

- 10 principes du Pacte mondial des Nations unies depuis 2009 qui rappellent ces engagements (dont principe 2 : les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme ; principe 4 : les entreprises sont invitées à éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire ; principe 5 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ; principe 10 : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin) ;
- principes d'autonomisation des Femmes *Women's Empowerment Principles* de l'ONU Femmes depuis 2016 (principe 2 : traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations).

Il soutient les 17 Objectifs de Développement Durable, notamment l'objectif 5 en faveur de l'égalité de sexes ; l'objectif 8 sur le travail décent et la croissance économique ; l'objectif 12 sur la consommation et la production responsable.

Membre fondateur d'Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH), le groupe Casino soutient les initiatives multisectorielles permettant d'identifier et de prévenir les risques de violation des droits humains, pour la santé et sécurité des travailleurs et de dommages graves sur l'environnement.

Il soutient et participe aux travaux pluripartites :

- du *Consumer Good Forum* (CGF) en soutenant la résolution visant à lutter contre le travail forcé ;
- de l'*Initiative for Compliance and Sustainability* (ICS), dont le Groupe est membre depuis 2000 et utilise le protocole d'audit de l'ICS afin de contrôler et d'améliorer les conditions sociales et environnementales de fabrication des usines ;
- de la *Business Social Compliance Initiative* (amfori BSCI), dont Casino Global Sourcing, filiale de *sourcing* du Groupe, est membre depuis 2017, afin de renforcer ses plans de contrôle ;
- de l' "*International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*", avec sa filiale Monoprix, qui a succédé en septembre 2021 à l'*Accord on Fire and Building Safety* auquel le groupe avait adhéré en 2013 afin de soutenir le travail collectif pour améliorer les conditions de sécurité dans les usines au Bangladesh, et prendre en compte les spécificités de ce pays ;

- de l'*Associação Brasileira do Varejo Têxtil* (ABVTEX), au Brésil, initiative réunissant les acteurs de la distribution généraliste et spécialisée, afin de contrôler et d'améliorer les conditions de fabrication dans les usines du secteur textile brésilien ;
- du "Cerrado Manifesto statement of support" en faveur de la protection du Cerrado au Brésil afin de lutter contre la déforestation ;
- de Valorise, plateforme d'autoévaluation RSE des fournisseurs développée en collaboration avec quatre organisations interprofessionnelles françaises (l'ANIA, Coop de France, la FCD et la FEEF), basée sur le référentiel ISO 26000. Cette plateforme a été lancée en 2017 en partenariat avec sept autres groupes de distribution implantés en France afin de réaliser un état des lieux des démarches RSE de leurs fournisseurs et de pouvoir les accompagner dans le développement de leurs politiques RSE.

Les engagements sont promus auprès :

- des collaborateurs au travers de la Charte Éthique Groupe et du Code d'éthique et de conduite des affaires complété en 2017 pour réaffirmer en particulier l'engagement du Groupe dans la prévention et la lutte contre la corruption (voir section 3.4.2.) ;
- des parties prenantes, au travers de son soutien aux initiatives mondiales et sectorielles (cf. paragraphe ci-dessus) et de sa stratégie RSE mise en place depuis 2011 ; et
- des fournisseurs au travers notamment de sa Charte Éthique fournisseurs.

Enfin, le groupe Casino entretient un dialogue ouvert et constructif avec ses parties prenantes (cf. section 3.3). Ainsi, il a signé dès 2014 un premier Accord sur la RSE avec les quatre organisations syndicales représentatives, qui a été renouvelé en 2017 et en 2020 pour une durée de trois ans. Cet Accord reconnaît, pour les signataires, l'importance :

- d'inciter les fournisseurs à prendre en compte la RSE dans leur propre chaîne d'approvisionnement et à promouvoir leurs offres de produits responsables ;
- de leur devoir de vigilance ;
- de continuer à former les acheteurs aux exigences définies dans la Charte Éthique fournisseurs et à la prise en compte, dans la sélection des fournisseurs, des critères sociaux et environnementaux ;
- d'auditer les usines des fournisseurs dans les pays dits à risque et de les accompagner, dans la mesure du possible, dans la mise en place de plans d'actions correctives lorsqu'ils sont nécessaires.

Les principales actions sont décrites dans le paragraphe 3.5.3.4.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

3.5.3.4. PLAN DE VIGILANCE

3.5.3.4.1. Principes d'action

Le plan de vigilance du groupe Casino s'appuie sur les engagements qu'il a pris envers ses parties prenantes et les initiatives auxquelles il participe depuis le début des années 2000 (cf. paragraphe ci-dessus).

■ Comité Devoir de vigilance

Le groupe Casino a mis en place en 2017 un Comité Devoir de vigilance. Ce Comité est composé de la Secrétaire du Conseil d'administration du Groupe, du Secrétaire général du Groupe, de la Directrice du Pôle Industriel, Innovation, Qualité, Médiation de la centrale de référencement AMC, du Directeur des Risques et de la Conformité Groupe, du Directeur de la RSE Groupe, du Directeur des Assurances Groupe, du Directeur du Contrôle interne Groupe et de la Directrice Juridique Social Groupe.

Le rôle de ce Comité est :

- de s'assurer de la mise en œuvre de la loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre qui vise à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et des sociétés qu'elle contrôle ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation ;
- de définir la méthodologie et de s'assurer de la mise en œuvre de la cartographie des risques liés aux activités du Groupe et de ses fournisseurs ;

- d'analyser les résultats de la cartographie des risques ;
- de s'assurer de l'existence, de la mise en œuvre et de l'évaluation de l'efficacité des plans d'action d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves ;
- de s'assurer de la mise en place d'un mécanisme d'alerte permettant le signalement d'éventuelles violations.

Le travail de cartographie des risques est suivi et revu annuellement, afin de prendre en compte les plans d'action du Groupe et les échanges avec les parties prenantes.

Le comité s'est réuni trois fois en 2021.

■ Cartographie des risques et procédures d'évaluation régulière

Afin de renforcer l'analyse des risques liés aux activités du Groupe (cf. section 4.3 Principaux facteurs de risques), le Comité Devoir de vigilance a défini en 2017 la méthodologie pour réaliser la cartographie des risques permettant d'appréhender les risques spécifiques d'atteintes graves portant sur les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité au travail, et les dommages environnementaux :

- liés aux activités directes du Groupe au regard des procédures mises en place. Une évaluation des procédures existantes pour prévenir ces risques a été réalisée au regard des politiques ressources humaines, qualité, achat, RSE et environnementales déployées ;
- associés à ses fournisseurs. Cette cartographie identifie les risques vis-à-vis des achats marchands (marques nationales et marques propres) et des achats frais généraux du Groupe, qu'ils soient de matériels ou de services.

12 principaux risques ont été pris en compte au regard des activités du Groupe

Droits humains et libertés fondamentales
1. Travail forcé ou travail d'enfants
2. Respect des droits du travail (travail illégal, discrimination, liberté d'association, durée du travail...)
3. Respect des droits fondamentaux (droit des femmes, harcèlement...)
4. Conflits armés (lieux ou ressources conflictuels, conflits aux frontières...)
Santé et sécurité des personnes
1. Respect de la santé et de la sécurité des travailleurs
2. Manipulation de produits dangereux par les travailleurs
3. Risques pour le consommateur
Environnement
1. Pollution des eaux et des sols (pesticides, produits chimiques...)
2. Émission de gaz à effet de serre (procédés polluants, procédés énergivores)
3. Déforestation
4. Atteintes à la biodiversité
5. Gestion durable des ressources et des déchets

Un poids a été attribué à chacun des risques afin de refléter la gravité relative de chacun d'entre eux au regard de l'activité du Groupe.

■ Cartographie des risques fournisseurs

Pour réaliser la cartographie des risques fournisseurs, la méthodologie suivante a été appliquée :

- Évaluation du risque lié au produit vendu : le niveau de risque de chaque composé présent dans le produit vendu au regard des 12 risques énoncés ci-dessus a été analysé de façon systématique en utilisant des sources documentaires (études internationales, rapports des ONGs, enquêtes, articles de presse) et en s'appuyant sur les expertises internes. 200 composés à risques ont ainsi été identifiés, évalués et classés selon leur niveau de criticité pour chacun des 12 risques définis ci-dessus (gravité du risque). Puis, la proportion de ces composés à risques dans les produits commercialisés a été prise en compte pour définir le niveau de risque des produits commercialisés (fréquence du risque).
- Évaluation du risque lié au pays d'approvisionnement ou de fabrication du produit et de ses composés éventuels : le groupe Casino a mis en place depuis plusieurs années une analyse des risques des pays dans lesquels les produits à marques propres sont fabriqués, qui a permis d'évaluer et de prendre en compte pour chaque produit les risques liés au pays de fabrication ou de provenance connue. Cette analyse des risques pays évalue et combine plusieurs indicateurs dont :
 - le nombre de conventions fondamentales de l'OIT ratifiées par le pays ;

- l'Indice de Développement Humain (HDI) du Programme des Nations unies pour le développement (UNDP) ;
- le pourcentage de travail d'enfants dans le pays selon l'Unicef ;
- la prévalence du travail forcé selon l'OIT ;
- les Indicateurs de Gouvernance Mondiaux (WGI) de la Banque mondiale ;
- l'Indice de Performance Environnementale (EPI) des universités de Yale et Columbia.

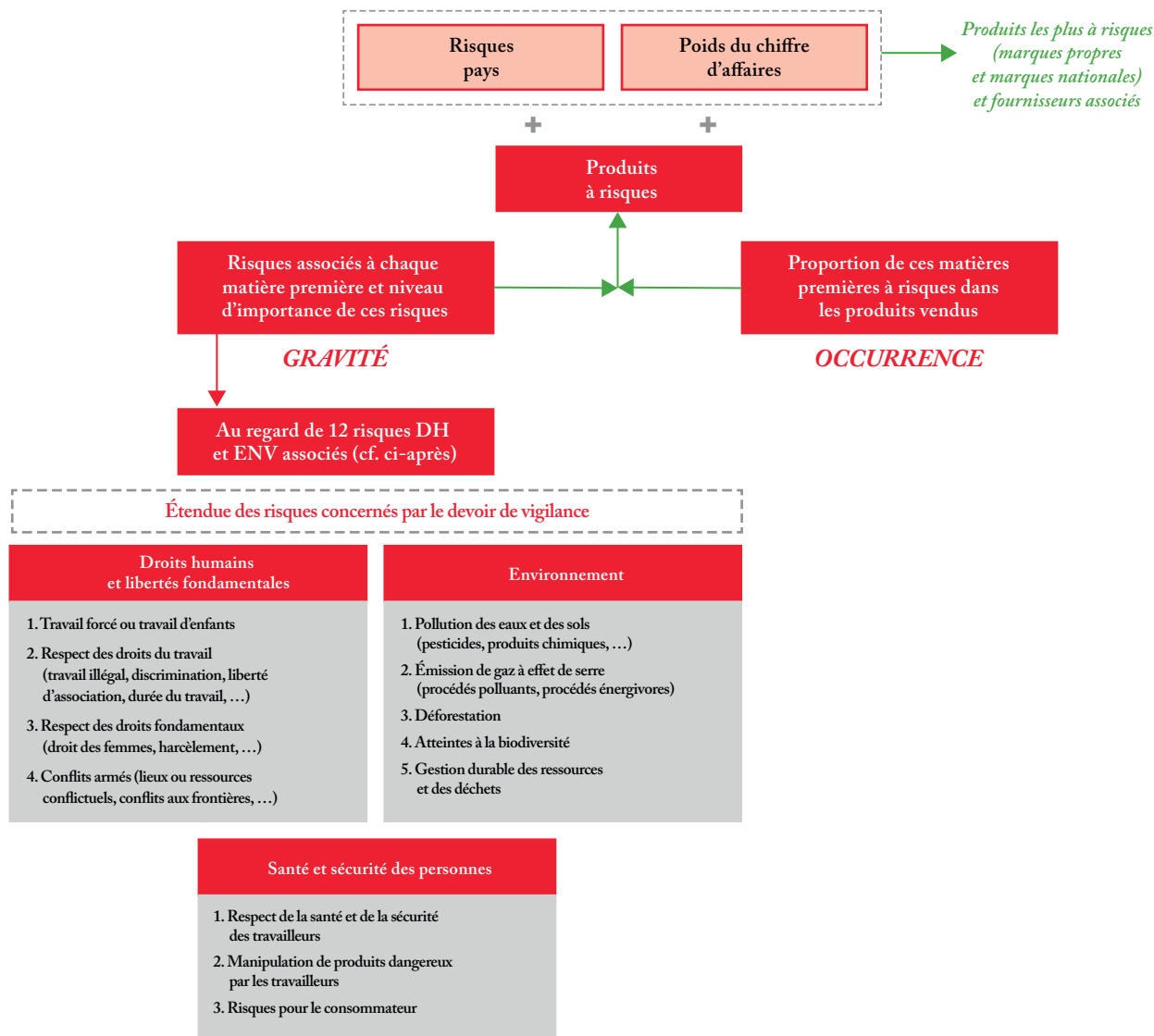
Elle a été revue et comparée à l'analyse des risques pays développée par l'ICS en 2019, qui s'appuie sur l'ensemble des indicateurs pris en compte dans l'analyse des risques pays menée par le groupe Casino, en y ajoutant les indicateurs suivants :

- l'Indice SDG du *Sustainable Development Solutions Network* des Nations unies (UNSDSN) ;
- l'Indice des Droits dans le Monde de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) ;
- l'Indice de Liberté dans le Monde de l'ONG américaine *Freedom House* ;
- le Rapport sur la Traite des Êtres Humains du Département d'État américain ;
- les résultats des audits sociaux ICS menés dans chaque pays.
- La prise en compte du volume d'achat du produit : la probabilité d'occurrence du risque vis-à-vis du Groupe augmente en fonction du volume.
- Le recensement du nombre de fournisseurs par catégorie de produits : plus les fournisseurs sont nombreux et de petite taille, plus les contrôles des chaînes en amont sont complexes.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Afin d'évaluer le risque global des produits achetés aux fournisseurs au regard du devoir de vigilance, les critères de risque présentés ci-dessus ont été pondérés selon l'ordre d'importance décroissant suivant : la

criticité du produit au regard de ses composés, du pays d'approvisionnement puis le volume d'achat associé et, enfin, le nombre de fournisseurs potentiels.



Il est à noter certaines spécificités prises en compte dans ces analyses.

Le Groupe propose une multitude de produits et travaille par conséquent avec un très grand nombre de fournisseurs ayant des profils variés dont :

- des fournisseurs de produits de grandes marques (appelés aussi de "marques nationales") qui représentent une part significative du chiffre d'affaires du Groupe. Ces entreprises sont souvent soumises elles-mêmes à la loi sur le devoir de vigilance ;

- des fournisseurs de produits à marques propres, qui agissent sur la base d'un cahier des charges défini par les centrales d'achats. Si ces fournisseurs peuvent être situés dans les pays d'implantation du Groupe, le produit est souvent fabriqué dans un autre pays, y compris dans certains considérés comme à risque par le groupe Casino. Ces fournisseurs font l'objet en priorité des actions d'atténuation du plan de vigilance (voir ci-après) et sont soumis au Programme de Conformité du groupe Casino (SCOP – *Social Compliance Program*) ;

- de très nombreux fournisseurs, qui sont très majoritairement des PME – TPE, des coopératives et des producteurs agricoles et qui fournissent les enseignes en local, notamment en produits frais (fruits et légumes, viande...). Par exemple, plus de 80 % des fruits et légumes achetés en Colombie par Grupo Éxito sont d'origine locale ;
- des fournisseurs “achats frais généraux” ou encore “non-marchands”, parmi lesquels des sociétés de services (gardiennage, nettoyage...) qui peuvent présenter des risques spécifiques notamment de discrimination à l'embauche. Les achats auprès de ces fournisseurs sont majoritairement effectués en local.

Les travaux du Groupe ont permis de construire une cartographie des risques des achats, de les classer selon leur niveau de criticité et de mettre en exergue les catégories de produits présentant les risques les plus élevés au regard des 12 risques identifiés compte tenu des composés présents dans les produits, dont :

- les produits à marques propres textiles fabriqués dans les pays à risque, tout particulièrement au Bangladesh ;
- les produits à marques propres alimentaires contenant de l'huile de palme ; cet ingrédient étant présent dans un certain nombre de produits à marques propres du Groupe ;
- les produits liés à l'élevage bovin commercialisés dans nos magasins au Brésil.
- En 2018, GPA, assisté d'un cabinet de conseil, a réalisé une analyse des risques complémentaire qui a confirmé la cartographie des risques du Groupe, tout en identifiant des spécificités liées aux produits consommés sur le marché brésilien.

Les fournisseurs concernés constituent le champ d'action prioritaire en matière de vigilance.

La mise en place de la cartographie des risques fournisseurs a été présentée en 2017 au TFT Earth – *Earthworm Foundation*, spécialiste de l'impact des chaînes d'approvisionnement et des matières premières sur l'environnement et la déforestation.

Les procédures d'évaluation régulière des fournisseurs au regard de la cartographie des risques sont détaillées au paragraphe 3.5.3.4.3. (Campagne annuelle d'audits sociaux).

■ Analyse continue des risques et mise à jour de la cartographie des risques fournisseurs

En 2019, une nouvelle analyse du niveau de risque des 200 composés pris en compte pour réaliser la cartographie des risques fournisseurs a été réalisée, en s'appuyant sur une méthodologie identique. Il en est ressorti une augmentation du niveau de risque pour la majorité des composés étudiés, principalement en raison d'une augmentation des risques environnementaux associés à ces composés. Toutefois, la liste des différents composés évalués comme étant les plus à risque a peu évolué entre les deux analyses.

En 2020, la Direction RSE a initié une actualisation de la revue des rapports des ONGs sur les composés

et matières premières alimentaires et non alimentaires pouvant être présents dans les produits commercialisés en magasins afin d'identifier d'éventuels nouveaux risques. La pondération des risques des composés a été soumise à une analyse minutieuse par la Direction des Achats au regard de l'outil interne “Responsable Ensemble” mis en place par la Direction des Achats.

Le groupe Casino est en veille permanente pour identifier des risques graves de violation des droits humains ou de dommages environnementaux auxquels le secteur de la distribution est soumis. Il s'appuie sur les rapports des ONGs locales et internationales portant sur les fournisseurs de la distribution et les réponses apportées par ces fournisseurs, ainsi que les événements marquants relayés par les médias reconnus. Le Groupe prend en compte ces informations pour analyser le risque potentiel auquel il est soumis au regard de ses fournisseurs directs.

En 2020, plusieurs événements marquants dans le secteur de la distribution ont été pris en compte pour identifier des nouveaux risques graves de violation des droits humains ou de dommages environnementaux liés à des fournisseurs directs dont :

- la mise en cause, par Amnesty International, pour violation potentielle des droits humains d'un grand fournisseur brésilien de viande bovine ;
- la mise en cause de fermes bovines au Brésil travaillant pour 3 grands fournisseurs agroalimentaires brésiliens de marque nationale pour leur lien allégué avec la déforestation au Brésil, notamment portée par plusieurs ONGs.

Ces informations et événements ont conduit le groupe Casino à prendre en compte ces risques et à renforcer ses dispositifs existants lorsque nécessaire.

En 2021, la Direction RSE a actualisé la pondération des 12 critères de risque pris en compte dans sa cartographie, et finalisé la mise à jour de l'analyse de chaque composé au regard des informations disponibles dans l'outil “Responsable Ensemble”. Cette cartographie mise à jour permet d'identifier le risque brut et le risque net pour les principaux composés, au regard des plans d'actions mis en place auprès des fournisseurs. La liste des composés/produits les plus à risques a été partagée avec les principales filiales du Groupe en Amérique Latine afin qu'elles puissent compléter, en fonction des spécificités de leurs marchés, l'analyse de risques et y ajouter des risques locaux plus spécifiques. Cette cartographie actualisée a été présentée au Comité Devoir de vigilance fin 2021.

De la même manière qu'en 2020, afin d'actualiser cette analyse des risques, le groupe Casino a poursuivi sa veille pour identifier les différents rapports d'associations et d'experts, ainsi que les articles de presse portant sur les enjeux liés aux risques graves de violation des droits humains et environnementaux portant sur les produits commercialisés dans ses magasins et les fournisseurs associés. Enfin, les collaborateurs des services achats ont été sensibilisés à la nécessité de remonter tout fait ou information concernant des mises en cause de fournisseurs.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

■ Cartographie des risques des filiales

Pour réaliser la cartographie des risques des filiales en 2018, la méthodologie suivante a été appliquée : Après validation du Comité Devoir de vigilance, un questionnaire portant sur les 12 risques cités ci-dessus et enrichi de deux thèmes supplémentaires spécifiques au système de management ainsi qu'aux pratiques d'achats et de gestion des fournisseurs a été envoyé à chacune des filiales internationales afin qu'elles évaluent leur niveau de risques. À chaque question (118 au total) a été attribué un niveau de risque (faible, moyen, élevé) permettant d'identifier un niveau de risque global pour chaque filiale. Des informations complémentaires ont été demandées, lorsque nécessaires, pour affiner le niveau de risque. L'analyse a été réalisée par la Direction de la RSE Groupe.

Les thèmes abordés sont :

- Thème "social" :
 - Travail d'enfants et jeunes travailleurs ;
 - Travail forcé ;
 - Discrimination ;
 - Non-respect de la liberté d'association ;
 - Non-respect du temps de travail ;
 - Non-paiement des salaires, non-respect du salaire minimum légal et avantages ;
 - Santé et sécurité ;
 - Respect des communautés locales ;
 - Sécurité des produits ;
 - Droit à l'information.
- Thème "environnement" :
 - Politique environnementale ;
 - Lutte contre le changement climatique ;
 - Utilisation durable des ressources ;
 - Économie circulaire ;
 - Protection des écosystèmes (habitats naturels) ;
 - Produits chimiques/substances dangereuses.
- Thème "système de management" :
 - Système de management ;
 - Formation ;
 - Incentive des acheteurs ;
 - Diffusion de la politique éthique en interne ;
 - Référencement fournisseur ;
 - Arrêt de la relation commerciale ;
 - Gestion et sécurisation des données.
- Thème "pratiques d'achats et gestion des fournisseurs" :
 - Sourcing ;
 - Traçabilité ;
 - Sous-traitance ;
 - Achats directs ;
 - Intermédiaires commerciaux des fournisseurs ;
 - Franchisés ;
 - Partenaires commerciaux (projets) ;
 - Prestation de services.

Cette analyse a permis d'identifier les principaux risques suivants :

- les discriminations et le harcèlement dans trois filiales du Groupe pour lesquelles il a été jugé nécessaire de renforcer les dispositifs de prévention existants. Ce risque est désormais considéré comme faible au regard des actions de contrôle mises en place. Les dispositifs de prévention mis en place sont maintenus au sein du Groupe et de ses filiales ;

- les risques liés au non-respect des procédures de gestion des fournisseurs (règles de référencement et de sous-traitance autorisée...). En effet, compte tenu des procédures en place et de leur complexité, ainsi que du nombre de personnes impliquées dans leur mise en œuvre, il est apparu un risque de non-respect de l'intégralité des actions demandées, notamment pour trois filiales du Groupe.

■ Analyse continue des risques et mise à jour de la cartographie des risques des filiales

De la même manière que pour les risques fournisseurs, le Groupe prend en compte les rapports et événements marquants du secteur pour analyser le risque potentiel auquel il est soumis au regard de ses filiales.

En 2020 et 2021, plusieurs événements dans le secteur de la distribution ont été pris en compte pour identifier des nouveaux risques d'atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement dont :

- la pandémie de la Covid-19 : le groupe Casino, au travers de ses filiales en France et en Amérique du Sud et de ses fournisseurs, a été directement impacté par cette crise qui a fait porter un risque potentiel pour la santé et sécurité des employés. La protection des employés et des clients a été une priorité absolue tout au long de la période pour le groupe Casino, prenant en compte les connaissances scientifiques du moment, les recommandations de l'OMS et les recommandations et décisions des gouvernements ;
- le décès d'un client dans un magasin d'un distributeur concurrent au Brésil en 2020 suite à l'action violente d'un agent de sécurité, mettant en avant un risque de violation grave des droits humains et de discrimination. Par ailleurs, plusieurs cas de discrimination et de racisme liés à la couleur de peau ont été dénoncés dans le secteur de la distribution et de la restauration au Brésil et dans de nombreux pays ;
- les mises en cause dans plusieurs rapports du risque de déforestation lié aux matières premières produites dans différents pays, notamment dans la chaîne d'approvisionnement bovine au Brésil.

Ces événements ont conduit le groupe Casino à renforcer ses dispositifs existants lorsque nécessaire.

En 2021, la Direction RSE a sollicité à nouveau ses principales filiales afin de mettre à jour le suivi des plans d'actions définis et actualiser les risques liés aux activités de ses filiales.

■ Dialogue avec les parties prenantes

Le groupe Casino et ses filiales échangent régulièrement avec les parties prenantes notamment les organisations non gouvernementales et les pouvoirs publics afin de continuer à mieux identifier les risques graves de violation des droits humains et environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement. Il participe aussi à plusieurs plateformes d'échange sur les enjeux environnementaux et droits humains. Ce dialogue s'effectue de façon bilatérale ou multilatérale au sein de groupes de travail réunissant plusieurs parties prenantes. Il répond aussi à des questionnaires envoyés par les associations.

Ainsi, en 2021, le groupe Casino et ses filiales concernées ont échangé avec plusieurs associations notamment sur les enjeux :

- liés aux matières premières dans la chaîne d'approvisionnement. Le groupe dialogue avec ses pairs et les associations notamment dans le cadre des groupes de travail sur le soja, le charbon de bois, le thon, la crevette et les pesticides animés par Earthworm Foundation et auxquels le groupe participe ; du Manifeste français pour le soja et de l'Initiative française pour un cacao durable ; de la *Soy Transparency Coalition* et de la *Palm Oil Transparency Coalition*. Il a répondu notamment au questionnaire du WWF sur l'huile de palme et de *Changing Markets Foundation* sur l'aquaculture,
- liés à l'élevage bovin au Brésil avec Imaflora, Proforest et National Wildlife Federation (NWF), et dans le cadre du groupe de travail sur l'élevage bovin de la "Forest Positive Coalition" du *Consumer Good Forum*, ainsi qu'en 2020 et début 2021, avec Amnesty International concernant le rapport publié par cette ONG sur un grand fournisseur brésilien de viande bovine,
- liés aux droits humains notamment au sein de l'ICS – *Initiative for Compliance and Sustainability* et d'EDH – Entreprises pour les Droits de l'Homme, ainsi que dans le cadre de l'Accord *on Fire and Building Safety in Bangladesh* et de la *Platform Living Wage Financials* concernant les enjeux du salaire de subsistance,
- liés au plastique dans le cadre du Pacte national sur les emballages plastiques dont le groupe est signataire.

Le plan de vigilance 2020 du groupe Casino a été présenté au mois d'avril 2021 aux Délégués Syndicaux Groupe. Cette présentation a notamment permis d'expliquer la démarche mise en place, les plans d'actions déployés et d'échanger sur le plan. Par ailleurs, dans le cadre de l'Accord RSE Groupe, signé en 2014 et renouvelé tous les trois ans depuis, le Groupe s'est engagé à présenter le plan de vigilance lors de la réunion annuelle de la commission de suivi de l'Accord, laquelle s'est tenue en décembre 2021 et a été l'occasion, pour la Direction de la RSE groupe de compléter la présentation du plan réalisée aux Délégués Syndicaux Groupe.

Ce dialogue est aussi réalisé par nos filiales avec les associations locales dans les pays d'implantation.

■ Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

De manière concomitante avec le dispositif d'alerte de la loi Sapin 2 déployé après consultation des instances représentatives du personnel, le groupe Casino a mis en place un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteintes graves visés par la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017.

Ce mécanisme ouvert à toute personne, employé ou non, permet, y compris anonymement, de reporter au groupe Casino, dans toutes les langues, tout signalement entrant dans le champ d'application de la loi en utilisant l'adresse électronique suivante : contact75vgl@deontologue.com. Cette adresse est également disponible sur le site institutionnel du groupe Casino (www.groupe-casino.fr – Rubrique : Engagements/Mieux produire/Améliorer la chaîne d'approvisionnement).

Les signalements sont reçus et instruits par le Déontologue Groupe. Un reporting anonymisé est effectué auprès du Comité Devoir de vigilance.

Le Déontologue Groupe doit constamment faire preuve, dans le cadre du traitement des signalements, d'indépendance, d'objectivité et d'impartialité. Il est, par ailleurs, soumis au respect d'une stricte confidentialité qu'il doit rappeler aux différentes personnes pouvant être appelées, si nécessaire, à participer aux opérations de traitement et vérification faisant suite à un signalement.

Le Déontologue Groupe doit, en tout temps, préserver la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement.

Le respect de la confidentialité est également mis en œuvre de la façon suivante :

- une adresse courriel sécurisée ;
- l'ouverture d'un dossier électronique dédié sur un serveur sécurisé par un accès dont le mot de passe est renouvelé régulièrement.

Le groupe Casino a mis en œuvre tous les moyens pour assurer la protection des données personnelles liées à un signalement.

En 2021, trois messages ont été reçus sur l'adresse susvisée contre 10 en 2020. Ces 13 messages identiques dans leur formulation interpellaient le Groupe suite à l'assignation délivrée par des ONG à son encontre pour des faits allégués de déforestation au Brésil. Une réponse a été systématiquement apportée à chacun de ces messages.

Ce dispositif, dont l'existence est également rappelée dans la Charte Éthique fournisseurs suite à sa mise à jour effectuée en 2019, complète celui mis en œuvre en interne à destination des collaborateurs du Groupe (cf. paragraphe 3.4.4.).

Des processus d'alerte existent également au niveau local. Ainsi, en Amérique du Sud, il est possible d'utiliser les mécanismes d'alerte mis en place par GPA et Assaí au Brésil et Éxito en Colombie. Ils sont ouverts à tout employé et tiers. Ces alertes sont traitées confidentiellement et en garantissant l'anonymat du lanceur d'alerte.

Au Brésil, la ligne est disponible du lundi au samedi de 8 heures à 20 heures, heures brésiliennes :

- GPA : 08000 55 57 11 – ouvidoria@gpabr.com
- Assaí : 0800 777 3377 – ouvidoria@assai.com.br

En Colombie, trois canaux d'alerte, gérés par une société tierce indépendante, sont mis à disposition :

- Ligne téléphonique : 018000-522526
- Adresse mail : etica@grupo-exito.com
- Formulaire web : <https://lineatransparencia.com/exito/reportesembedded?form#/>

Ces dispositifs sont accessibles sur www.gpabr.com/pt/ouvidoria et www.grupoexito.com.co.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

3.5.3.4.2. Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves liées aux activités du Groupe et compte rendu de la mise en œuvre

Dans le cadre de sa politique RSE, le groupe Casino déploie depuis de nombreuses années des plans de prévention et des programmes d'atténuation des risques visés par la loi française sur le devoir de vigilance. Ces plans et programmes sont présentés dans le chapitre 3 de ce Document d'enregistrement universel ("Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF)").

En effet, parmi les risques internes identifiés liés aux activités du Groupe, des programmes de prévention sont mis en place et renforcés depuis plusieurs années pour éviter les risques de violations envers les droits humains, la santé et la sécurité au travail et de dommages environnementaux majeurs.

Ces programmes et les comptes rendus des actions menées, y compris au cours de l'exercice 2021, sont décrits dans les sections du chapitre 3 portant sur :

- la politique ressources humaines du Groupe, le dialogue social et la Santé et Sécurité au travail, la politique diversité du Groupe et en faveur de l'égalité femmes-hommes (cf. section 3.5.1.) ;
- les politiques de solidarité, achat et qualité (cf. sections 3.5.2. et 3.5.3.) ;
- et les politiques environnementales (cf. section 3.5.4.).

● (i) *Risque lié au harcèlement*

Afin d'adresser le risque lié au harcèlement identifié dans la cartographie des risques des filiales, des procédures à suivre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ont été définies et communiquées. En France, des référents "lutte contre le harcèlement sexuel" ont été nommés. Ils disposent d'une adresse courriel dédiée permettant à des collaborateurs victimes ou témoins de situations de harcèlement sexuel d'alerter les référents. Ces référents ont été formés depuis 2020 au travers d'un parcours en e-learning et, pour certains d'entre eux, en présentiel afin de savoir comment réagir face à une alerte. Ces procédures ainsi que le réseau de référents mis en place ont été présentés au Comité Devoir de vigilance de décembre 2019 par le Directeur des Relations et de l'Innovation Sociales du groupe Casino.

En Amérique Latine, une politique, des procédures et une organisation dédiée ont également été mis en place pour la réception, le suivi et le traitement des alertes et des plaintes de harcèlement au travail et sexuel. Les collaborateurs de GPA et de Grupo Éxito ont bénéficié de sessions de formation.

● (ii) *Risque lié au non-respect des procédures de référencement des fournisseurs*

À travers le questionnaire qui a été envoyé en 2018 dans le cadre de la cartographie des risques des filiales, ces dernières ont été amenées à vérifier la bonne application de l'ensemble des règles de gestion définies par le "Manuel Fournisseur du Programme de

Conformité du groupe Casino (SCOP)". L'analyse des questionnaires a mis en avant la nécessité de renforcer les processus dans certains domaines et de planifier des actions complémentaires pour les filiales internationales, en particulier concernant la gestion des fournisseurs : renforcement des moyens pour lutter contre le risque de sous-traitance non déclarée et des procédures de référencement, notamment en ajoutant des exigences supplémentaires dans les contrats de référencement ou accords commerciaux de certaines filiales et en renforçant la formation des personnes en relation avec les fournisseurs (acheteurs ou collaborateurs en charge du référencement).

En conséquence, un document résumant les principaux points d'amélioration relevés a été adressé en octobre 2018 à l'ensemble des filiales internationales, afin qu'elles puissent mettre en place les actions correctives lorsque nécessaire et mener une analyse de risque complémentaire de leurs processus.

Les filiales ont communiqué à la Direction de la RSE le résultat du diagnostic réalisé et les plans d'actions correctifs associés, dont la mise en œuvre effective a été suivie en 2019. Enfin, des formations en digital ont été mises en place notamment auprès de la centrale d'achats en France pour s'assurer de la bonne diffusion et compréhension du programme de conformité sociale et environnementale des fournisseurs du Groupe.

En 2021, la Charte Éthique fournisseurs a été actualisée afin de continuer à renforcer les attentes et les exigences du groupe Casino vis-à-vis de ses fournisseurs concernant les droits humains et l'environnement. Cette mise à jour donnera lieu à une diffusion en 2022 et un rappel des procédures à respecter.

● (iii) *Risque lié à la Santé et Sécurité des collaborateurs dans le cadre de la pandémie Covid-19*

Afin de prévenir le risque d'atteintes graves à la santé et la sécurité des collaborateurs dans le cadre de la pandémie de la Covid-19, le groupe Casino et ses enseignes ont déployé en 2020 et 2021 un plan d'actions évolutif afin de protéger leurs collaborateurs et leurs clients. Ce plan, mis en œuvre par chaque Direction des Ressources humaines, s'est appuyé en premier lieu sur les recommandations gouvernementales et les mesures applicables, ainsi que les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé.

Les enseignes du groupe Casino et ses entités ont joué un rôle essentiel afin de garantir la continuité de la chaîne d'approvisionnement et l'alimentation de tous les citoyens, mais aussi pour protéger les collaborateurs et clients face à une pandémie dont les modes de transmission et la gravité étaient méconnus.

Les actions du Groupe ont consisté notamment à :

- équiper les collaborateurs de masques, de gants et de gels hydro-alcooliques ;
- promouvoir et faire respecter les gestes barrières ;
- mettre en place des signalétiques pour faire respecter les distances en magasins ;
- installer des vitres en plexiglas pour protéger les hôtesses et hôtes de caisses ;

- mettre en place le télétravail à grande échelle pour les personnels des sites administratifs.

Selon les recommandations locales et la période de pandémie, d'autres mesures ont été mises en place dont :

- la prise de température du personnel et la mise en place de tests rapides au Brésil ;
- une jauge contrôlant le nombre de clients en magasins ;
- le nettoyage du magasin ou des zones concernées dès lors qu'un collaborateur était testé positivement à la Covid-19.

Un suivi du nombre de collaborateurs testés positivement à la Covid-19 a été mis en place par chaque Direction des Ressources humaines afin de vérifier l'efficacité des mesures, tout en prenant en compte le fait que les contaminations peuvent s'effectuer sur d'autres temps et lieux.

Afin de vérifier l'efficacité de ces mesures, les enseignes ont obtenu plusieurs certifications, notamment Monoprix qui a reçu en 2020 la certification "Management du risque sanitaire". Cette démarche permet de garantir la gestion du risque sanitaire dans la durée en assurant un respect des bonnes pratiques par l'ensemble des parties prenantes de l'enseigne : les clients, les fournisseurs, les acheteurs, les livreurs et, bien entendu, l'ensemble des collaborateurs de Monoprix. Les enseignes Casino ont obtenu la labellisation "Mesures sanitaires Covid-19" vérifiée par l'AFNOR Certification qui s'appuie sur un référentiel établi à partir des meilleures pratiques disponibles en matière de prévention du risque de propagation du virus. En Amérique du Sud, Éxito a déployé de nombreuses mesures pour continuer à protéger ses collaborateurs et clients, autant d'actions reconnues par l'institut indépendant *Monitor Empresarial de Reputacion Corporativa* qui a placé Éxito parmi les trois entreprises les plus responsables dans la gestion de la crise du Covid 19. GPA présente dans son rapport d'activité l'ensemble des mesures mises en place pour protéger clients et collaborateurs.

● (iv) **Risque de violations des droits humains lié à la sécurité des magasins au Brésil**

Afin de pouvoir analyser plus précisément le risque de violation des droits humains par ses prestataires de services de sécurité, un questionnaire spécifique a été établi en 2020 par la Direction RSE du Groupe. Il permet à chaque filiale de s'autoévaluer, d'obtenir un diagnostic de son exposition aux risques générés par le recours à des prestataires de services de sécurité et de mettre en place les plans d'actions correctives adéquats.

Le questionnaire s'appuie sur les recommandations issues de textes de référence internationaux en termes de sécurité privée, dont les principaux sont :

- *International Code of Conduct for Private Security Service Providers* (ICoC) ;
- "Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies" (SEESAC, 2006) ;

- *Voluntary Principles on Security and Human Rights : Implementation Guidance Tools* (ICMM, ICRC, IFC, IPIECA : 2011).

Le questionnaire, composé de 61 questions, permet d'évaluer les procédures concernant :

1. Évaluation des risques et des incidences ;
2. Appels d'offres ;
3. Contrats ;
4. Normes de travail ;
5. Vérification des antécédents ;
6. Formation ;
7. Équipement de sécurité et usage de la force ;
8. Contrôle et obligation de rendre des comptes ;
9. Atteintes aux droits de l'homme ;
10. Relations entre la sécurité publique et privée.

Déployé en priorité au Brésil et en Colombie, l'analyse des réponses au questionnaire a permis d'identifier des axes d'amélioration.

Par ailleurs, pour faire face au risque croissant au Brésil d'utilisation de la force par les agents de sécurité et les personnels magasins pour lutter contre le vol en magasins (cf. paragraphe Analyse continue des risques et mise à jour de la cartographie des risques des filiales), GPA a déployé un plan d'actions envers ces personnels qui a été présenté au Comité de gouvernance et de RSE de GPA en 2020, consistant à :

- réaliser une revue des procédures et des directives à destination des personnes en charge de contrôler les vols en magasins, de son système d'alerte en cas de plaintes des clients ;
- ré évaluer la procédure pour sélectionner les prestataires de services de sécurité, notamment pour garantir que les agents sont enregistrés auprès de la police fédérale ;
- organiser un atelier annuel avec tous les prestataires de services de sécurité et des formations en ligne aux procédures pour notamment les personnels de caisse, les managers ainsi que des formations pour lutter contre les stéréotypes inconscients et respecter les droits humains ;
- mener plusieurs actions de sensibilisation des employés, telles que la mise en place d'ambassadeurs de la diversité en magasins et une diffusion des bonnes pratiques pour assurer la sécurité de chacun avec bienveillance.

En 2021, le plan d'actions a continué à être déployé afin de :

- revoir les procédures de sécurité en magasin, de sélection et de référencement des prestataires de services de sécurité ;
- déployer des ateliers de formation/sensibilisation des agents de sécurité et personnels magasins au respect des droits de l'Homme et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

1

2

3

4

5

6

7

8

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Ainsi, en 2021, GPA a mis à jour les clauses contractuelles soumises à ses prestataires de services de sécurité afin notamment de les renforcer en cas de discrimination commise en magasin par un agent de sécurité. GPA travaille également en collaboration avec ses prestataires de services de sécurité afin d'augmenter le nombre de femmes agents de sécurité dans ses magasins. En complément, dans le cadre du programme de sa 5^e Semaine de la Diversité, GPA a réalisé une formation en partenariat avec un expert, à destination de ses prestataires de services de sécurité, des agents de sécurité et des personnels de différents

services de GPA (Sécurité et Prévention des Pertes, Recueil des Signalements, Conformité, Diversité et Inclusion). En Colombie, Éxito a mené une analyse des risques en matière de droits de l'homme avec le support d'une société de conseil, qui a conduit à interroger les prestataires de services de sécurité afin d'évaluer leurs protocoles de gestion des crises relatives à des cas de violation des droits humains.

Enfin, le système d'alerte permettant de remonter des situations de discrimination potentielles a été élargi et renforcé.

Entité	Nombre de prestataires	Nombre d'agents de sécurité	Nombre de prestataires ayant participé à des actions de formation menées par l'entreprise
GPA – Multivarejo	10	1 973	10
Assaí	20	1 883	20
Compre Bem	2	97	2
Éxito	5	1 974	5

3.5.3.4.3. Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves liées aux fournisseurs et compte rendu de la mise en œuvre

● (i) Fournisseurs de produits à marques propres fabriqués dans les pays à risque

Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

Le groupe Casino déploie auprès de ses fournisseurs à marque propre, tout particulièrement de textile, depuis plusieurs années, des plans de prévention et d'atténuation des risques au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Ces actions ont été régulièrement évaluées et renforcées depuis 2015.

Charte Éthique fournisseurs

La Charte Éthique fournisseurs, applicable au sein de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, rappelle l'engagement du groupe Casino de promouvoir un commerce responsable en veillant notamment :

- à proscrire toutes pratiques illicites en matière de relations commerciales et à respecter l'obligation de se conformer aux lois, principes, normes et réglementations internationales et nationales en vigueur et applicables, ainsi qu'à la politique anti-corruption appliquée par le Groupe ;
- à respecter les droits humains (interdiction du travail des enfants, interdiction du travail forcé, lutte contre les discriminations et mauvais traitements, liberté d'association, rémunération dans le respect des minima légaux, etc.), et la santé-sécurité au travail ;
- à privilégier une approche respectueuse de l'environnement notamment quant à l'utilisation optimisée des ressources naturelles, la gestion des déchets, la lutte contre les pollutions, etc.

La diffusion et la signature de la Charte Éthique fournisseurs sont une étape clé du processus de référencement des usines fabriquant des produits à marques propres. En signant cette Charte, le fournisseur reconnaît ainsi la prééminence des principes énoncés dans les textes suivants :

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme ;
- les conventions internationales relatives aux droits humains fondamentaux ;
- les normes internationales fondamentales du travail, telles que définies par la Déclaration de l'OIT ;
- les autres normes internationales du travail applicables (conventions de l'OIT).

Par son adhésion, le fournisseur souscrit aux engagements du Groupe et, sauf accord formalisé, le recours à la sous-traitance n'est pas autorisé. Cette adhésion implique également de sa part l'acceptation que des vérifications puissent être faites sur le respect de ces engagements suivant les conditions détaillées dans le "Manuel Fournisseur du Programme de Conformité du groupe Casino (SCOP)", dont le contenu a été mis à jour et enrichi en 2019, afin d'intégrer les évolutions récentes du Programme de Conformité, notamment concernant le suivi des Plans d'Actions Correctives et la mise en place des audits environnementaux ICS.

Politique de référencement des usines dans les pays à risque

Depuis 2002, le groupe Casino a déployé auprès de ses fournisseurs à marque propre, tout particulièrement de textile, une démarche d'éthique sociale visant à contrôler et à contribuer à l'amélioration des conditions sociales et environnementales de fabrication de ces produits distribués par les entités du Groupe. Cette démarche, pilotée par la Direction RSE du groupe Casino, en lien avec les Directions Achats, a été déployée dans les différentes entités dans lesquelles ont été nommés des référents éthique sociale afin d'accompagner sa mise en œuvre.

Elle s'appuie sur une procédure de référencement stricte consistant en l'acceptation de la Charte Éthique fournisseurs, de contrôles externes réalisés par des cabinets d'audit indépendants, et la mise en place des plans d'actions correctives lorsque nécessaire.

La Direction RSE met à jour l'analyse des risques pays (cf. paragraphe cartographie des risques) et les règles de référencement des sites de fabrication selon le niveau de risque des pays et des secteurs. Cette analyse des risques pays permet de définir la liste des pays où le *sourcing* du Groupe est autorisé ; interdit ; ou fait l'objet de procédures de contrôle renforcées, tels qu'au Bangladesh, en Inde ou en Chine. Dans le cadre de la mise à jour de l'analyse des risques pays du groupe Casino effectuée en 2019, le classement de chaque pays au sein de l'analyse menée par le Groupe a été comparé à celui développé par l'ICS afin de pouvoir identifier les pays pour lesquels il existait une divergence d'appréciation du niveau de risque. Cette comparaison, couplée à une analyse des résultats des audits sociaux ICS réalisés dans les sites de fabrication situés dans chaque pays, a permis de proposer au Comité Devoir de vigilance une modification du statut de *sourcing* pour certains pays. Ainsi, il a été acté de placer de nouveaux pays dans la liste des pays où les procédures de contrôle sont renforcées, et ce en raison d'une augmentation de leur niveau de risque pays. Enfin, une analyse des risques sur les pays d'Europe de l'Est a été menée par la Direction RSE du Groupe en 2019 en s'appuyant sur des visites terrains et des audits sociaux d'usines localisées dans ces pays.

La procédure de contrôle et d'audit, ainsi que les engagements à respecter par le fournisseur et les sites de fabrication sont présentés dans le "Manuel Fournisseur du Programme de Conformité du groupe Casino (SCOP)" remis aux fournisseurs.

Campagne annuelle d'audits sociaux

Le Groupe soutient la mise en place de standards harmonisés et exigeants au niveau national et international. Impliqué depuis 2000 au sein de l'*Initiative for Compliance and Sustainability* (ICS), il a adhéré en 2017 à la *Business Social Compliance Initiative* (amfori BSCI) et soutient la résolution pour éradiquer le travail forcé du *Consumer Good Forum* (CGF) au niveau international. Au Brésil, le Groupe participe également au travers de sa filiale GPA à l'initiative locale *Associação Brasileira do Varejo Têxtil* (ABVTEX) qui regroupe tous les distributeurs de textile brésiliens. Celle-ci certifie les fournisseurs et sous-traitants nationaux quant au respect de 18 critères d'exigence, dont l'interdiction du travail d'enfants et du travail forcé. Enfin, le Groupe a adhéré en 2013 à l'*Accord on Fire and Building Safety* afin de participer à la dynamique collective d'amélioration des conditions de sécurité des usines au Bangladesh.

Une campagne d'audits cible annuellement en priorité les usines situées dans les pays les plus susceptibles de présenter des risques de non-respect des droits de l'homme (risque de travail d'enfants, de travail forcé, santé et sécurité des travailleurs...) et des normes du travail ainsi que les catégories de produits les plus à risque selon la cartographie devoir de vigilance, avec des audits récurrents notamment en Chine, en Inde et au Bangladesh.

Les audits sont réalisés en semi-annoncé ou non annoncé selon le référentiel de l'ICS par des cabinets indépendants spécialisés. Ils conduisent à une notation des sites de production qui peut conduire à l'arrêt des relations avec le Groupe.

Le processus de contrôle consiste en :

- une analyse préalable de l'usine : les équipes de Casino *Global Sourcing* ou les coordinateurs éthiques des filiales évaluent à partir d'une grille interne les risques que l'usine ne soit pas conforme aux standards définis par le Groupe et ainsi la probabilité que les résultats de l'audit ICS ne soient pas satisfaisants. Les équipes s'appuient sur des visites terrains et/ou des éléments documentaires (certifications, rapports d'audits sociaux, techniques, qualité, etc.) fournis par l'usine, l'agent ou l'importateur pour mesurer les risques liés au potentiel référencement du site de production en question ;
- un audit initial : un cabinet d'audit indépendant, sélectionné par le groupe Casino parmi les neuf cabinets d'audits accrédités par l'ICS, réalise un audit social ICS en non annoncé ou en semi-annoncé (période de trois semaines minimum). Si le résultat obtenu lors de l'audit est suffisant, l'usine peut être référencée. Un plan d'actions correctives est systématiquement remis à l'usine à la fin de l'audit ainsi qu'à l'agent ou l'importateur en relation avec l'usine afin que ce dernier accompagne l'usine dans la correction des non-conformités relevées, dans un délai dépendant du niveau de criticité. Si le rapport d'audit comporte une alerte critique ICS, tels qu'un risque de travail forcé ou d'enfants, de mesures disciplinaires disproportionnées, de tentatives de corruption, de falsifications de documents, l'usine ne peut en aucun cas travailler pour le Groupe ;
- audits de suivi : selon le nombre et la criticité des actions correctives que l'usine doit mettre en œuvre, des audits de suivi en non annoncé ou semi-annoncé sont mandatés par le Groupe auprès des cabinets d'audit indépendants accrédités par l'ICS. La fréquence de ces audits de suivi dépend de la criticité des non-conformités constatées lors des audits précédents. Dans le cas où une usine ne met pas en œuvre les plans d'actions correctives demandés, celle-ci entre dans la procédure de déréférencement du Groupe ;
- audits spécifiques : des audits spécifiques peuvent être réalisés par le Groupe, notamment pour vérifier la structure des bâtiments, le respect des règles de sécurité incendie, notamment en faisant participer les employés à des exercices d'évacuation incendie.

La base de données de l'ICS permet d'intégrer, de partager les résultats d'audits et suivre les plans d'actions correctives des audits réalisés dans les usines communes au Groupe et à d'autres enseignes membres. En mutualisant les audits, le Groupe contribue à réduire le nombre d'audits effectués dans les usines, à atténuer le phénomène de "fatigue d'audit" et à faciliter la mise en œuvre des plans d'actions correctives dans les usines. Dans ce même esprit, les audits sociaux conduits selon le référentiel amfori – BSCI peuvent être acceptés en lieu et place d'audits ICS, *via* un processus d'équivalence et sous certaines conditions définies par le Groupe.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

L'objectif du Groupe est que 100 % des usines actives fabriquant des produits à marques propres dans les pays à risque soient couvertes par un audit social ICS valide de moins de 2 ans.

Accompagnement des fournisseurs

Les audits des sites de production donnent lieu à l'établissement d'un rapport d'audit et, si nécessaire, d'un plan d'actions correctives que les usines concernées s'engagent à mettre en œuvre dans un délai donné.

Les bureaux locaux du Groupe ainsi que les coordinateurs éthiques de chaque filiale jouent un rôle essentiel pour aider les fournisseurs et leurs usines à mieux comprendre les attentes du Groupe et la mise en œuvre des plans d'actions correctives éventuels.

Des audits de suivi internes et/ou externes permettent de s'assurer de la bonne mise en œuvre des actions correctives figurant dans le plan.

Les principales non-conformités rencontrées portent sur la durée du temps de travail, la rémunération ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs. Compte tenu du faible poids que représente le Groupe pour ses usines en termes de chiffre d'affaires, le Groupe soutient les initiatives de l'ICS en faveur d'actions communes de remédiation auprès des usines communes.

Afin d'être en mesure de mieux rendre compte de la mise en œuvre des actions correctives, le Groupe et d'autres membres de l'ICS ont demandé, en 2018, qu'un suivi automatisé et consolidé des plans d'actions correctives puisse être effectué directement dans la base ICS par les cabinets d'audit accrédités. Cette démarche permet de connaître en temps réel, de façon consolidée au niveau du Groupe, le nombre d'actions correctives restant à mettre en place dans chaque usine, le nombre d'actions correctives déjà mises en place, ainsi que le nombre d'actions correctives dont la mise en œuvre effective devra être contrôlée lors du prochain audit (audit de suivi ou nouvel audit complet). Ce monitoring centralisé, réalisé par chaque équipe concernée sous la supervision du Responsable Éthique sociale Groupe, permet de renforcer le pilotage du suivi des plans d'actions correctives que les usines doivent mettre en œuvre et par conséquent d'améliorer les conditions de travail de leurs employés. Ce suivi permet de faire progresser la mise en œuvre du plan d'actions correctives avant l'audit de suivi.

Actions de sensibilisation et de formation des acheteurs

La Direction de la RSE mène des actions de sensibilisation récurrentes tant auprès des équipes achats que des bureaux locaux afin de s'assurer de la bonne prise en compte et connaissance du programme de conformité sociale et environnementale des fournisseurs du Groupe.

Compte rendu de la mise en œuvre

L'ensemble des actions de prévention décrites ci-dessus a déployé depuis 2018. Le nom et la localisation de l'usine fabriquant le produit à marque propre sont systématiquement identifiés. Dès lors que l'usine déclarée était située dans un pays à risque, un audit ICS a été mis en place selon la procédure décrite ci-dessus, et ce afin de prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains, notamment le travail d'enfants, travail forcé ou les heures de travail excessives. Les plans d'actions correctives ont été suivis afin d'accompagner les usines vers de meilleures pratiques et d'atténuer les risques.

Les indicateurs ci-après permettent de rendre compte de la mise en œuvre des actions définies qui sont suivies et coordonnées par la Direction RSE du Groupe en lien avec les responsables de la mise en œuvre des plans de contrôle des filiales concernées.

Ainsi, afin de rendre compte des actions mises en place, la Direction de la RSE suit :

- le nombre d'usines actives situées dans les pays à risques fabriquant des produits à marques propres pour une des enseignes du Groupe et leur localisation ;
- les audits sociaux réalisés dans les usines (nombre, pays de localisation, secteur, type d'audits...) ;
- les alertes reçues suite aux audits (type, nombre, gravité...) ;
- les plans d'actions correctives (nombre d'actions, mise en œuvre...) ;
- le niveau de conformité des usines et leur évolution dans le temps.

Depuis 2019, l'objectif défini par le Groupe est que l'intégralité de ses usines soit couverte par un audit ICS de moins de deux ans. Les indicateurs ci-après permettent de rendre compte des actions mises en place.

Sur les 107 pays où le *sourcing* est autorisé par le Groupe, 66 pays font l'objet de procédures renforcées dont 37 pays qui possédaient des usines travaillant en 2021 pour le Groupe. 94 % des usines fabriquant des marques propres sont localisées dans 10 pays.

Plus de 90 % des acheteurs concernés ont été formés sur la période 2018-2021. Des parcours de formation en digital ont été mis en place en France afin de former l'ensemble des nouveaux arrivants, tout en continuant à former les collaborateurs concernés.

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3

et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

État des lieux du parc usines dans les pays à risque et bilan des campagnes d'audits sociaux

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'usines actives* situées dans des pays à risque fabricant des produits à marques propres pour le Groupe	1 578	1 510	1 566	1 289	1 150
Dont situées en Chine	1 009	946	957	773	688
Dont situées en Inde	150	174	189	164	139
Dont situées en Turquie	77	64	67	55	49
Dont situées au Bangladesh	35	44	57	52	32
Dont situées dans d'autres pays à risque	307	282	296	245	242
Nombre d'audits sociaux réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe	1 245	1 460	1 126	1 188	1 187**
Dont mandatés directement par le groupe Casino	885	1 042	837	895	876
Dont issus d'une conversion d'un audit amfori – BSCI éligible	11	39	53	81	106
Dont mandatés par un autre membre de l'ICS	360	418	236	212	205
Dont % d'audits initiaux	62 %	52 %	47 %	58 %	58 %
Dont % d'audits de suivi	16 %	21 %	18 %	8 %	9 %
Dont % de réaudits	22 %	27 %	35 %	34 %	33 %
Répartition par secteur d'achat des audits sociaux réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe					
Alimentaires	20 %	22 %	21 %	32 %	25 %
Textiles	41 %	46 %	42 %	36 %	41 %
Non Alimentaires (hors textiles)	39 %	32 %	37 %	32 %	34 %
Répartition par pays des usines auditées par le Groupe situées dans les pays à risque					
En Chine	61 %	59 %	63 %	58 %	62 %
En Inde	14 %	11 %	12 %	13 %	11 %
En Turquie	5 %	5 %	3 %	4 %	4 %
Au Bangladesh	7 %	5 %	6 %	6 %	4 %
Dans un autre pays à risque	13 %	20 %	16 %	19 %	19 %

* Les usines actives travaillent soit pour des fournisseurs, soit des agents, soit des importateurs du Groupe, soit pour Casino Global Sourcing, la filiale de sourcing du Groupe.

** À noter que parmi les 1 187 audits sociaux réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe, 87 ont été mandatés par GPA et réalisés selon le référentiel ICS dans des usines localisées au Brésil et 332 ont été mandatés par Grupo Éxito et réalisés selon son référentiel d'audit social interne dans des sites de production colombiens.

Bilan des alertes remontées lors des audits sociaux ICS

Les alertes ICS permettent de prévenir les risques d'atteintes graves en identifiant en amont des risques potentiels qui font l'objet d'actions correctives qui sont suivies.

	2018	2019	2020	2021
Nombre d'audits sociaux ICS mandatés par le Groupe dans des usines situées dans des pays à risque et ayant généré au moins une alerte*	207	148	111	71
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées en Chine	61 %	61 %	52 %	58 %
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées en Inde	11 %	14 %	8 %	5 %
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées en Turquie	4 %	1 %	10 %	10 %
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées au Bangladesh	2 %	5 %	7 %	7 %
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées dans un autre pays à risque	22 %	19 %	23 %	20 %

* Une alerte est émise lorsqu'une non-conformité pouvant être très critique est relevée lors de l'audit et est intégrée dans les plans d'actions correctives dont la mise en œuvre est suivie suite à la réalisation de l'audit.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Répartition des alertes par chapitre ICS (en % des alertes totales émises lors des audits sociaux ICS mandatés par le Groupe)	2018	2019	2020	2021
Risque lié au système de management de l'usine	17 %	16 %	16 %	14 %
Risque lié au travail d'enfant	2 %	3 %	1 %	1 %
Risque lié au travail forcé	1 %	2 %	2 %	0 %
Risque lié à la discrimination et aux pratiques disciplinaires	6 %	4 %	5 %	5 %
Risque lié à la durée de travail	3 %	4 %	6 %	4 %
Risque lié à la rémunération, aux avantages et conditions	35 %	35 %	30 %	27 %
Risque lié à la santé et la sécurité	36 %	36 %	40 %	49 %

À titre d'exemple, une alerte relative à un risque lié au travail d'enfants peut être générée lorsque l'auditeur constate lors de l'audit (*via* des preuves documentaires ou lors des entretiens avec les employés) que le management de l'usine ne vérifie pas l'âge de ses employés à l'embauche ou ne conserve pas de copie des documents d'identité de ses employés, ce qui rend impossible de conclure que l'usine embauche bien uniquement des employés ayant l'âge minimum légal requis pour travailler.

Dispositif de suivi et d'accompagnement des usines

Selon les résultats des audits ICS, un statut est attribué à chaque usine qui permet d'évaluer son niveau de risque et de mettre en place des actions correctives. Un suivi des plans d'actions correctives est effectué pour s'assurer que les mesures adéquates sont mises en place et atténuer les risques.

En 2018, afin d'assurer un meilleur suivi de l'efficacité de la mise en œuvre des plans d'actions correctives, le groupe Casino a soutenu la mise en place d'un suivi automatisé des plans d'actions *via* la base ICS. Ainsi, depuis 2019, les plans d'actions sont directement complétés *via* la plateforme ICS facilitant le suivi des actions correctives mises en œuvre afin de mieux en rendre compte. Les usines sont ainsi localisées sur une carte et les responsables éthiques des filiales et du Groupe ont accès en temps réel à l'ensemble des informations concernant les 1 150 usines sous contrôle (localisation, informations sur l'usine, rapports d'audits, plans d'actions correctives, photos...).

Le tableau ci-dessous permet de rendre compte de l'efficacité des actions mises en œuvre.

% des usines actives auditées situées dans un pays à risque possédant	2017	2018	2019	2020	2021
Un statut <i>Acceptable</i> *	61 %	68 %	63 %**	65 %	70 %
Un statut <i>Acceptable with issues</i> (niveau 1)*	17 %	20 %	31 %	30 %	25 %
Un statut <i>Acceptable with issues</i> (niveau 2)*	18 %	10 %	5 %	5 %	4 %
Un statut <i>Probationary</i> *	4 %	2 %	1 %	0 %	1 %
Nombre d'usines déréférencées pour raisons éthiques	40	70	37	24	9
% d'usines déréférencées pour raisons éthiques	3,2 %	4,8 %	3,3 %	2,0 %	0,8 %

* Le statut d'une usine est attribué par le coordinateur éthique de la filiale en relation avec l'usine, selon les procédures énoncées dans le SCOP et en fonction du résultat obtenu au dernier audit social ICS réalisé dans l'usine.

** Il est important de mentionner que le questionnaire d'audit social ICS a connu une modification majeure en 2018 concernant son système de notation. En effet, il a été décidé de modifier et de durcir le barème de notation de l'ICS concernant les heures travaillées. Étant donné que le statut attribué à une usine dépend en grande partie du résultat obtenu par l'usine lors de son dernier audit social ICS, de nombreuses usines ayant auparavant le statut "Acceptable" ont basculé vers un statut "Acceptable with issues (niveau 1)" suite à leur réaudit social ICS, en raison de ce changement de barème de notation.

Les actions de prévention se concentrent tout particulièrement sur les usines ayant un statut *Probationary* et *Acceptable with issues*. Il est à noter que compte tenu du poids que représentent les commandes du Groupe pour une usine (moins de 3 % en moyenne sur le textile), seule une action collective avec les autres donneurs d'ordre permet la mise en place par l'usine des actions correctives demandées. Aussi, le Groupe coopère avec les autres entreprises dans le cadre notamment de l'ICS. Lorsque les usines n'ont pas mis en œuvre les actions demandées, celles-ci sont déréférencées par le Groupe.

Au-delà des contrôles des conditions de travail effectués au travers des audits sociaux ICS, le Groupe a également porté une attention particulière à la formation et à l'accompagnement des usines, notamment en les incitant à participer aux formations proposées tout au long de l'année par l'ICS, comme celles proposées en Chine et au Vietnam sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail en partenariat avec l'OIT, dans le cadre de leur programme SCORE (*Sustaining COmpetitive and Responsible Enterprises*).

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Focus sur les usines textiles

Compte tenu du niveau de risque des fournisseurs textiles identifiés dans la cartographie des risques du plan de vigilance, les usines textiles fabriquant les marques propres font l'objet d'une vigilance particulière, notamment celles situées au Bangladesh. Ces usines s'inscrivent dans le programme de contrôle des conditions sociales et environnementales décrit ci-dessus.

Des mesures spécifiques ont été mises en place pour les usines situées :

Au Bangladesh

Aucune usine de confection textile ne peut produire pour le Groupe si elle n'est pas déclarée à l'Accord on Fire and Building Safety. Le Groupe, via ses filiales Distribution Casino France, Casino Global Sourcing et Monoprix, a ainsi déclaré les usines situées au Bangladesh à l'Accord on Fire and Building Safety auquel le Groupe a adhéré dès juillet 2013, afin de soutenir la démarche collective et collaborative mise en place et de participer ainsi à l'amélioration des conditions de sécurité dans les usines : 100 % des usines déclarées ont été auditées par l'Accord. Afin que les missions de l'Accord continuent à être opérées depuis le Bangladesh, le groupe Casino a soutenu en 2019 et 2020 le projet mené par le Comité de

Pilotage de l'Accord et le BGMEA (*Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association*) visant à remplacer l'Accord on Fire and Building Safety par une nouvelle entité, le *Ready-made Garment Sustainability Council* (RSC). Le Groupe a participé en 2021 aux différentes réunions organisées par l'Accord. Sa filiale Monoprix, principalement concernée par le *sourcing* au Bangladesh, a adhéré en octobre 2021 à l'*International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*.

L'intégralité des nouvelles usines travaillant pour les marques propres de textile du Groupe dans ce pays a été systématiquement auditée en pré référencement selon le référentiel ICS, de manière non annoncée.

Au Brésil

Les usines fabriquant les marques propres textiles au Brésil font l'objet d'une politique de contrôle réalisée avec l'*Associação Brasileira do Varejo Têxtil* (ABVTEX), Association de Distributeurs Brésiliens de Textile, fondée en 1999. Cette initiative certifie après des audits indépendants les usines textiles situées au Brésil, afin de garantir des conditions de travail décentes à leurs employés et contribuer au développement des bonnes pratiques sociales dans la chaîne d'approvisionnement.

Indicateurs de suivi – textile

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'usines textiles actives fabriquant des marques propres pour le Groupe situées dans des pays à risque	652	631	662	535	424
% des usines textiles actives fabriquant des marques propres dans les pays à risque couvertes par un audit social ICS valide	69 %	94 %	92 %	89 %	87 %
Bangladesh					
Nombre d'usines de confection textile actives fabriquant des marques propres pour le Groupe situées au Bangladesh	31	36	52	50	30
% d'usines de confection textile actives suivies par l' <i>International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry</i>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre d'employés travaillant dans des usines de confection textile fournissant le Groupe et suivies par l'Accord	NC	63 828	115 887	132 618	71 024
Taux de conformité moyen des usines de confection textile fournissant le Groupe déclarées à l'Accord (référentiel Accord)	80 %	94 %	93 %	95 %	93 %

Actions de contrôles spécifiques concernant les risques environnementaux

Le Groupe a soutenu en 2018 la mise en place :

- d'un protocole d'audit complémentaire des enjeux environnementaux par l'ICS afin de continuer à partager les résultats des audits effectués dans les usines communes à plusieurs membres, ainsi que la mise en commun des plans de remédiation. Ce programme d'audits complémentaires sur l'environnement est déployé auprès d'usines de rang 1 ou 2 impliquées dans les étapes de fabrication les plus risquées au regard des enjeux environnementaux de produits de linge de maison ou composés de denim ou de cuir ;
- d'un guide des bonnes pratiques pour ses fournisseurs sur les techniques les plus courantes de traitement du denim. Pour chacune de ces techniques, il présente les principaux risques qui lui sont associés et, en

regard, les recommandations de sécurité et les types d'équipements de protection individuelle préconisés. Il met également en avant les bonnes pratiques de gestion des produits chimiques ainsi que des considérations environnementales relatives à la gestion des déchets liquides et solides générés par le traitement du denim. Ce guide a été partagé avec l'ICS afin qu'il puisse bénéficier à l'ensemble de ses enseignes membres ainsi qu'à leurs fournisseurs et usines fabriquant ce type de produits.

Afin d'accompagner ses usines dans l'amélioration de leurs pratiques environnementales, le Groupe les incite à participer aux formations proposées tout au long de l'année par l'ICS en partenariat avec une société externe, notamment sur les thématiques de sensibilisation aux enjeux environnementaux, de gestion des produits chimiques, ou encore de gestion des eaux usées et stations de traitement des effluents.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Indicateurs de suivi – Audits environnementaux

	2018	2019	2020	2021
Nombre d'audits environnementaux ICS réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe	23	27	29	76
Dont mandatés directement par le groupe Casino	11	17	20	28
Dont mandatés par un autre membre de l'ICS	12	10	9	48
Répartition par secteur d'achat des audits environnementaux réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe				
Textiles	100 %	93 %	72 %	33 %
Non Alimentaires (hors textiles) et alimentaires	0 %	7 %	28 %	67 %
Répartition par rang des audits environnementaux réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe				
Usines de rang 1	57 %	89 %	79 %	87 %
Usines de rang 2 ou supérieur	43 %	11 %	21 %	13 %

Actions de contrôles spécifiques

Enfin, afin de renforcer ses contrôles au sein de sa chaîne d'approvisionnement, 49 audits sociaux ICS ont été réalisés en 2021 au sein d'usines localisées dans des pays dans lesquels le *sourcing* est autorisé sans contrôles renforcés. Ces audits permettent d'améliorer la connaissance du niveau de conformité sociale et environnementale des usines situées dans des pays non considérés comme à risque et ainsi de venir alimenter l'analyse des risques des pays faite par le groupe Casino, contribuant à rendre plus robuste la cartographie des risques et le plan de vigilance du Groupe.

Le Groupe soutient depuis 2019 le partenariat noué entre l'ITC (International Trade Centre) et l'ICS dans le cadre du projet *Sustainability Map* soutenu notamment par la Commission européenne, et la plateforme en ligne gratuite *Sustainability Map* (<https://www.sustainabilitymap.org/home>) qui permet d'améliorer la connaissance de la chaîne d'approvisionnement. En effet, cet outil, en cours de déploiement, permet de s'assurer que les usines déclarées comme fournisseurs (rang 2) des usines de rang 1 du Groupe n'ont pas été déréférencées pour raisons éthiques, ne sont pas situées dans des zones de *sourcing* interdites par le Groupe ou encore qu'elles ne font pas l'objet d'accusations de violation des droits humains (travail forcé, travail d'enfants, discrimination, etc.) ou environnementaux. Cette plateforme permet d'accroître la transparence et la traçabilité au sein des chaînes d'approvisionnement des membres de l'ICS et, par conséquent, de renforcer l'efficacité du monitoring réalisé par le Groupe sur son parc d'usines impliquées dans la production de produits à marques propres.

Pour en savoir plus sur le projet *Sustainability Map*, se rendre sur : <https://ics-asso.org/download/5034> et <https://ics-asso.org/download/5114>.

Concernant les risques liés à la Covid-19 pour les employés des sites de production

Compte tenu des risques de cette pandémie pour les employés des sites de production, le groupe Casino a été à l'initiative de la mise en place dans le cadre de l'ICS d'un questionnaire spécifique afin d'interroger les usines sur le respect des gestes barrières et ce afin de protéger les employés du risque de contamination à la Covid-19 sur leur lieu de travail. En effet, pendant plusieurs semaines, les auditeurs n'ont pu se rendre dans les usines pour contrôler les conditions de travail. La mise en place de ce questionnaire, envoyé à environ 3 400 usines référencées dans la base ICS, avait un double objectif de prévention en rappelant les gestes à faire respecter et leur importance, mais aussi de contrôles par auto-évaluation. Les usines interrogées devaient répondre aux 50 questions du questionnaire, réparties en huit chapitres, mais également fournir des preuves visuelles ou documentaires des mesures mises en place au sein de leurs sites de production.

Le groupe Casino a adressé le questionnaire à 689 usines situées dans les pays les plus touchés par la pandémie et 289 d'entre elles ont partagé avec le Groupe le résultat de leurs auto-évaluations, ce qui représente un taux de réponse de 42 %, plus élevé de 9 points que le taux de réponse moyen obtenu par les membres ICS. Le Groupe a également bénéficié du partage de 61 auto-évaluations supplémentaires mandatées dans certaines de ses usines par d'autres membres ICS. Dans l'ensemble, il est ressorti de ces auto-évaluations que les usines avaient bien saisi l'importance de la mise en place des gestes barrières pour limiter la propagation de la Covid-19 et protéger la santé de leurs employés. La distanciation physique des postes de travail ainsi que la fourniture d'Équipements de Protection Individuelle (masques principalement) faisaient partie des mesures les mieux appliquées par les usines ayant répondu au questionnaire.

En complément de ces questionnaires, l'ICS a souhaité mettre en place un projet pilote d'enquêtes à distance réalisées directement sur les téléphones mobiles (via appels vocaux, application mobile ou site web) de plus de 21 000 employés de 159 usines, en utilisant la technologie développée par deux prestataires. Étant donné les difficultés rencontrées pour envoyer des auditeurs au sein de certaines usines lors du pic de la pandémie, ces enquêtes avaient pour but principal d'interroger directement les employés à propos de leurs conditions de travail et des mesures sanitaires mises en place par leurs employeurs pour limiter la propagation de la Covid-19, par le biais de 20 questions.

Au total, 2 384 employés de 18 usines sélectionnées par le groupe Casino ont répondu aux enquêtes dans le cadre de ce pilote. Les résultats ont confirmé dans l'ensemble les leçons tirées des auto-évaluations complétées par les usines, à savoir que les mesures de lutte contre la propagation de la Covid-19 étaient appliquées au sein des sites de production étudiés.

En 2021, la vérification de la bonne application des mesures sanitaires de lutte contre la propagation de la Covid-19 a été intégrée à la liste des points contrôlés par les auditeurs dans le cadre du chapitre 8 "Santé et Sécurité" des audits sociaux ICS.

● (ii) Fournisseurs à marques propres dont les produits contiennent de l'huile de palme

Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

Plusieurs produits à marques propres contiennent de l'huile de palme comme ingrédient. Cet ingrédient présente des risques liés à la déforestation, particulièrement en Indonésie et en Malaisie, à l'érosion des sols, à la pollution des eaux, à l'impact des monocultures sur la biodiversité et aux conditions de travail dans les plantations de palmiers (risque de travail d'enfants, travail forcé, santé et sécurité au travail).

Cet ingrédient étant acheté par les fournisseurs directs auprès de raffineurs ou d'importateurs d'huile de palme, le Groupe leur demande de lui garantir que cet ingrédient respecte les engagements zéro déforestation – zéro exploitation tels que définis par Earthworm Foundation (ex-TFT), partenaire du Groupe, c'est-à-dire provenant de plantations dont l'exploitation respecte les forêts à haute valeur de conservation ⁽¹⁾, les forêts à haute valeur en carbone et dont l'exploitation favorise le développement des petits producteurs et respecte les communautés locales et le droit des travailleurs.

Afin de réduire ces risques, le groupe Casino a limité l'utilisation d'huile de palme dans les produits alimentaires, dès 2010, en la supprimant dans de nombreux produits à marques propres, notamment ceux issus de l'Agriculture Biologique. Puis, prenant en compte les attentes multiples des parties prenantes, le Groupe a adhéré à la RSPO en 2011 (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*) et s'est engagé, en France, à utiliser, d'ici à 2020, uniquement de l'huile de palme certifiée RSPO en privilégiant les niveaux

Segregated ou Identity Preserved, ce qui lui permet d'avoir aussi accès à la traçabilité de l'huile de palme utilisée. L'absence de travail forcé et de recours au travail d'enfants fait partie notamment des éléments contrôlés par les auditeurs externes lors de l'audit de certification RSPO d'une plantation.

Au-delà de la RSPO, les fournisseurs ont été informés dès 2015 par courrier de la politique huile de palme du Groupe et des séminaires de travail ont été organisés au Brésil afin de les sensibiliser à cette politique. Le Groupe demande à ses fournisseurs de tracer l'huile de palme utilisée dans ses marques propres en identifiant et déclarant le raffineur ou le premier metteur en marché, afin d'avoir une visibilité de la chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe considère que seule une collaboration entre toutes les parties prenantes (associations, raffineurs, plantations, industriels...) permet d'atteindre l'objectif partagé de n'utiliser que de l'huile de palme sans déforestation et sans exploitation. C'est la raison pour laquelle il a adhéré, en 2019, à la *Palm Oil Transparency Coalition* (POTC). La POTC réalise une évaluation des politiques et des actions des raffineurs au regard de leurs engagements zéro-déforestation qui permet de connaître le niveau de risque et d'engager avec nos fournisseurs un dialogue constructif pour inciter les raffineurs auprès desquels ils achètent l'huile de palme à renforcer leurs actions de contrôle et d'amélioration de leur chaîne d'approvisionnement.

Compte rendu de la mise en œuvre

Le Groupe calcule en France l'empreinte de l'huile de palme utilisée dans ses produits alimentaires et non-alimentaires à marque propre et collecte les informations permettant de tracer l'huile de palme jusqu'au premier importateur (nom et adresse) et/ou des raffineurs. La méthode consiste à adresser un questionnaire à chaque fournisseur direct dont les produits contiennent de l'huile de palme. L'objectif de ces questionnaires est de tracer cette huile de palme afin d'identifier l'ensemble des acteurs présents le long de la chaîne d'approvisionnement jusqu'à la première entité importatrice d'huile de palme depuis les pays producteurs. Les volumes d'huile de palme sont ainsi déclarés chaque année depuis 2012 à la RSPO et les rapports sont disponibles au lien suivant : <https://rspo.org/>. La liste des moulins d'huile de palme est quant à elle établie à l'aide de l'application Global Forest Watch : <https://data.globalforestwatch.org>.

De 2016 à 2018, une analyse des engagements "zéro-déforestation" des premiers importateurs a été réalisée avec Earthworm Foundation dont le groupe Casino est membre. Cette analyse a porté sur quatre critères primordiaux : la politique de l'entreprise et les valeurs qu'elle défend sur l'huile de palme ; la réputation de l'entreprise en lien avec ses activités liées à l'huile de palme ; la transparence de ses chaînes d'approvisionnement ; les actions mises en place pour appliquer sa politique ou améliorer son approvisionnement.

(1) Zones à haute valeur de conservation sont des zones qui contiennent une forte valeur biologique, sociale et culturelle qu'il est important de conserver, en incluant les espèces et habitats rares.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Depuis 2019, cette analyse est réalisée dans le cadre de la *Palm Oil Transparency Coalition* (POTC) afin d'agir collectivement, avec d'autres distributeurs engagés dans la même démarche. La POTC envoie chaque année des questionnaires d'évaluation aux importateurs d'huile de palme afin d'analyser précisément leur degré d'engagement pour une huile de palme durable. Les résultats sont partagés sous forme de rapport avec l'ensemble des membres de la POTC. Le groupe Casino informe ses propres fournisseurs directs de ces résultats afin qu'ils puissent les prendre en compte dans leurs politiques d'achat. Le rapport est aussi disponible sur le site Internet de la POTC.

Depuis 2020, le groupe Casino communique auprès de ses fournisseurs à marque propre en France l'analyse de la POTC afin de continuer à les sensibiliser aux risques liés à l'huile de palme selon les importateurs.

En France 100 % de l'huile de palme utilisée dans les produits alimentaires et non alimentaires à marque propre est certifiée RSPO, et à 100 % avec le niveau *Segregated* ou *Identity Preserved*, donnant le plus de garanties. Le niveau *Segregated* est le deuxième degré le plus strict de certification par la RSPO : il implique que les flux de matières premières, huile de palme certifiée d'une part et huile de palme conventionnelle de l'autre, soient séparés depuis la palmeraie jusqu'au produit fini de tout transformateur et tout distributeur. Le niveau *Identity Preserved* constitue le degré de certification le plus strict car l'huile de palme d'une palmeraie certifiée doit être isolée tout au long de la chaîne d'approvisionnement (comme pour le niveau *Segregated*) et son origine doit également pouvoir être tracée. La liste des produits à marques propres contenant de l'huile de palme certifiée durable est disponible au lien suivant : <https://rspo.org/members/trademark/trademark-products-gallery>

Tableau recensant le niveau d'identification, certification et évaluation de la chaîne d'approvisionnement en huile de palme du groupe Casino sur le périmètre France

Rang dans la chaîne d'approvisionnement	Nombre	% d'identification	% certifié par la RSPO au niveau IP ou SG	% évalué par la POTC
0 - Produits à marques propres contenant de l'huile de palme	160	100 %	100 %*	NA
1 - Fournisseurs de produits finis à marque propre contenant de l'huile de palme	31	100 %	97 %	NA
2 - Importateurs d'huile de palme	19	81 %	100 %	64 %
3 - Moulins de palmiers à huile	118	100 %**	100 %	NA

* L'huile de palme contenue dans le produit est certifiée RSPO au niveau IP ou SG.

** Liste générique de tous les moulins certifiés RSPO au niveau IP ou SG.

En outre, le groupe Casino a obtenu la note de 15,75/24 au classement de la *scorecard* huile de palme réalisée en 2021 par le WWF, le plaçant à la deuxième place des distributeurs français.

En Amérique du Sud, GPA/Assaí et Éxito privilégient une origine locale de l'huile de palme à la fois pour consommer local et pour diminuer les risques sociaux et environnementaux liés à la culture de l'huile de palme. De ce fait, le risque de déforestation est plus faible comparé à l'huile de palme utilisée en France qui provient d'Asie.

En Colombie, Grupo Éxito est engagé dans le TFA (*Tropical Forest Alliance*) 2030, une initiative multipartite dont l'objectif est de réduire la déforestation tropicale liée à l'huile de palme, au soja, à l'élevage bovin. Éxito qui a également signé le *Palm Oil National Agreement* du TFA dont le but est de promouvoir le travail conjoint des différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement en huile de palme pour atteindre l'objectif de zéro déforestation privilégie l'huile de palme colombienne RSPO pour l'huile de palme à cuisiner. Éxito effectue également un travail d'identification et de traçabilité des fournisseurs de produits à marques propres contenant de l'huile de palme.

Au Brésil, GPA a publié sa politique d'achats de produits à base d'huile de palme que les fournisseurs doivent respecter pour fournir ses marques propres. Cette politique rappelle l'obligation qui leur est faite de connaître l'origine de l'huile de palme et de préciser si elle est d'origine locale ou importée. Si l'huile de palme

est importée, il est demandé à ce qu'elle soit certifiée RSPO. De plus, il est requis d'identifier le pays d'origine et de tracer l'huile de palme jusqu'aux importateurs. Cette politique est accessible sur le site Internet de GPA : <http://www.gpari.com.br/wp-content/uploads/sites/108/2020/12/Social-and-Environmental-Policy-for-Purchasing-Palm-Oil-Products.pdf>

● (iii) Fournisseurs de viande bovine au Brésil

Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

Environ 15 % des volumes de viande bovine commercialisés par GPA le sont sous ses marques propres. Le solde (85 %) des volumes est commercialisé par des marques nationales et/ou aux rayons frais par les principales entreprises agroalimentaires brésiliennes. GPA n'achète pas en direct auprès des fermes, sauf le cas échéant pour les marques propres.

L'analyse des risques sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement de GPA réalisée, en 2014, par le département de gestion des risques de GPA, en lien avec le département RSE, a identifié les fournisseurs de viande bovine au Brésil comme pouvant être liés à des risques d'atteintes graves aux droits de l'homme (risques de travail d'enfants, travail forcé, santé et sécurité au travail) et à l'environnement (risque de déforestation de l'Amazonie notamment). Cette analyse a été confirmée par la cartographie mise en place dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance.

La politique d'achat responsable de viande bovine, mise en place en mars 2016, en partenariat avec le The Forest Trust (TFT) Brésil (*Earthworm Foundation*), consiste à s'assurer que l'élevage des bovins achetés directement par les fournisseurs n'est pas lié à des fermes qui se sont livrées à des actes de déforestation illégale, ou qui sont impliquées dans du travail forcé, ou dans l'invasion illégale des terres indigènes, et ce par la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement.

Déployée en priorité pour les achats réalisés par Multivarejo, elle a été étendue à l'enseigne Assai, premier acteur de *cash and carry* du Brésil à se mobiliser sur cet enjeu.

La politique mise en place par GPA auprès de ses fournisseurs de viande bovine pour réduire les risques de déforestation et de violation des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement s'appuie sur deux principes :

- (i) Traçabilité et transparence : tous les fournisseurs de GPA doivent déclarer notamment les informations concernant les abattoirs (rang 1) et les fermes (rang 2) ayant fourni les bovins avec lesquels ils travaillent et déclarer ces informations dans l'outil de traçabilité de GPA.
- (ii) Surveillance par géo-monitoring : GPA n'a pas de relation directe avec les fermes. La conformité de ces fermes est vérifiée par les fournisseurs *via* un système de géo-monitoring par satellite permettant de contrôler leur conformité avec les critères définis ci-dessous de la politique zéro déforestation. Si une incohérence est constatée au cours du processus de contrôle, la ferme est bloquée et ne peut pas commercialiser ses produits chez GPA.

Cette politique s'appuie sur les critères socio-environnementaux pour l'achat de bovins établis en 2009 pour les fournisseurs.

Sur l'ensemble du territoire brésilien, les fournisseurs brésiliens ne doivent pas se fournir auprès de fermes :

1. s'étant accaparé des terres indigènes ;
 2. s'étant accaparé des unités de conservation ;
 3. ayant été mises en cause pour des pratiques apparentées à du travail forcé et/ou travail d'enfants ;
 4. ayant été mises sous embargo par le ministère de l'Environnement dû à une infraction environnementale ;
- Spécifiquement s'agissant des fermes situées en Amazonie, les fournisseurs brésiliens ne doivent pas se fournir auprès de fermes ;
5. ayant déforesté après août 2008/octobre 2009 tel que défini dans la politique de GPA ;
 6. n'ayant pas de CAR (numéro d'identification rurale), ni de licence environnementale quand applicable.

Pour mettre en place sa politique, GPA a :

- cartographié les différents chaînons de sa chaîne d'approvisionnement pour identifier les différents types d'approvisionnement ;

- mis en place des plans d'actions spécifiques en fonction du risque associé à chaque sous-chaîne identifiée ;
- formé les fournisseurs pour qu'ils puissent mettre en place, au sein de leurs structures, les outils nécessaires pour vérifier que les fermes respectent les critères d'achat définis ;
- mis à disposition de ses fournisseurs un manuel de procédure et de présentation de la politique de GPA ;
- identifié la localisation précise des fermes qui livrent directement ses fournisseurs ;
- collaboré avec les acteurs du marché, les organisations publiques et les ONG dédiées à la lutte contre la déforestation afin de faire converger les pratiques et de travailler à l'élaboration de solutions systémiques.

Les fournisseurs n'adhérant pas à cette politique d'achats responsables de viande bovine de GPA ont vu leur contrat suspendu jusqu'à ce qu'ils soient en règle et prouvent qu'ils appliquent effectivement ladite politique.

Conscient de l'augmentation du risque de déforestation au Brésil, et afin d'améliorer encore l'efficacité de sa politique, GPA a participé en 2019 et en 2020 aux travaux portés conjointement par l'ONG Imaflora et le Ministère Public Fédéral en lien avec d'autres acteurs de la société civile dans le cadre du projet Beefontrack.org, soutenu par GPA ⁽¹⁾.

Dans le cadre de cette plateforme, un protocole de contrôle de l'élevage bovin au Brésil commun à tous les acteurs impliqués a été défini et validé par le Ministère Public Fédéral le 12 mai 2020 et est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2020 ⁽²⁾. Ce protocole a été intégré dans la mise à jour de la politique de GPA sur l'élevage bovin, intitulée *Social and Environmental Beef Purchasing Policy* et définie à l'aide du diagnostic réalisé en 2018-2019 par Proforest, une ONG spécialisée en approvisionnement responsable de ressources naturelles ⁽³⁾. Cette mise à jour de la politique de 2016 a été présentée au Comité de gouvernance et RSE de GPA le 29 juillet 2020 et publiée le 5 septembre 2020.

La politique de GPA mise à jour précise, en s'appuyant sur le protocole d'Imaflora, l'ensemble des critères qui doivent être validés par les fournisseurs dans le cadre de leur contrôle des fermes. Elle s'applique à tous les fournisseurs de viande bovine de GPA depuis le 5 septembre 2020. Ce document rappelle que son respect est *"obligatoire pour tous les fournisseurs de viande bovine et constitue une condition préalable à la fourniture de marchandises à GPA et au maintien de relations à long terme avec les entités commerciales du groupe GPA. Si un fournisseur refuse d'appliquer ces lignes directrices ou de prendre les mesures correctives requises, GPA peut mettre fin à la relation commerciale avec ce fournisseur"* ⁽⁴⁾.

(1) <https://www.beefontrack.org/who-is-who>.

(2) https://61b37262-1c70-4b1c-9bd4-d52a78d31afb.filesusr.com/ugd/c73ac5_1f727af24f4e4f2a8806e00ed7bccb3d.pdf

(3) <https://proforest.net/en>

(4) <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2021/03/Social-and-Environmental-Beef-Purchasing-Policy.pdf> (page 3 du PDF).

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

GPA impose ainsi à ses fournisseurs directs :

- d'adhérer à sa nouvelle politique (point 5.2.1 de la politique de GPA) ;
- de se conformer au Code d'Éthique de GPA (point 5.2.2 de la politique de GPA) ;
- de mettre en œuvre le protocole de contrôle de la viande bovine en Amazonie d'Imaflora en vue de contrôler les fermes (point 5.2.3 de la politique de GPA) avec lesquelles ils travaillent : *“Les fournisseurs disposant d'au moins une usine de conditionnement de viande située dans le biome amazonien ou effectuant des achats de bétail dans le biome amazonien doivent nécessairement devenir utilisateurs des protocoles du projet “Beef On Track” (...) et garantir que les fermes respectent les 12 critères requis dans leur processus d'achat. En outre, GPA exige que ces fournisseurs adoptent un engagement de non-déforestation dans le biome amazonien, conformément à la politique de GPA. GPA reconnaît comme bonne pratique la signature d'un accord d'ajustement de la conduite environnementale avec le Ministère Public Fédéral dans les États brésiliens où les usines sont situées.”* ⁽¹⁾ Dans le cadre de ce protocole mis en place par Imaflora, les fournisseurs doivent surveiller les fermes bovines brésiliennes (rang 2 de la chaîne d'approvisionnement de GPA) au regard de 12 critères socio-environnementaux, tels que la déforestation illégale, les embargos environnementaux, les terres indigènes et le travail forcé. S'agissant du biome amazonien en particulier, les fournisseurs doivent en outre refuser tout bétail provenant de fermes qui se sont livrées à des actes de déforestation après la *cut-off* date fixée par le protocole (octobre 2009) ;
- d'indiquer les données d'origine directe et les données d'expédition de la viande bovine dans l'outil de traçabilité de GPA (point 5.2.4 de la politique de GPA) ;
- d'adhérer à un outil de géo-monitoring permettant de s'assurer que l'ensemble des bovins achetés sont conformes aux critères socio-environnementaux (point 5.2.5 de la politique GPA). En cas de non-conformité, le fournisseur ne peut accepter les bovins provenant des fermes concernées.

Conformément à sa nouvelle politique, GPA :

- contrôle ses fournisseurs pour vérifier qu'ils respectent la politique via un contrôle des données communiquées par les fournisseurs concernant les fermes à partir d'un outil de géo-monitoring par satellite différent de celui utilisé par la plupart des fournisseurs ⁽²⁾ ;
- continue de former ses équipes internes et d'accompagner ses fournisseurs. Ainsi, tous les collaborateurs du groupe GPA impliqués dans le processus d'achat de viande bovine sont formés. Pour chaque nouveau fournisseur, GPA met à disposition et dispense une formation pour l'aider à adhérer aux lignes directrices de GPA.

Le fournisseur potentiel doit se conformer pleinement à la politique afin de commencer à approvisionner GPA ou continuer à être son fournisseur. Les fournisseurs qui refusent de se conformer à ces exigences de mise en œuvre ou de contrôle sont bloqués et ne peuvent approvisionner aucune entité commerciale du groupe GPA. Le fournisseur qui cesse de fournir GPA pour non-respect de la politique et qui souhaite reprendre l'approvisionnement doit présenter tous les éléments de preuve afin d'être admis à nouveau en tant que partenaire commercial. Par ailleurs, GPA encourage ses fournisseurs de viande ayant bloqué des fournisseurs de bétail (fermes) en raison d'un manquement quelconque à être transparents avec leurs fournisseurs, en expliquant les raisons de leur exclusion, en les encourageant à s'adapter aux exigences correspondantes ⁽³⁾.

Concernant les fermes indirectes (rang 3 de la chaîne d'approvisionnement). Compte tenu de la difficulté pour les fournisseurs de contrôler et surveiller ces fermes à grande échelle, et des pratiques illégales dites de “blanchiment en bovin” utilisées par certains propriétaires, GPA soutient et participe à la mise en place de solutions de contrôle du rang 3 durables, déployables à grande échelle, et partagées par tous les acteurs. C'est pourquoi, GPA fait partie du groupe de travail pour les fournisseurs indirects (GTFI), aux côtés de différentes associations dont la National Wildlife Federation (NWF), Earthworm ou encore Amigos da Terra, et participe à des projets pilotes impliquant les fournisseurs visant à renforcer la surveillance des fermes indirectes pour une production durable de viande bovine ⁽⁴⁾. À ce titre, GPA soutient et est directement impliqué dans le projet VISIPEC ⁽⁵⁾ (www.visipec.com/) afin de remonter la chaîne d'approvisionnement aux fermes indirectes lorsqu'elles sont présentes et de renforcer les processus de contrôle. Cet outil permet aux fournisseurs de GPA de croiser les informations des CAR (registre du cadastre) avec le GTA (document de transport permettant de connaître la ferme de départ et la ferme d'arrivée) et ainsi de contrôler les fermes indirectes. Ce projet est en phase d'expérimentation par la *National Wildlife Federation* et GPA est le premier distributeur impliqué dans ce pilote.

La politique complète de GPA est accessible sur : <https://www.gpabr.com/en/sustainability/transforming-the-value-chain/>.

Compte tenu des enjeux, le groupe Casino considère, comme la plupart des acteurs au Brésil, qu'il est nécessaire, pour que les actions soient efficaces, de définir des règles de contrôle communes à l'issue d'un débat collectif impliquant tous les acteurs, des distributeurs, fournisseurs à la société civile. C'est pourquoi, GPA soutient les démarches visant à améliorer les actions de contrôle de la chaîne d'approvisionnement de l'élevage bovin au Brésil, et participe :

- au groupe de travail sur les fournisseurs indirects (GTFI), une plateforme d'échanges sur les défis posés par la chaîne indirecte d'élevage de bœufs ;

(1) <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2021/03/Social-and-Environmental-Beef-Purchasing-Policy.pdf> (page 29 du PDF).

(2) <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2021/03/Social-and-Environmental-Beef-Purchasing-Policy.pdf> (pages 20 et 21 du PDF).

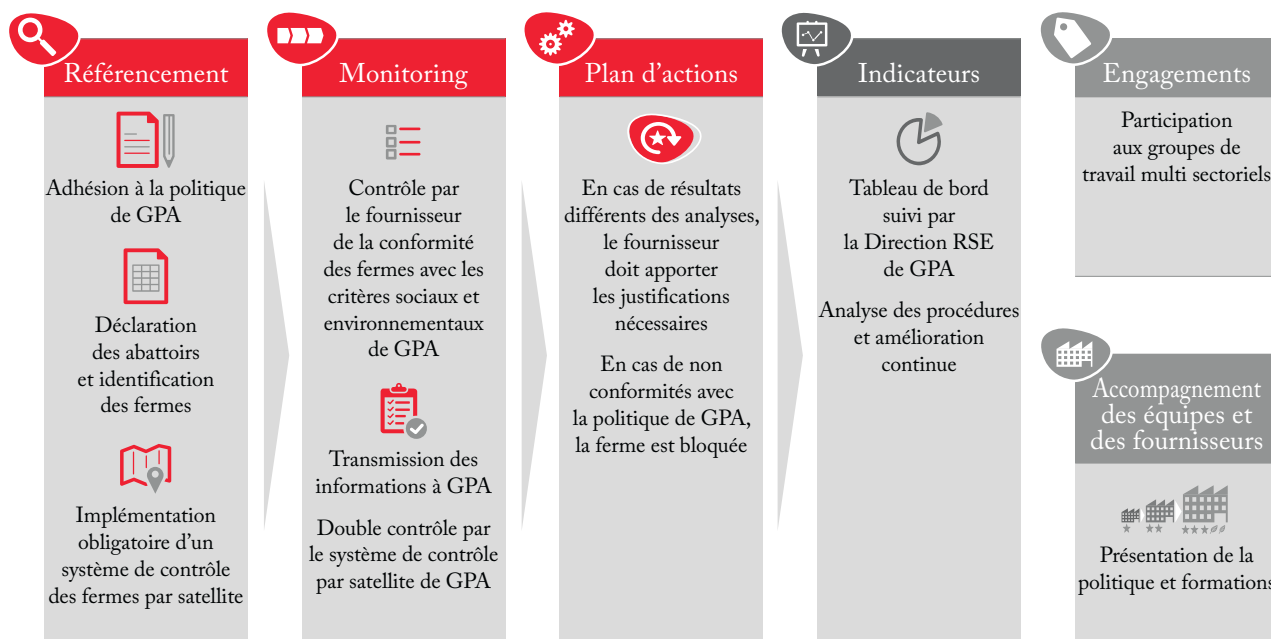
(3) <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2021/03/Social-and-Environmental-Beef-Purchasing-Policy.pdf> (page 19 du PDF).

(4) <https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2021/03/Social-and-Environmental-Beef-Purchasing-Policy.pdf> (page 35 et 36 du PDF).

(5) <http://www.visipec.com/>.

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

- au processus de contrôle annuel des engagements du Pacte national en faveur de l'éradication du travail forcé (InPACTO) dont GPA est signataire depuis 2005 ;
- au GTPS, *Brazilian Roundtable on Sustainable Livestock* qui rassemble les acteurs de la chaîne d'approvisionnement pour renforcer l'élevage durable ;
- à la coalition brésilienne sur le climat, les forêts et l'agriculture : mouvement multisectoriel visant à promouvoir un nouveau modèle de développement économique basé sur une économie bas carbone ;
- au groupe de travail sur l'élevage bovin de la *Forest Positive Coalition* du *Consumer Goods Forum*.



Compte rendu de la mise en œuvre en 2019

Les principaux résultats de la mise en place de cette politique sont :

- 100 % des fournisseurs ont adhéré à la politique et au programme de développement de GPA. En 2019, quatre fournisseurs ont conclu leur plan d'action pour finaliser leur mise en conformité avec la politique de GPA. Depuis le lancement de sa politique en 2016, GPA a procédé au déréférencement de 23 fournisseurs ayant refusé d'adhérer à cette politique ou de déployer leur plan d'action ;
- 19 abattoirs fournisseurs (100 %) ont un système de géo-monitoring en place : 99,6 % du volume de ces fournisseurs ont une origine contrôlée de leur viande en 2019. Les 0,4 % correspondent aux fournisseurs qui ont soit mis en place le dispositif cette année, soit qui ont été suspendus pour refus de la mise en place du plan d'action (2019) ;
- 22 150 fermes directes ont été identifiées. Ces fermes ont fourni des bovins aux fournisseurs de GPA et ont été contrôlées par nos fournisseurs ;

- plus de 30 réunions ont été organisées avec les fournisseurs pour leur présenter la politique depuis sa publication et accompagner la mise en place des plans d'actions spécifiques en 2019.

Compte rendu de la mise en œuvre en 2020

En 2020, la nouvelle politique a été présentée à tous les fournisseurs de GPA et 38 fournisseurs y ont adhéré. Chaque fournisseur contrôle au regard des 12 critères du protocole d'Imaflora la conformité des fermes. 100 % des fermes directes sont contrôlées par un système de géo-monitoring au regard de ces règles.

Afin de s'assurer de la bonne application des procédures de contrôle des fermes par ses fournisseurs directs, GPA a analysé avec un outil de géo-monitoring différent de celui utilisé par la majorité de ses fournisseurs les informations communiquées sur les fermes validées comme conformes. Dès lors que l'analyse de GPA s'avère différente de celle du fournisseur, le fournisseur doit en justifier les raisons. Si l'analyse menée par GPA est confirmée, la ferme est bloquée.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

GPA a par ailleurs :

- sollicité systématiquement les fournisseurs mis en cause par les rapports des ONGs en 2020, analysé les fermes mises en cause et étudié leurs réponses en vue de prendre, si nécessaire, des mesures ad hoc ;
- participé aux initiatives multipartites prenantes qui permettent d'échanger sur les problématiques socio-environnementales de l'élevage bovin au Brésil afin de soutenir la mise en place de solutions collaboratives. En effet, compte tenu de la complexité des enjeux et du nombre d'intervenants, le groupe Casino et GPA considèrent que les solutions collaboratives permettent d'agir plus efficacement. Ainsi, le groupe Casino coprécide le groupe de travail sur l'élevage bovin mis en œuvre par la *Forest Positive Coalition* du *Consumer Good Forum* visant à mobiliser tous les acteurs achetant de la viande au Brésil et à renforcer et améliorer collectivement les outils et actions de contrôle des fournisseurs brésiliens de viande bovine. Les équipes de GPA ont participé comme mentionné ci-avant aux travaux menés par Imaflora dans le cadre du projet *beef on track*, du GTFI, et de la GTPS et du projet Visipec ;
- audité 10 abattoirs de ses fournisseurs directs à marque propre ("Rubia Gallega") selon le référentiel d'audit social ICS afin de contrôler les conditions de travail.

Les actions mises en œuvre par Éxito en Colombie sont présentées dans le chapitre Lutter contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières (page 272).

Compte rendu de la mise en œuvre en 2021

Le groupe Casino a continué de mettre en œuvre ses actions afin de réduire le risque lié aux impacts sociaux et environnementaux des fournisseurs de viande bovine à marque nationale et à marque propre au Brésil.

Actions vis-à-vis des fournisseurs

Les fournisseurs brésiliens dont la viande bovine fraîche et congelée est commercialisée dans les magasins du Groupe au Brésil, ont depuis la mise à jour de la politique bovine en septembre 2020, adhéré à celle-ci. Ceci constitue une condition indispensable pour fournir les enseignes. La Direction générale et les équipes commerciales de GPA/Assaí⁽¹⁾ qui ont continué à être sensibilisées à la politique mise en place ont à plusieurs reprises échangés avec les principaux fournisseurs de viande bovine au Brésil afin de s'assurer de la bonne compréhension et mise en œuvre de la politique de GPA/Assaí. Des échanges réguliers ont aussi lieu entre les équipes opérationnelles et les fournisseurs suite au deuxième contrôle des fermes réalisé *via* l'outil de geo monitoring par GPA/Assaí afin de définir les éventuelles actions correctives à mettre en place et continuer à améliorer les procédures de contrôle. Par ailleurs, les équipes opérationnelles de GPA/Assaí ont mobilisé les fournisseurs dès qu'elles ont eu connaissance qu'un rapport mettant en cause des fermes pouvant être liées à la déforestation a été publié, afin de connaître la position du fournisseur, la véracité des accusations, les actions entreprises le cas échéant, et de vérifier que ces exploitations ne sont pas liées à des produits vendus en magasin.

Monitoring des fermes des fournisseurs

Les enseignes du groupe au Brésil ne sont pas en contact direct avec les fermes au Brésil et n'ont à ce titre aucune relation établie, hormis le cas échéant pour les produits à marques propres qui représentent environ 10 % des volumes de vente. Aussi, les fournisseurs de viande contrôlent, au regard des 12 critères du protocole *Beef on track* d'Imaflora intégrés dans la politique de GPA/Assaí, les fermes auprès desquelles ils s'approvisionnent en utilisant un outil de géo-monitoring. Ces données sont communiquées aux enseignes du groupe au Brésil et sont à nouveau contrôlées, chaque mois, par GPA/Assaí *via* un outil de géo-monitoring. En cas de différence d'analyses, les équipes de GPA/Assaí en informent le fournisseur qui doit apporter les éléments démontrant que les fermes répondent aux critères demandés. À défaut, le fournisseur doit bloquer les fermes en attendant que les éléments soient fournis et acceptés.

GPA/Assaí incitent ses fournisseurs à communiquer les règles applicables aux fermes et à identifier les fermes indirectes (qui fournissent les fermes directes) qui représentent le rang 3 de la chaîne d'approvisionnement. GPA/Assaí a continué de soutenir le projet Visipec, outil développé par NWF, permettant de croiser les données cadastrales des fermes directes (CAR) avec les documents de transport des animaux entre la ferme indirecte et la ferme directe (GTA), afin d'évaluer le niveau de risques des fermes indirectes. GPA/Assaí soutient la démarche des trois grands fournisseurs brésiliens visant à identifier d'ici 2025 toutes les fermes indirectes qui fournissent les fermes directes et la démarche d'accompagnement de celles-ci.

Participation aux initiatives pour définir un cadre commun de monitoring des fermes au Brésil

Afin d'améliorer les pratiques de monitoring et d'engager tous les acteurs, il est essentiel que tous les fournisseurs au Brésil appliquent les mêmes règles de contrôle des fermes et utilisent des outils performants. Aussi, le groupe Casino et ses filiales GPA/Assaí sont engagés dans plusieurs initiatives multi parties prenantes afin de définir des règles communes à tous les acteurs au Brésil pour effectuer le monitoring des fermes, identifier des nouvelles approches et technologies et transformer les pratiques du marché. En 2021, GPA/Assaí ont continué de participer aux différentes initiatives suivantes :

- *Tropical Forest Alliance* : GPA/Assaí participe au forum de discussion pour faire progresser l'utilisation de solutions pragmatiques permettant d'améliorer la traçabilité et le suivi dans l'élevage ;
- Groupe de travail des fournisseurs indirects (GTFI) : GPA/Assaí est membre du GTFI, principal forum de discussion sur le suivi des fournisseurs indirects dans la chaîne d'approvisionnement en viande bovine au Brésil ;
- Groupe de travail sur l'élevage durable (GTPS) : GPA/Assaí est aussi membre de l'organisation multisectorielle pour la promotion de l'élevage durable ;

(1) Depuis 2020, Assaí est devenue une entité différente de GPA (cf. § 3.10. note méthodologique).

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

1
2
3
4
5
6
7
8

- Coalition brésilienne pour le climat, les forêts et l'agriculture : La coalition est un mouvement multisectoriel dont l'objectif est d'aborder les questions liées au changement climatique dans la perspective d'une nouvelle économie, basée sur une faible émission de gaz à effet de serre (GES), par le biais de propositions concrètes visant à mettre fin à la déforestation et à l'exploitation forestière illégale, en favorisant une production compétitive et durable ;
- Visipecc : en partenariat avec NWF et un fournisseur, GPA/Assaí a participé à un pilote pour tester le suivi social et environnemental de la chaîne des fournisseurs indirects, en utilisant l'outil de traçabilité VISIPEC, qui permet de relier les fournisseurs directs et indirects, et d'avoir une vision élargie de la chaîne d'approvisionnement des abattoirs brésiliens.

Enfin, il a participé activement cette année à améliorer les standards au Brésil au travers du :

- groupe de travail sur l'élevage bovin de la Forest Positive Coalition du *Consumer Good Forum* : le groupe Casino co-préside ce groupe de travail qui est accompagné par l'association Proforest, et dont l'objectif est de définir un cadre de règles communes entre tous les donneurs d'ordre internationaux applicable par les fournisseurs de viande bovine au Brésil afin de garantir une viande qui ne soit pas liée à des risques de déforestation au Brésil. Le groupe Casino a participé et co-animé plus d'une dizaine de réunions en 2021. Comme présenté dans le rapport annuel de la Forest Positive Coalition, ce groupe de travail a évalué les meilleures pratiques de 20 entreprises brésiliennes de conditionnement de la viande qui, ensemble, opèrent et s'approvisionnent auprès de plus de 100 usines de conditionnement de la viande dans les biomes de l'Amazonie et du Cerrado

brésiliens. L'objectif est de publier début 2022 les lignes directrices à respecter par les fournisseurs de viande bovine au Brésil pour garantir que les fermes avec lesquelles ils travaillent ne sont pas liées à la déforestation au Brésil. Ces lignes directrices ont été définies après une large consultation des parties prenantes externes (fournisseurs, ONGs, pouvoirs publics...) qui ont pu commenter le document en 2021. Une série de webinaires intitulée *Learning Journey* afin de sensibiliser les membres de la *Forest Positive Coalition* et les fournisseurs de viande aux principaux enjeux et solutions pour améliorer les processus de monitoring des fermes et les accompagner dans de meilleures pratiques ont été mis en place en 2021. Ce parcours d'apprentissage a été développé en partenariat avec le programme "Beef Toolkit" financé par le Fonds pour l'environnement mondial (FEM) ;

- protocole *Beef on track*/"Boi na Linha" d'Imaflora : GPA/Assaí a participé activement à la réalisation du "guide pour les distributeurs : développer une politique d'approvisionnement en viande bovine" ⁽¹⁾ publié par Imaflora. L'objectif de ce guide, qui fait partie du programme "Boi na Linha", dont GPA/Assaí sont aussi les co-développeurs, est de présenter les bonnes pratiques pour mettre en place une politique de monitoring de la chaîne d'approvisionnement de la viande bovine, et lutter contre les achats de produits provenant d'exploitations agricoles liées à la déforestation dans le biome amazonien. GPA est aussi intervenu dans le webinar, organisé par Proforest et Imaflora, sur la définition d'un protocole de suivi volontaire des fournisseurs de bétail pour le Cerrado. L'objectif est de soutenir la construction de meilleures pratiques de suivi socio-environnemental pour l'achat de produits bovins provenant du biome Cerrado.

Indicateurs de suivi	2020	2021
Pourcentage de viande de bovine fraîche et congelée vendue sous marque nationale/ marque propre dans les magasins GPA/Assaí au Brésil		
% marque nationale	85 %	90 %
% marque propre	15 %	10 %
Fournisseurs de viande bovine au 31/12 au Brésil		
Nombre de fournisseurs à marque nationale	38	40
Nombre de fournisseurs à marque propre	2 ^{*(1)}	2 ⁽¹⁾
Indicateurs concernant les fournisseurs de viande bovine disposant d'abattoirs qui achètent directement aux fermes		
% des fournisseurs qui ont adhéré à la politique mise à jour en septembre 2020*	100 %	100 %
% des fournisseurs qui utilisent un système de géo-monitoring par satellite*	100 %	100 %
Nombre de fermes déclarées qui fournissent les fournisseurs directs de GPA/Assaí	17 740	17 924
% de ces fermes analysées et contrôlées par le système de géo-monitoring par satellite des fournisseurs	100 %	100 %
% de ces fermes analysées et contrôlées par le système de géo-monitoring par satellite des fournisseurs puis par le système géo-monitoring de GPA/Assaí	100 %	100 %

* Indicateurs DPEF.

(1) Ces deux fournisseurs sont aussi des fournisseur à marque nationale.

(1) https://www.beefontrack.org/public/media/arquivos/1634218585-002_-_14.10.2021_-_guide_for_retailers_-_developing_an_effective_beef_procurement_policy_-_beef_on_track_-_imaflora_-_alt9.pdf

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Point sur la mise en demeure puis l'assignation par un collectif d'ONGs au titre de la loi sur le devoir de vigilance

En 2020, des fermes brésiliennes travaillant pour les grandes sociétés brésiliennes de l'agroalimentaire de viande bovine ont été pointées du doigt pour leur lien allégué avec la déforestation au Brésil. Alors que la filiale du groupe Casino au Brésil, GPA, n'a jamais été interpellée par les représentants des communautés indigènes, brésiliennes ou présentes au Brésil sur ces fermes de grands fournisseurs, une association française a publié un rapport en juin 2020 excitant un "double jeu" du groupe Casino. Le rapport a fait l'objet d'une réponse circonstanciée du groupe Casino, compte tenu de ses nombreuses inexactitudes, fausses extrapolations et erreurs. Le groupe Casino a reçu en septembre 2020 une mise en demeure portée par cette même association et un collectif d'autres ONGs qui considèrent que le plan de vigilance du Groupe ne serait pas conforme avec la loi du 27 mars 2017. Le groupe Casino a réfuté cette accusation, et a répondu à cette mise en demeure de manière circonstanciée. Conformément aux dispositions de la loi susvisée, le groupe Casino publie et met en œuvre son plan de vigilance dans le présent document et ce depuis l'entrée en vigueur de la loi.

En 2021, le groupe Casino a été assigné devant le tribunal de Saint-Étienne sans que les associations concernées n'aient cherché à nouer un dialogue suite à la réponse apportée et avant même que le plan de vigilance 2021 du Groupe ne soit publié.

3.5.3.5. VEILLER AU BIEN-ÊTRE ANIMAL

■ Engagement

Soucieux de proposer des produits plus respectueux du bien-être des animaux, le groupe Casino agit depuis plusieurs années en collaboration avec ses fournisseurs, avec les filières de production ainsi qu'avec les organisations de protection animale.

Pour favoriser une dynamique de progrès, le groupe Casino valorise le dialogue avec les différentes parties prenantes, incluant les ONG, les vétérinaires, les fournisseurs, les filières de production, les consommateurs et les collaborateurs. Il souhaite par ces démarches, améliorer et enrichir l'offre de produits plus respectueux du bien-être animal présente en rayons et permettre à ses clients de consommer des produits de meilleure qualité et garantissant de meilleurs traitements des animaux d'élevage.

La démarche initiée consiste à la fois à contrôler les conditions d'élevage, de transport et d'abattage, et à accompagner les filières vers de meilleures pratiques, plus respectueuses du bien-être animal. Le niveau d'engagement du groupe Casino a été reconnu par le *Business Benchmark on Farm Animal Welfare* (BBFAW) qui a octroyé au distributeur en 2020 le niveau 3 de performance (sur six niveaux), le positionnant ainsi parmi les meilleurs distributeurs français sur le sujet.

Conscient que l'information du consommateur sur le bien-être animal des produits proposés en rayon est indispensable à l'amélioration des conditions de vie des animaux, le Groupe a développé un étiquetage, en collaboration avec trois organisations reconnues de la protection animale. L'objectif est de contribuer à la mise en place d'un étiquetage du bien-être animal harmonisé en France. Cet étiquetage a porté pour commencer sur les produits de poulets de chair et les premiers produits étiquetés sont apparus en magasins en décembre 2018. Début 2020, la démarche a été étendue à d'autres distributeurs et producteurs. Le site <http://www.etiquettebienetreanimal.fr> apporte des éléments détaillés et précis sur cette démarche. Ainsi, le Groupe entend inciter les consommateurs à choisir les produits les plus respectueux du bien-être animal.

La démarche du Groupe en faveur du bien-être animal s'inscrit dans une dynamique inclusive d'innovation et de progrès, impliquant les différents acteurs concernés :

- l'amont : le Groupe s'attache à entretenir un dialogue constructif avec l'amont (élevages, groupements et abattoirs), avec l'objectif d'améliorer les pratiques en continu ;
- les acteurs de la protection animale : le Groupe est accompagné par des ONG partenaires - La Fondation Droit Animal (LFDA), *Compassion in World Farming* (CIWF) France et l'Œuvre d'Assistance aux Bêtes d'Abattoirs (OABA) ;
- des vétérinaires et des scientifiques spécialisés sur le bien-être animal : le Groupe s'appuie également sur des experts pour une meilleure prise en compte des enjeux du bien-être animal tout au long de la chaîne d'approvisionnement ;
- les consommateurs : le groupe Casino a à cœur la qualité de ses produits et s'applique à mieux informer les consommateurs sur le bien-être animal qui en est une des composantes essentielles, notamment au travers de l'étiquetage bien-être animal, disponible depuis décembre 2018 en magasins ;
- les magasins : les magasins des différentes enseignes du groupe Casino participent à la mise en valeur des produits issus des filières plus respectueuses du bien-être animal ;
- les collaborateurs du Groupe : le Groupe souhaite porter une attention particulière à ses collaborateurs en les sensibilisant aux enjeux du bien-être animal. Depuis 2020, un module e-learning de sensibilisation aux enjeux du bien-être animal est à disposition des collaborateurs.

Afin de développer sa politique de bien-être animal, le groupe Casino s'appuie sur la reconnaissance des cinq libertés fondamentales énoncées par le *Farm Animal Welfare Council* et admises comme une référence en la matière.

En France, le groupe Casino s'engage pour ses marques propres à :

- définir des impératifs minimaux de bien-être animal applicables à ses marques propres, pour les filières viande, œuf, lait, poisson pour les stades élevage, transport et abattage ;

- définir des plans d'actions par filière pour améliorer progressivement le bien-être animal par filière : viande, œuf, lait, poisson ;
- enrichir l'offre de produits plus respectueux du bien-être animal ;
- améliorer la procédure d'audit fournisseurs sur le bien-être animal, en commençant par le contrôle des conditions d'abattage pour la filière viande ;
- améliorer l'information du consommateur en développant et soutenant un étiquetage relatif au bien-être animal dans ses magasins, et en participant à la mise en place d'un étiquetage national harmonisé sur le bien-être animal en France.

L'usage d'antibiotiques comme promoteurs de croissance est proscrit, conformément à la réglementation en vigueur.

La politique du groupe Casino en faveur du bien-être animal a été mise à jour et publiée sur le site Internet du Groupe www.groupe-casino.fr – rubrique engagements – mieux produire – améliorer le bien-être animal. Les engagements cités dans la politique bien-être animal font partie intégrante des cahiers des charges fournisseurs. En cas de non-conformités, une procédure ad hoc sur les produits à marques propres s'applique (voir 3.5.3.1).

Le groupe Casino a remporté plusieurs prix notamment pour le projet d'étiquette Bien-être animal dont un Trophée LSA "La conso s'engage", le Prix Daniel Tixier de l'ESSEC et le Trophée Bien-Être animal CIWF. Dans le cadre des Grands Prix ESSEC du Commerce Responsable, le groupe Casino a reçu, début février 2020, le prix "Services et Information au Bénéfice du Consommateur" pour son étiquetage bien-être animal. Franprix a remporté la Vache d'or mention d'honneur et l'Œuf d'or 2019 pour ses engagements. Monoprix (2019) et Franprix (2020) ont reçu un Poulet d'or remis par le CIWF pour leur engagement à respecter les critères du *Better Chicken Commitment*.

■ Organisation

La stratégie de bien-être animal et son suivi sont présentés en Comité exécutif du Groupe depuis 2018, ainsi que les enjeux liés à l'étiquetage Bien-être animal.

En France, le pilotage de la politique bien-être animal est assuré par une équipe pluridisciplinaire impliquant toutes les parties prenantes concernées :

- Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) ;
- Qualité – dont un référent bien-être animal ;
- Achats ;
- Marketing.

Cette équipe pluridisciplinaire se charge :

- d'assurer la coordination opérationnelle de la politique ;
- d'effectuer de la veille et du benchmarking ;
- de définir des indicateurs clés de performance spécifiques au bien-être animal ;
- d'assurer un suivi régulier des progrès ;

- de capitaliser sur les bonnes pratiques observées ;
- de définir des plans d'amélioration.

■ Plans d'action

● Agir sur la filière œuf

Le Groupe s'est engagé à améliorer les conditions d'élevage des poules pondeuses.

Le Groupe est la première enseigne de distribution en France et au Brésil à s'être engagée à arrêter la commercialisation des œufs de poules élevées en cage prenant ainsi les engagements les plus ambitieux du secteur. Depuis janvier 2020, aucun œuf commercialisé dans les magasins en France ne provient de poules élevées en cages conformément à son engagement.

- En France, dès 2013, sa filiale Monoprix a arrêté de commercialiser les œufs de poules élevées en cages pour sa marque propre, puis en 2016 pour les marques nationales. En 2017, le groupe Casino et l'ensemble de ses enseignes en France ont pris un engagement similaire et, depuis le 1^{er} janvier 2020, le Groupe a cessé la commercialisation des œufs de poules élevées en cage. Le Groupe accompagne ses éleveurs et fournisseurs dans la transition vers un mode d'élevage alternatif, avec des contrats pluriannuels pour mieux les aider dans leurs investissements. Pour ses œufs à marque distributeur, le Groupe a mis en place une filière plein air, sans traitement antibiotique pendant la période de ponte et nourries sans OGM (< 0,9 %), qui a conduit au lancement de deux références en avril 2019. Le groupe Casino s'est déjà engagé à aller plus loin en renonçant à l'utilisation d'ici à 2025 d'ovoproduits à base d'œufs de poules élevées en cage dans l'ensemble de ses produits à marques propres. En 2021, 49 % des produits à marques propres contenaient des ovoproduits issus de poules élevées hors cage (26 % en 2020).
- En Amérique du Sud, sa filiale GPA a lancé, en 2017, une gamme d'œufs de poules élevées hors cages qui vient compléter ses gammes bio et élevées en plein air. GPA s'est engagé à ne plus commercialiser d'œufs de poules élevées en cages d'ici à 2025 sur ses marques propres dans le respect des conditions sanitaires et des réglementations définies par le ministère de l'Agriculture brésilien. En 2021, environ 40 % des références d'œufs de poule à marque propre vendus étaient issus de poules élevées hors cage. De plus, GPA a renforcé ses engagements en annonçant la même année qu'il ne commercialisera plus dans ses enseignes Extra et Pão de Açúcar d'œufs de poules élevées en cages à marques nationales d'ici à 2028. Une identité et une communication spécifiques ont été mises en place dans les magasins Multivarejo pour informer les consommateurs et les sensibiliser aux différentes catégories d'œufs. En Colombie, Grupo Éxito ne propose plus que des œufs de poules élevées hors cage pour ses marques propres. De plus, depuis 2019, Grupo Éxito travaille avec la Fédération nationale avicole colombienne (FENAVI) à la création d'un label définissant des critères de durabilité pour la filière.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

● Agir sur la filière lait

Le groupe Casino propose dans toutes ses enseignes du lait issu de l'agriculture biologique sous ses marques propres, ainsi que d'autres laits offrant de meilleures garanties sur ses marques propres :

- Tous les laits UHT Monoprix respectent le cahier des charges "C'est qui le patron ?!", qui garantit notamment 4 à 6 mois de pâturages pour les vaches laitières, une alimentation des vaches sans OGM (< 0,9 %) ainsi que le suivi d'indicateurs spécifiques relatifs au bien-être animal dans les élevages. Il s'agit d'un engagement significatif de l'enseigne en faveur du bien-être des vaches laitières.
- Franprix a reçu "La Mention d'Honneur aux vaches d'Or" du CIWF en 2019 pour son engagement à valoriser les filières de vaches laitières les plus vertueuses d'ici à fin 2024. Cet engagement comprend notamment l'accès au pâturage à minima 150 jours par an, l'absence d'attache ainsi que le suivi d'indicateurs bien-être animal en élevage.
- Les marques Casino Bio, Monoprix Bio, Franprix Bio garantissent quant à elles un accès aux pâturages permanent dès que les conditions météorologiques le permettent.

● Agir sur la filière poulet

De même que sur les filières œuf et lait, le groupe Casino veille au bien-être animal sur la filière des poulets de chair pour ses marques propres et :

- s'est engagé dans le "Better Chicken Commitment" qui vise à améliorer significativement les conditions d'élevage et d'abattage de l'ensemble des poulets de chair (baisse des densités, souches à croissance plus lente, enrichissement du milieu avec par exemple des perchoirs, lumière naturelle dans les bâtiments d'élevage, méthodes d'abattage plus respectueuses...). Ainsi, les enseignes Casino et Franprix se sont engagées à ce que d'ici à 2026, 100 % des poulets commercialisés sous leurs marques distributeurs Casino soient étiquetés niveau "C – Assez bien" ou plus, de l'étiquetage bien-être animal, mis en place par le groupe Casino et 3 ONG de protection animale – LFDA, CIWF et OABA. Depuis 2020, les poulets de la marque Terre & Saveurs présentent tous un niveau de bien-être animal "Bien" voire "Supérieur". Cet étiquetage a été déployé sur les produits Casino Bio en 2020 et en 2021 sur les poulets aux marques Monoprix Gourmet et Monoprix Bio Origines (60 % des références du rayon volailles brutes à marque propre) ;
- propose une gamme de poulets Bio offrant de meilleures conditions de bien-être animal ;
- renforce ses engagements, à l'image de Monoprix qui depuis octobre 2018, ne vend plus de poulets à marque propre ayant des souches de croissance rapide : seuls des poulets à croissance intermédiaire ou lente sont désormais vendus en magasins. De plus, tous les poulets vendus en roûisserie répondent au cahier des charges de l'agriculture biologique, avec un accès au plein air, de faibles densités et une durée d'élevage de 81 jours minimum. Ce poulet est élevé sans traitement antibiotique et nourri sans OGM.

● Agir sur la filière porcine

En France, depuis 2020, le Groupe participe aux travaux au sein de l'AEBEA afin de développer un étiquetage bien-être animal sur la filière porcine.

Au Brésil, GPA s'engage d'ici fin 2028 à :

- avoir 100 % des fournisseurs de porc vendus dans les magasins Extra et Pao de Açucar conformes à sa politique bien-être animal ;
- accompagner la transition vers des maternités en groupe ;
- réduire les mutilations en :
 - abandonnant l'utilisation de boucles d'oreilles pour l'identification des animaux,
 - abandonnant la castration au profit d'alternatives telles que l'immunocastration,
 - limitant le meulage des dents aux situations de nécessité absolue telles que l'agressivité ;
- interdire l'usage d'antibiotiques en tant que facteurs de croissance pour les produits à marques propres.

● Améliorer les conditions d'abattage

Le Groupe a mis en place un programme de contrôle des abattoirs en France. En 2014, Casino a construit un référentiel de contrôle spécifique permettant de s'assurer que les opérations d'abattage respectent les exigences en termes de protection animale et limitent au maximum les souffrances de l'animal sur des postes clés tels que le transport, l'étourdissement et la mise à mort. Ces audits précurseurs sont menés depuis 2015 par des prestataires vétérinaires. Plus de 70 points de contrôles sont examinés en abattoir. À ce jour, ce sont 46 abattoirs (très majoritairement bovin et porcin, mais aussi agneau, et plus récemment volailles) qui ont été audités sur le respect de la protection animale. Chaque audit permet de sensibiliser les fournisseurs du Groupe, afin de les aider à progresser dans leurs pratiques, des actions correctives pouvant être demandées en fonction des cas. Les référentiels d'audit utilisés s'appuient sur l'avis de spécialistes en bien-être animal.

● Améliorer l'information du consommateur

Avec ses partenaires LFDA, CIWF France et OABA, le groupe Casino a développé un étiquetage du bien-être animal, dans le but de participer à la création d'un étiquetage harmonisé en France. Un référentiel d'évaluation a été construit, avec près de 230 critères portant sur toutes les étapes de la vie de l'animal (naissance, élevage, transport, abattage). Des contrôles externes annuels, menés par des organismes de contrôle indépendants, permettent de vérifier chacun des critères de ce référentiel. Les premiers produits étiquetés, provenant d'élevages de poulets de chair, sont apparus en magasins dès 2018. Cet étiquetage a été étendu à d'autres marques ainsi qu'à d'autres productions. En 2021, il est apposé sur les poulets Terre & Saveurs et Casino Bio de Casino et sur les poulets Monoprix Bio Origines et Monoprix Gourmet. Le site www.etiquettebienetreanimal.fr fournit des informations détaillées et précises sur cette démarche.

3.5.4. Le groupe Casino, un acteur engagé en faveur de l'environnement et du climat

3.5.4.1. LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

■ Engagement

Le groupe Casino a mis en place une politique environnementale qui vise à répondre aux risques, enjeux et opportunités identifiés du fait de ses activités en France et à l'international.

Compte tenu des impacts directs et indirects identifiés, la politique environnementale du groupe Casino s'articule autour de trois piliers :

- (i) la stratégie bas carbone afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe et lutter contre les dérèglements climatiques (§ 3.5.4.2) ;
- (ii) la préservation et l'économie des ressources au travers de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- (iii) la préservation de la biodiversité.

Le groupe Casino soutient et met en œuvre sa politique environnementale en s'appuyant sur :

- les objectifs de la Conférence des Nations unies sur le Climat de 2015 (COP 21) ;
- les objectifs de Développement Durable des Nations unies ;
- les objectifs du Protocole de Montréal ;
- l'*Initiative Sciences Based Target* – à ce titre, le groupe Casino a rejoint la coalition "We Mean Business" ;
- les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) – le groupe Casino est "TCFD supporter" depuis février 2021 ;

- les réglementations nationales telles que la loi de transition énergétique ainsi que les recommandations de l'Ademe (feuilles de route 2030-2050) pour la France ;
- les recommandations du *Consumer Goods Forum*.

Le Groupe soutient également des initiatives volontaires nationales dont il est signataire notamment :

En France,

- la charte "Paris Action Climat" et la Charte en faveur d'une logistique urbaine durable mises en place par la Mairie de Paris ;
- le Pacte national sur les emballages plastiques ;
- le Pacte sur les dates limites de consommation pour lutter contre le gaspillage alimentaire ;
- le *French Business Climate Pledge*.

En Amérique du Sud,

- la *Tropical Forest Alliance 2030* (engagement pour "zero deforestation" en Colombie) ;
- l'"Accord Colombien zéro déforestation" (*Colombian agreement for the zero-deforestation*) sur la filière viande dont l'objectif est d'atteindre zéro net déforestation des forêts naturelles du pays d'ici 2030 ;
- la déclaration de New York sur les forêts.

La politique du groupe casino en faveur du climat, de la biodiversité et de l'environnement est accessible sur le site Internet www.groupe-casino.fr – rubrique "Engagements – préserver".

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Le groupe Casino s'est engagé à mettre en place les recommandations issues de la TCFD en termes de :

(i) Gouvernance :

Le Comité gouvernance et RSE du Conseil d'administration, de par ses fonctions (cf. § 5.5.2), examine et débat des sujets de RSE dont les enjeux climatiques.

Ont été traités notamment en comité l'analyse des risques et opportunités climatiques et plus globalement le respect, par le Groupe, des recommandations de la TCFD, la mesure et le pilotage du scope 3, la mise en place de la Taxonomie. Afin d'accompagner les membres du Comité gouvernance et RSE sur leur mission relative à la prise en compte des enjeux climatiques pour le Groupe, une formation spécifique a été tenue en janvier 2022.

Les enjeux climatiques, les plans d'actions et les performances en la matière sont également traités au sein du Comité Exécutif du Groupe conformément à ses attributions (cf. 5.3.4).

(ii) Stratégie :

Le Groupe a défini, dans le cadre de son processus d'identification et de mesure des risques et opportunités climatiques, des échelles de temps (court, moyen et long terme) et d'impact sur l'entreprise et ses parties prenantes.

Cette évaluation a été menée par chacune des entités du groupe afin de prendre en compte les contextes locaux spécifiques. Ainsi :

- en France, le groupe est exposé aux risques physiques en cas d'événements météorologiques extrêmes et aux risques dits de transition relatifs à la réputation, et à l'évolution d'un environnement politique et juridique plus contraignant, ainsi qu'au risque de marché avec, notamment, des attentes fortes des investisseurs en matière de performance ESG. Les opportunités identifiées sont liées à l'efficacité des ressources et au développement de nouveaux produits et services ;

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

- En Amérique du Sud, les préoccupations majeures sont relatives aux risques physiques en cas d'événements météorologiques extrêmes, aux risques physiques chroniques liés à l'élévation de la température moyenne et du niveau de la mer, aux risques dits de transition relatifs à l'évolution de l'environnement juridique et fiscal, concernant notamment les fluides réfrigérants, les déchets et les émissions carbone. Les opportunités identifiées sont liées à l'efficacité des ressources, la proposition de nouveaux produits et services, dont de nouvelles sources d'énergie à prix compétitif et le développement de la résilience de l'organisation face au changement climatique.

Une étude approfondie est en cours sur l'ensemble des activités du Groupe, ainsi que sa chaîne de valeur, afin de quantifier les impacts environnementaux, financiers et sociaux, à aujourd'hui, à 2030 et à 2050 selon les scénarios RCP 4.5 et RCP 8.5 du GIEC.

(iii) Gestion des risques : le processus d'identification et d'évaluation des risques climatiques est décrit au paragraphe 3.2.2. Il est intégré au système global de gestion des risques de l'entreprise. Il couvre l'ensemble des risques physiques et de transition ainsi que les opportunités définies dans le cadre de la TCFD.

(iv) Indicateurs et objectifs : le Groupe publie des indicateurs de suivi et notamment ses émissions sur le Scope 1, le Scope 2 et, le Scope 3, ses consommations de ressources et de matières (énergie, eau, déchets).

Plus de détails sur l'application des recommandations de la TCFD (cf. table de concordance TCFD page 291).

■ Organisation

La politique environnementale et climat du groupe Casino est pilotée et animée par la Direction RSE Groupe qui a la responsabilité de la coordination des priorités environnementales, du partage des bonnes pratiques et du monitoring des plans d'action. La Direction RSE Groupe s'appuie sur la Direction des Risques et Conformité Groupe pour la gestion des risques environnementaux et climatiques, sur les différents Comités RSE mis en place au sein des filiales, et reporte sur ces enjeux au Comité de gouvernance et de RSE (cf. section 5.5.2, pages 390 à 392) ainsi qu'au Comité Exécutif.

Les collaborateurs du groupe sont par ailleurs formés et sensibilisés aux enjeux climatiques par la mise en place de formations, et la structuration d'un réseau de collaborateurs engagés pour le climat, dénommé "C L'Empreinte" mis en place sur le périmètre France en 2021.

Chaque entité du Groupe a la responsabilité de mettre en place localement l'organisation et les plans d'action nécessaires pour atteindre les objectifs définis, en prenant en compte les spécificités locales.

Les filiales ont la responsabilité de :

- décliner les priorités du Groupe en matière d'environnement et de climat ;
- mettre en œuvre un système de management environnemental s'appuyant sur les indicateurs environnementaux nécessaires au pilotage des plans d'actions des priorités définies. Chaque entité fait l'objet d'une revue annuelle par la Direction RSE.

3.5.4.2. STRATÉGIE BAS CARBONE DU GROUPE CASINO POUR LUTTER CONTRE LES DÉRÈGLEMENTS CLIMATIQUES

■ Engagement

En cohérence avec les objectifs internationaux, le groupe Casino, signataire de l'initiative *Science-Based Target*, s'engage à :

- abaisser de 18 % ⁽³⁾ ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2025 par rapport à 2015 sur les scopes 1 et 2 et de 38 % d'ici à 2030 par rapport à 2015 ; et
- de les réduire de 10 % ⁽¹⁾ sur le scope 3 entre 2018 et 2025 sur les catégories "achats de produits et services" et "utilisation des produits vendus" représentant plus de 65 % des émissions indirectes.

Les *scenarii* bas carbone du Groupe* ont été soumis et validés, en 2019, par le *Science Based Target*, y compris sur le scope 3.

En cohérence avec les objectifs Groupe, les entités définissent des objectifs de réduction et des feuilles de route.

Ainsi,

- Grupo Éxito s'est engagé à réduire de 35 % ses émissions liées à ses scopes 1, 2 et au transport des marchandises d'ici à 2023 par rapport à 2015 ;
- GPA de - 30 % d'ici à 2025 par rapport à 2015 (scope 1 et 2) ;
- Monoprix de 50 % d'ici 2030 afin de contribuer à la neutralité d'ici à 2040 (scope 1 et 2) par rapport à 2020.

(1) Cible validée par le SBT.

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Les principaux postes d'émission de gaz à effet de serre du Groupe sont :

- les émissions directes fugitives des installations frigorifiques (83 % des émissions du scope 1) ;
- les émissions indirectes liées aux consommations d'électricité (99 % des émissions du scope 2) ;
- les émissions indirectes liées aux achats de produits vendus en magasins et de services, à la vente des carburants des stations-service, au transport des marchandises, au transport des personnes, au traitement des déchets (émissions du scope 3).

Compte tenu du développement du commerce en ligne et services associés, le Groupe est attentif à leurs impacts. Depuis 2020, Cdiscount a rejoint l'initiative collective *Planet Tech Care* qui vise notamment à affiner la mesure de l'impact environnemental du numérique. L'e-commerçant est également signataire de la charte

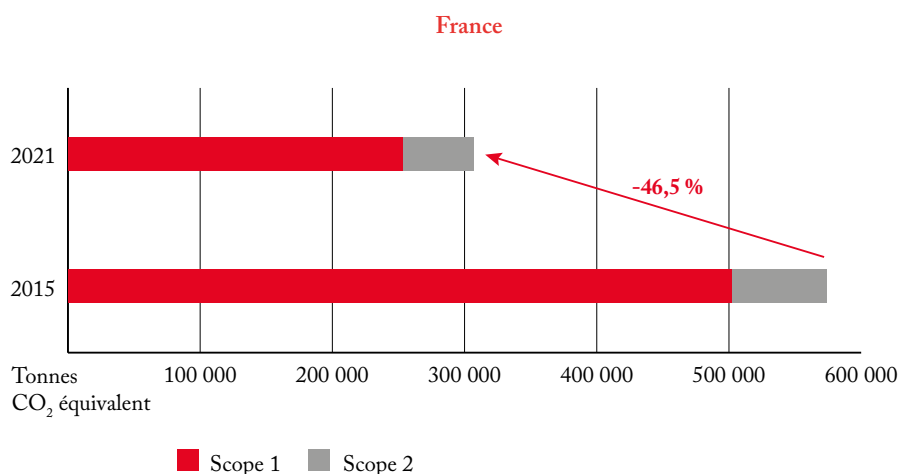
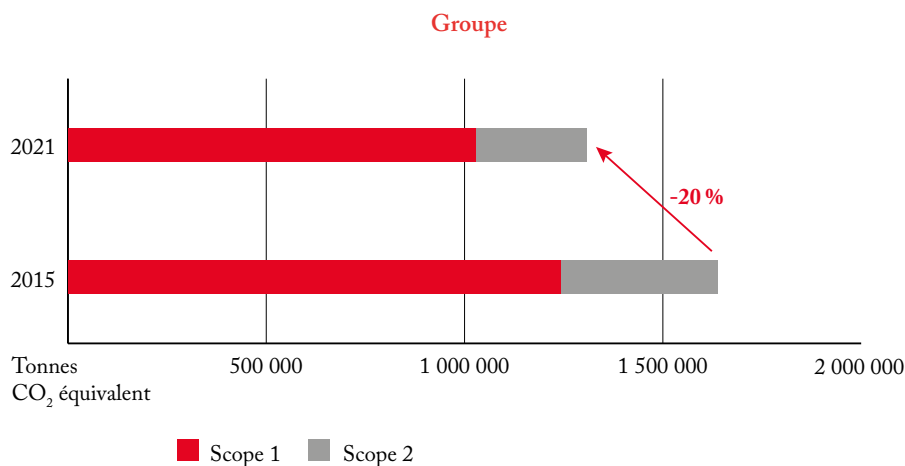
de l'Institut du Numérique Responsable. Un plan d'action est mis en œuvre et porte notamment sur l'optimisation de son site e-commerce afin de réduire le nombre de serveurs utilisés, l'empreinte réseau et l'impact pour les clients lorsqu'ils consultent le site.

■ Plans d'action

Les objectifs de réduction de gaz à effet de serre sont définis en cohérence avec la trajectoire 2 °C définie par l'Accord de Paris, et WB 2° à horizon 2030 sur les scopes 1 et 2 et passent par quatre axes spécifiques :

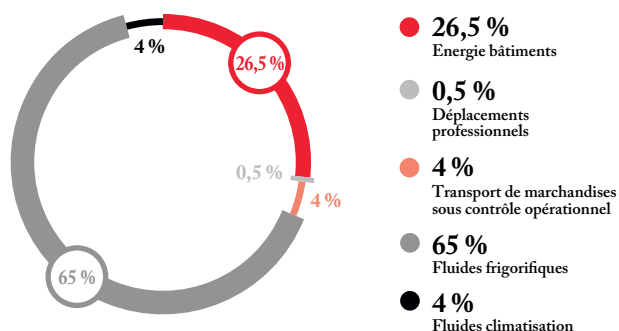
- réduire les émissions associées aux meubles froids ;
- réduire les émissions relatives à la consommation énergétique ;
- réduire les émissions relatives au transport de marchandises et opter pour une mobilité plus durable ;
- atténuer l'empreinte carbone des produits commercialisés.

■ Performance



CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Répartition des émissions de gaz à effet de serre Scopes 1 et 2



Le Groupe réalise depuis 2009 le bilan carbone de ses activités :

- les émissions Scope 1 du Groupe, correspondant aux émissions directes des combustions (dont le transport de marchandises entrepôts/magasins sous contrôle) et des fluides réfrigérants sont de 1 028 000 tonnes équivalent CO₂ en 2021 ;
- les émissions Scope 2 du Groupe, correspondant aux émissions indirectes générées par l'énergie consommée sont de 281 000 tonnes équivalent CO₂ en 2021 (méthode *location-based*).

En prenant en compte la consommation d'énergie renouvelable garantie du Groupe, les émissions Scope 2 du Groupe s'élèvent à 274 000 tonnes équivalent CO₂ en 2021 (méthode *market-based*).

Ces performances sont conformes aux engagements SBT du groupe Casino sur les scopes 1 et 2 et son objectif de réduction de - 38 % d'ici 2030 (par rapport à 2015).

Le Groupe suit également l'évolution des ratios d'émissions GES par mètre carré de surface de vente liée à la consommation d'électricité et aux installations frigorifiques, ces ratios d'intensité sont présentés en pages 276-277 Indicateurs de performance Groupe.

Une première mesure des émissions indirectes liées aux activités du Groupe, soit les émissions du Scope 3 du Groupe, a été menée en 2012 avec l'appui d'un cabinet de conseil spécialisé. Depuis, le Groupe mesure l'ensemble de ces émissions à partir de données internes et des facteurs d'émissions associés. Ainsi, le Groupe a estimé, en 2021, ses émissions du Scope 3 à environ 20 millions de tonnes eqCO₂ par an. Les deux postes principaux sont les émissions liées aux achats de biens et services pour plus de 65 % de cette empreinte et les émissions liées à l'usage des produits vendus notamment des carburants pour environ 13 %.

3.5.4.2.1. Réduire les émissions liées aux fluides réfrigérants

Afin de réduire de 18 % ses émissions directes (scope 1) d'ici 2025 par rapport à 2015, le Groupe agit sur les émissions fugitives des fluides réfrigérants.

Les principales actions mises en place permettent :

- de renforcer le confinement des circuits des installations existantes par la mise en service d'une maintenance préventive basée sur la surveillance du niveau de fluides dans les circuits ;

- d'augmenter la part des fluides à faible pouvoir de réchauffement climatique et migrer à terme le parc de meubles froids vers des installations neutres en carbone.

Ainsi, en France, dans le respect de la réglementation européenne F-Gas, comme au Brésil ou en Colombie, les entités du Groupe agissent en remplaçant les fluides existants par des fluides au pouvoir de réchauffement climatique inférieur à 1 500 et en mettant en service des installations frigorifiques hybrides (255 sites en 2020, près de 300 sites en 2021) produisant leur froid négatif avec des fluides naturels neutres pour le climat et des installations frigorifiques fonctionnant à 100 % en fluides naturels (47 sites en 2020, 69 sites en 2021).

3.5.4.2.2. Réduire les émissions liées à l'énergie

La réduction des émissions liées à la consommation énergétique repose sur quatre leviers :

- la baisse des consommations par l'adaptation des comportements et des usages ;
- le management de l'efficacité énergétique ;
- la consommation d'énergie d'origine renouvelable ;
- la production et l'auto consommation d'énergie d'origine renouvelable.

Ces leviers, détaillés au paragraphe 3.5.4.3.1., participent à l'atteinte de l'objectif validé par le SBT sur le scope 2 composé presque exclusivement des consommations énergétiques.

3.5.4.2.3. Réduire les émissions liées au transport

Le groupe Casino mesure les émissions liées au transport de ses marchandises et s'engage à les réduire.

● **Transport de marchandises amont et intersites (entrepôts et magasins)**

L'ensemble des entités françaises du Groupe (Casino, Monoprix, Franprix, Cdiscount) est engagé dans l'initiative FRET21 qui vise à définir des objectifs de réduction et les actions à mettre en œuvre pour y parvenir. Ce programme est porté par l'ADEME (agence de la transition écologique française) et les organisations professionnelles du transport, et est soutenu par le ministère de la Transition écologique et le ministère chargé des Transports.

Ainsi, un objectif de 25 % de réduction des émissions liées au transport sous contrôle (scope 1) en France a été défini sur la période 2019-2023.

Le Groupe s'engage à réduire les émissions générées par le transport de marchandises entre les entrepôts et les magasins en utilisant les leviers d'action suivants :

- la réduction des kilomètres parcourus par l'optimisation des fréquences de livraison et des taux de remplissage ;
- l'augmentation des charges transportées par livraison grâce notamment à l'utilisation de remorques doubles ponts, à l'augmentation de la quote-part des conteneurs 40', à l'installation de machines 3D produisant des emballages sur mesure chez Cdiscount pour supprimer le vide dans les colis ;

- le recours aux modes de transports alternatifs à la route (ferré, fluvial) : depuis 2012, Franprix livre ses magasins (300 magasins concernés) en privilégiant le mode fluvial par la Seine ;
- l'acheminement de conteneurs import par voies ferroviaires, fluviales ou maritimes. Ainsi, 20 % des conteneurs Casino sont acheminés vers les entrepôts par barge ou rail ;
- la modernisation de la flotte de véhicules et l'utilisation de biocarburants et carburant alternatifs (B100 - GNV - BioGNV - électrique) : le groupe Casino s'oriente à terme vers un transport 100 % propre. À fin 2021, le Groupe utilise en France plus de 480 camions à faible émission carbone ;
- la formation à l'éco-conduite.

● **Transport de marchandises entre les magasins et les clients**

Le Groupe s'engage à réduire les émissions générées par le transport de marchandises entre les magasins et les clients en privilégiant la livraison à domicile, à pied, à vélo ou en triporteur électrique. À titre d'exemple, ces livraisons décarbonées représentent 100 % des livraisons pour les magasins Monoprix de Paris intra-muros et 60 % au niveau national.

● **Transport des clients en magasins et des collaborateurs**

Le groupe Casino dispose de plusieurs milliers de magasins de proximité qui limitent l'utilisation de la voiture pour se rendre en magasin et favorise la livraison à domicile avec des modes doux de transport, réduisant ainsi l'impact du transport pour faire ses courses. Le Groupe prévoit de renforcer son réseau de magasins de proximité. Dans le cadre des dispositifs à destination des déplacements clients et collaborateurs, le Groupe s'engage également dans le développement des modes de transports électriques en intégrant dans sa flotte, des véhicules électriques d'une part, et en installant des bornes de recharge sur ses sites marchands et administratifs, d'autre part. À titre d'exemple, Grupo Éxito s'est engagé à équiper 100 % des aires de stationnement de bornes de recharges pour les véhicules électriques d'ici à 2035.

En outre, GreenYellow, filiale du groupe, est actif depuis plus de deux ans dans le domaine de la mobilité électrique avec plusieurs partenariats et a co-créé en France la société GreenToWheel ayant pour objet le déploiement et l'exploitation d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques sur parking public, en particulier dans le secteur de la distribution. Cette société vise le déploiement à terme d'environ 360 bornes de recharge ultra-rapides.

Des formations à l'éco conduite sont également proposées aux collaborateurs.

● **Transport lié au E-commerce**

Compte tenu de la croissance de ses activités E-commerce, le Groupe développe, en France et à l'international, la livraison 100 % électrique ou biogaz pour la livraison client.

En France, pour renforcer ses engagements en matière de logistique durable, Cdiscount a signé, en juillet 2021, la charte pour un e-commerce durable. Cette démarche, volontaire, s'articule autour de la gestion des emballages, la livraison et les entrepôts, ainsi que l'information du consommateur de l'impact environnemental de ses achats e-commerce.

Cdiscount développe de nombreuses innovations pour réduire l'impact du transport de marchandises et contribuer à la neutralité carbone de la livraison avec :

- la réduction du vide dans les colis et l'optimisation des taux de remplissage des camions : Cdiscount a équipé ses entrepôts de machines 3D qui permettent d'emballer les produits au plus près et de réduire de 30 % le vide dans les colis (et les consommables utilisés) et déploie également le chargement en vrac sur certains flux de colis. Ces deux actions combinées permettent de réduire de 30 % le nombre de camions requis pour l'ensemble des livraisons de colis ;
- un recours croissant aux moyens de transport alternatifs sur l'acheminement et le dernier kilomètre (véhicules électriques, vélo cargo, bio GNV...) en collaboration avec ses partenaires transporteurs et *via* sa filiale de transport dédiée.

Les émissions résiduelles sont séquestrées *via* la mise en place d'un mécénat environnemental permettant le financement de projets de reboisement en France, dans des forêts gérées durablement

3.5.4.2.4. Réduire les émissions liées aux produits commercialisés en magasins

Afin de répondre aux objectifs de l'Accord de Paris, le groupe Casino s'est engagé à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à son offre de produits, qui représente son principal impact indirect (scope 3). Pour accompagner cette transition vers une consommation bas carbone, le Groupe agit à plusieurs niveaux.

● **(i) Accompagner la transition vers une alimentation plus végétale**

La mise en œuvre d'une stratégie bas carbone nécessite d'accompagner l'évolution des modes de production et de consommation vers des produits bas carbone intégrant notamment une meilleure répartition entre les protéines animales et végétales dans le mix de l'offre produits des magasins. En effet, pour réduire l'impact de la consommation sur le climat et l'environnement, plusieurs études démontrent la nécessité de modifier l'empreinte carbone de l'assiette alimentaire des Français en consommant moins de protéines animales et davantage de fruits, légumes et légumineuses.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Cette transition nécessite d'augmenter l'offre de produits à base de protéines végétales disponibles dans les différentes catégories produits et d'inciter les clients à consommer des produits à base de protéines animales de meilleures qualités et en moindre quantité, conformément aux recommandations du PNNS.

Le développement de l'offre en vrac des légumineuses et de l'offre à marque propre de produits alternatifs à la viande et aux produits laitiers, ainsi qu'une meilleure information des consommateurs sur le bien-être animal sont trois des leviers utilisés par le Groupe.

Ainsi, le groupe Casino :

- développe des gammes de produits végétariens et végétaux permettant de répondre aux nouvelles attentes de consommation : Casino a lancé la gamme "Veggie", une offre de plats cuisinés végétariens, et des boissons végétales bio, Monoprix la gamme "le Végétal", des plats principalement à base de produits végétaux. Le groupe Casino a été également le premier distributeur en France à commercialiser les produits de la start-up américaine Beyond Meat® dans les enseignes Monoprix, Franprix, Géant et Casino Supermarchés. En 2021, les enseignes Casino ont déployé en 2021 des corners 100 % Veggie proposant plus de 400 références ;
- développe des concepts 100 %Vegan : Naturalia développe l'activité de ses magasins bio 100 % Vegan proposant 2 000 produits du quotidien 100 % végétaux ;
- promeut les nouveaux concepts de vrac avec une variété de concepts de vrac innovants proposés aux clients. Ainsi, depuis 2020, de nouveaux concepts permettant de commercialiser des produits à marques nationales sont testés, complétant les dispositifs existants (légumineuses, céréales...) ;
- favorise une meilleure information des consommateurs sur le niveau de bien-être animal des produits afin de leur permettre de consommer des produits de meilleure qualité et de modifier leurs comportements d'achat sur les protéines animales. Début 2022, Monoprix a participé à l'opération Véganuary afin de valoriser l'offre végétale.

● (ii) Promouvoir les produits locaux

Engagées auprès des producteurs locaux, les enseignes du Groupe développent et valorisent ces gammes de produits.

L'un des objectifs du Groupe est de donner une meilleure visibilité de l'offre de produits locaux auprès des clients des enseignes.

En France, Casino a réaffirmé dans le cadre de sa démarche RSE "CAP" son engagement à promouvoir les produits locaux. Depuis 2011, Casino propose son label "Le Meilleur d'ici" composé de produits locaux fabriqués dans un rayon d'environ 50 km, autour des points de vente ou 200 km pour les produits régionaux. Ainsi, près de 1 500 fournisseurs locaux et régionaux sont mis en avant dans les magasins Casino. Monoprix propose une offre de produits locaux fabriqués à moins de 100 km du magasin, qui représente près de 4 100 références en 2021 en épicerie, liquides, frais et surgelés. Depuis juin 2021, l'enseigne a déployé un programme locavore avec une offre locale par magasins et une signalétique dédiée.

De plus, Monoprix a mis en place des partenariats avec Agriculture urbaine, Le Paysan urbain, Agricoool pour la commercialisation des fruits et légumes cultivés localement, en ville. Au total, ce sont près de 29 700 produits locaux qui sont proposés dans les magasins en France, provenant de près de 2 100 producteurs locaux.

En Amérique du Sud, en 2021, 90 % des fruits et légumes commercialisés dans les enseignes du groupe Éxito proviennent de Colombie dont plus de 80 % achetés localement et directement à de petits producteurs. Éxito continue le déploiement de son programme de formation à destination de ses fournisseurs en partenariat avec l'Université EAFIT et propose des ateliers pour la reformulation des produits (matières grasses/huiles alimentaires). En complément, Éxito réunit périodiquement ses producteurs de fruits et légumes pour les engager dans une démarche de conformité au référentiel international "Good Agricultural Practices" pour l'amélioration des pratiques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des fruits et légumes. Au Brésil, GPA, déploie le programme "Caras do Brasil" qui valorise l'agriculture familiale durable dans cinq régions du Brésil (le Nord, le Sud, le Sud-est, le Centre-ouest et le Nord-est) et permet à des petits producteurs responsables (plus de 100 depuis la création du programme), comme des coopératives et des associations, de commercialiser leurs produits au sein des magasins Pão de Açúcar.

● (iii) Informer le consommateur sur l'impact environnemental des produits pour l'orienter vers une consommation bas carbone

Afin de permettre à nos clients d'orienter leurs achats vers des produits moins carbonés, le groupe Casino soutient depuis 2007 l'affichage environnemental harmonisé des produits alimentaires. Il a mis en place dès 2008 l'Indice Carbone, un étiquetage carbone des produits de marque propre, puis, en 2011 l'Indice Environnemental et, enfin, en 2016, un affichage de l'Impact Environnemental s'appuyant sur une base de données publiques et un référentiel national, et prenant en compte, selon la méthode de l'analyse du cycle de vie (ACV), les émissions carbone et la pollution aquatique. En juillet 2017, le groupe Casino a mis gratuitement à disposition de ses fournisseurs industriels de l'agroalimentaire un outil collaboratif de collecte des données et de calcul de l'Impact Environnemental dénommé "Mieux Produire".

En 2020, le groupe Casino a contribué à l'expérimentation Nationale dans le cadre de loi Antigaspiillage et pour une Economie Circulaire (AGEC) en partageant les enjeux liés aux différentes filières issues de son outil "Responsables ensemble". En 2021, les enseignes du Groupe en France (Naturalia, Franprix et Monoprix) se sont engagées à mettre en œuvre le Planet-Score proposé par l'Institut technique de l'agriculture biologique (ITAB) qui propose d'améliorer l'analyse du cycle de vie des produits (ACV) en y ajoutant des critères supplémentaires (climat, pesticides et biodiversité). Plus d'une centaine de produits à marques propres vont ainsi être évalués et afficher le score sur les sites Internet de Franprix et Monoprix.

En complément, le Groupe mène des campagnes de sensibilisation auprès des clients et collaborateurs sur les enjeux liés au Climat. La démarche RSE CAP ("avec Casino Agissons pour la Planète") déployée auprès des enseignes Casino, des équipes et des clients en 2020 et 2021 a permis de rappeler les engagements RSE et d'engager des actions concrètes. Des parcours de formation en digital sont mis à disposition des collaborateurs en France sur l'impact environnemental de la consommation.

● (iv) Mobiliser les fournisseurs

Le groupe Casino s'est engagé à réduire de 10 % ses émissions indirectes entre 2018 et 2025 sur le poste "Achats de produits et services", un objectif validé par le SBT et aligné avec l'Accord de Paris.

Afin d'atteindre cet objectif, le groupe Casino a initié le Forum Carbone qui réunit plus de 30 grands fournisseurs engagés pour le climat.

Le Forum Carbone a pour principaux objectifs :

- d'inciter chacun des membres à prendre des objectifs SBT pour la réduction de ses émissions carbone ;
- de suivre et accompagner l'atteinte des objectifs fixés par un partage des bonnes pratiques ;
- d'animer des ateliers collaboratifs sur les thématiques à impact pour le Climat.

Ainsi, le Forum Carbone s'engage à ce qu'au moins 50 % des membres présents soient engagés dans le SBT d'ici à 2022.

Une dizaine d'ateliers thématiques sur la mesure et l'engagement en matière de Climat, ainsi que sur la mise en place d'actions de réduction liées à l'énergie, au transport, ou encore au *sourcing* et l'amont agricole ont été identifiés par les membres du Forum. Le Forum Carbone s'est réuni trois fois en 2021.

3.5.4.2.5. Adaptation au changement climatique

La politique bas carbone du groupe Casino participe à la lutte contre le changement climatique et permet d'anticiper les adaptations nécessaires en identifiant les risques physiques et de transition pour ses activités (cf. risques liés au changement climatique, page 194).

Le principal risque lié aux dérèglements climatiques ayant potentiellement un impact matériel sur les activités du Groupe, est l'augmentation des événements climatiques extrêmes principalement le risque d'inondation en France (crue centenaire à Paris), et les risques d'inondation et sécheresse en Amérique latine. L'augmentation de la fréquence de ces événements peut avoir des conséquences directes sur l'activité du Groupe (rupture d'activité, perte d'actifs), mais aussi indirectes (augmentation du prix des matières premières, perte de la saisonnalité des ventes des produits, hausse du prix

de l'énergie). À titre d'exemple, la sécheresse constatée au Brésil ces dernières années, notamment dans l'État de São Paulo, a conduit à une hausse significative du prix de l'électricité, produite majoritairement à partir de barrages hydrauliques.

La maîtrise de ces risques passe par : le respect des réglementations locales qui précisent les équipements à mettre en œuvre pour la gestion et le débordement des eaux pluviales ; la constitution de stocks stratégiques de marchandises de première nécessité réalisés en collaboration avec les fournisseurs ; le renfort de l'autonomie énergétique des magasins avec la réduction des consommations d'une part et le développement de sources renouvelables alternatives d'autre part. Dans un contexte pénurie, GPA et Assaí, au Brésil, s'adaptent en limitant leurs besoins et en développant des sources alternatives : GPA renforce le recours à des sources d'énergies renouvelables d'origine non hydraulique, par le développement d'installations photovoltaïques fonctionnant notamment en auto consommation (cf. § 3.5.4.3.1.) ; Assaí a réalisé en 2021 un "diagnostic eau" précis de l'ensemble de ses magasins visant à mettre en place un plan d'action comprenant l'installation d'équipements spécifiques (réduction des consommations, détection des fuites, système de télémétrie), et l'identification de plans en cas d'urgence, comprenant par exemple la location ponctuelle de camions citernes.

En cas d'événements climatiques extrêmes, des plans de continuité d'activité sont également définis au niveau des entités.

Les risques majeurs font l'objet d'une couverture spécifique – cf. § 4.3. Principaux facteurs de risques (page 316 et suivantes).

3.5.4.3. PRÉSERVER ET RÉDUIRE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES

3.5.4.3.1. Réduire les consommations d'énergie et agir en faveur des énergies renouvelables

■ Engagement

Le Groupe s'engage à réduire ses consommations d'énergie et les pollutions associées conformément à l'objectif SBT de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre du scope 2 de 18 % d'ici à 2025 (base 2015).

Pour y parvenir, le Groupe agit sur trois leviers :

- (i) réduire les consommations en déployant largement des systèmes de management de l'efficacité énergétique, en changeant les usages et formant aux écogestes ;
- (ii) augmenter la part d'énergie renouvelable consommée ;
- (iii) augmenter la production et l'auto consommation d'énergie renouvelable.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

■ Plans d'action

Pionnier dans la transition énergétique, le Groupe a créé dès 2007, GreenYellow, une filiale dédiée à l'amélioration de l'efficacité énergétique et la production d'énergie renouvelable qui accompagne les entités du Groupe sur les trois leviers d'actions suivants :

(i) La réduction des consommations d'énergie fait l'objet d'un processus d'amélioration continue basé sur le monitoring des consommations, le diagnostic énergétique des sites, et un programme de rénovation des équipements les plus énergivores. Le premier poste de consommation en énergie étant le froid commercial associé à la climatisation, et le deuxième poste l'éclairage, les moyens mis en œuvre pour réduire les consommations d'électricité consistent à :

- équiper de portes les meubles frigorifiques destinés aux produits frais ;
- mettre en place des dispositifs d'éclairage et de climatisation basse consommation ;
- accompagner les équipes magasins sur les écogestes à mettre en place (guide des écogestes, parcours de formation en digital).

Le Groupe déploie en partenariat avec sa filiale GreenYellow, des contrats de performance énergétique en magasin (CPE) leur garantissant une réduction de leur consommation de référence d'au moins 20 %. Plus de 1 600 sites du Groupe sont sous CPE en France et à l'international.

En France, le management de l'énergie de 100 % des hypermarchés et 90 % des supermarchés Casino et 60 % des magasins Monoprix, et des sites administratifs du Groupe est certifié conforme à la norme ISO 50001 (norme de référence pour le management énergétique), soit plus de 490 sites certifiés en 2021.

En Amérique du Sud, Grupo Éxito poursuit ses efforts de rénovation des équipements en entrepôt et magasin. Des campagnes de sensibilisation et de formation aux écogestes sont déployées dans les entités du Groupe : affichage en magasin, réunions avec les managers opérationnels et les directeurs techniques, module de formation e-learning, guide des écogestes, etc.

(ii) L'augmentation de la part d'énergie renouvelable dans les consommations en s'approvisionnant auprès de fournisseurs ou de marchés garantissant leur origine renouvelable.

En Amérique Latine, près de 80 % de la consommation électrique de GPA provient d'un mix énergétique basé sur les énergies renouvelables (hydraulique, biomasse, éolien, solaire) avec l'objectif d'atteindre 94 % d'ici à 2024. En complément, en 2021, GPA a signé un contrat d'achat de certificat I-REC (*International Rec Standard*) pour couvrir la consommation de 100 % de ses magasins Compre Bem. Par ailleurs, 90 % de la consommation énergétique d'Assaí provient de ce même marché, avec l'objectif d'atteindre 100 % à court terme.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place les premiers contrats long-terme d'achat d'énergie appelés *Corporate Power Purchase Agreements* (CPPAs). Un premier CPPA finançant la création d'une centrale solaire sera opérationnel tout début 2022 par Éxito, en partenariat avec GreenYellow. Libertad, en Argentine, s'est engagé dès 2019 sur un PPA équivalent entre 116 500 et 142 500 MWh pour la période 2019-2024.

(iii) La production et l'autoconsommation d'énergie renouvelable.

Le Groupe s'engage à soutenir le déploiement des énergies renouvelables par la mise en place de centrales solaires notamment sur les toits et les ombrières des parkings des magasins. Plus de 510 000 m² de panneaux solaires sont installés sur les actifs du Groupe. En 2021, 153 installations photovoltaïques sont actives au sein du Groupe. Le Groupe développe aussi l'autoconsommation. En France, après avoir mis en service, en 2016, le premier hypermarché à énergie positive (Géant Vals-Près-le-Puy), il a inauguré, en 2017, la première centrale solaire au sol en autoconsommation d'une puissance de 250 kW mise en place avec sa filiale GreenYellow, qui couvre 22 % de la consommation du centre commercial "G la Galerie Cap Costières". Ce type d'installation permet de valoriser un foncier jusqu'à présent inutilisé et d'approvisionner ses locataires en énergie renouvelable. Au Brésil, Assaí dispose en 2021 de six centrales solaires en autoconsommation. Celle du magasin Ayrton Senna, dans la ville de Rio de Janeiro, compte plus de 3 000 panneaux photovoltaïques installés sur le toit du magasin, occupant une superficie d'environ 6 000 m². L'ensemble a permis de générer à date plus de 13 000 MWh. En 2021, Éxito et GreenYellow ont inauguré une centrale solaire qui couvrira les besoins en énergie des systèmes de froid de 27 de leurs entrepôts. Le groupe Casino participe par ailleurs à favoriser l'autoconsommation au travers de deux innovations : la création, en 2018, d'une coentreprise dénommée "Reservoir Sun", dédiée à l'autoconsommation solaire pour les professionnels et les collectivités en France et le développement de ScaleMax, coentreprise de *Cloud Computing* dont l'objet est d'installer et d'exploiter des "Data Centers" de nouvelle génération où la chaleur générée par les serveurs installés est réutilisée pour chauffer les bâtiments concernés.

■ Performance

La performance du Groupe relative à sa politique d'efficacité énergétique est pilotée au travers de l'évolution de sa consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente, et de l'évolution de la part de l'énergie renouvelables produites et consommées.

En 2021, la consommation électrique moyenne du Groupe par mètre carré de surface de vente a diminué de plus de 11 % par rapport à 2015, et de 2 % entre 2020 et 2021. La part d'énergie consommée, déclarée d'origine renouvelable, a augmenté passant de 20 % en 2019 à 26 % en 2020 et 37 % en 2021. Le Groupe a produit, au travers des installations opérant en 2021, près de 70 GWh d'électricité verte, permettant d'éviter 4 400 tonnes équivalent CO₂.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 276-277.

GreenYellow, filiale du Groupe, a installé plus de 400 centrales photovoltaïques à fin 2021, totalisant une capacité installée de près de 450 MWc (y compris ReservoirSun). Ces installations ont généré plus de 650 GWh en 2021 pour l'ensemble de ses clients dont ceux du Groupe, soit près de 200 000 tonnes équivalent CO₂ évitées.

3.5.4.3.2. Maîtriser les consommations d'eau

■ Engagement et Plans d'action

Les activités du Groupe sont situées dans des zones ne comportant pas de risque élevé selon le dernier état des lieux du *Word Resource Institute* (2019). Il faut cependant noter que certaines périodes de sécheresse provoquées par le changement climatique en Amérique latine peuvent ponctuellement perturber les approvisionnements en eau potable ou les productions d'électricité hydraulique de ces pays.

Les actions du Groupe pour réduire les consommations directes en eau consistent à : supprimer progressivement les circuits de refroidissement ouverts et utilisant l'eau comme réfrigérant pour les remplacer par des circuits fermés ; développer des systèmes de récupération en eaux pluviales pour alimenter les besoins en arrosage ou en eau sanitaire des magasins ou des entrepôts ; installer des réducteurs de pression sur les robinets pour réduire les débits ; et à contrôler régulièrement les consommations pour limiter les risques de fuites des réseaux. L'assainissement des eaux usées se fait en conformité avec les réglementations des pays qui prescrivent les prétraitements adaptés avant déversement dans les réseaux collectifs.

Pour répondre au contexte spécifique brésilien, où les pénuries d'eau s'intensifient, GPA et Assaí ont mis en place, un dispositif de contrôles des consommations (en temps réel par télémétrie), et de détection des fuites. Ainsi, en août 2020, GPA a signé un accord avec un prestataire pour améliorer l'efficacité de l'eau dans 154 sites, intégrant le remplacement d'équipements, mais aussi la formation des salariés et des campagnes de sensibilisation des clients. Cette démarche s'est poursuivie en 2021, permettant une économie de 229 000 m³ d'eau (vs l'année de référence précédente pour chaque site). Un projet pilote est également en cours de déploiement pour l'utilisation des eaux de pluie, système d'ores et déjà mis en place au siège administratif de la filiale. Assaí a réalisé en 2021 un diagnostic eau précis de l'ensemble de ses magasins visant à mettre en place un plan d'action comprenant l'installation d'équipements spécifiques (réduction des consommations, détection des fuites, système de télémétrie), et l'identification de plans d'actions en cas d'urgence. Par ailleurs, une campagne de sensibilisation à une consommation efficiente a été menée en mai 2021, auprès des magasins, afin de renforcer la mise en œuvre des bonnes pratiques.

■ Performance

La consommation d'eau du Groupe est estimée en 2021 à environ 5,7 millions de mètres cubes pour 76 % des surfaces de ventes du Groupe en baisse par rapport à 2020.

Le ratio consommation d'eau par mètre carré de surface de ventes permet également de suivre la performance. Il s'élève à 1 358 litres par m² en 2021 en baisse de 12 % par rapport à 2020.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 276-277.

3.5.4.4 AGIR EN FAVEUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

3.5.4.4.1. Réduire, trier et valoriser les déchets produits

■ Engagement

Le Groupe s'engage à réduire, trier et valoriser l'ensemble des déchets d'exploitation de ses magasins et entrepôts, et se donne pour objectif, d'éliminer, à terme, le stockage en décharge et de valoriser 100 % de ses déchets.

■ Plans d'action

● (i) Gestion des déchets d'exploitation

Les principaux déchets d'exploitation des établissements sont les emballages de transport et de manutention des produits vendus (cartons, plastiques, papiers, palettes bois), la casse et les invendus des produits fermentescibles.

Le Groupe met en place et assure le tri des déchets, afin de réduire les déchets en mélange destinés à l'enfouissement, et soutient le développement des filières de recyclage locales. Il déploie en complément des solutions pour valoriser les déchets produits. Ainsi, 93 % des déchets des hypermarchés et supermarchés Casino ont été valorisés en 2021 (valorisation matière et valorisation énergétique). Les 7 500 tonnes de bios déchets produits par ces magasins ont permis la production d'environ 2 627 MWh d'électricité grâce à leur pouvoir méthanogène. En Amérique du Sud, GPA a poursuivi son programme de valorisation des recyclables et des déchets organiques des magasins. Ce programme "REUSE" comprend l'élaboration du PGRS (Plan de Gestion des Déchets Solides) qui comporte un ensemble de procédures et de reporting concernant le tri, le stockage, le transport et la destination des déchets générés et veille à l'adéquation des infrastructures (abri de stockage par exemple), à l'adéquation des matériels (conteneurs), à la formation des équipes en magasin. Ce programme a été mis en œuvre jusqu'à présent dans 248 magasins et a permis une augmentation de 25 % de leur taux de tri. Assaí déploie également un programme de réduction et de gestion des déchets en magasin qui inclut le recyclage, et la valorisation notamment par la mise en place en 2021 dans 25 magasins du compostage des déchets organiques ayant pour résultat une augmentation de 18,5 % des quantités valorisées. En Colombie, Éxito pilote sa politique de gestion des déchets avec des délégués environnementaux en charge de la formation des collaborateurs et de la sensibilisation des collaborateurs et clients. Ainsi, Éxito a valorisé plus de 29 000 tonnes de déchets d'exploitation. Gérée par la Fondation Éxito, la revente des matériaux recyclables contribue à environ 30 % de ses ressources financières.

1

2

3

4

5

6

7

8

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

● (ii) Réduction de la distribution de sacs plastiques

Pour favoriser une consommation plus responsable et réduire les déchets des ménages, le groupe Casino a engagé depuis 2003 une politique de réduction de la distribution des sacs de caisse à usage unique et propose une gamme de sacs réutilisables dans tous ses magasins.

- En France, depuis 2016, les enseignes du Groupe ne distribuent plus de sacs plastiques à usage unique conformément à la réglementation en vigueur.
- En Amérique du Sud, les filiales du Groupe multiplient les actions afin de développer l'utilisation de sacs réutilisables (information en magasins, incitations *via* les programmes de fidélité, etc.) et de réduire celle des sacs plastiques à usage unique. En Colombie, Grupo Éxito promeut l'utilisation de sacs plastiques réutilisables notamment au travers de leur programme de fidélité, les clients utilisant ou achetant des sacs renouvelables cumulent des points de fidélité. Depuis octobre 2021, Éxito a mis en place deux jours par semaine sans sacs plastique en caisse, le client devant utiliser exclusivement des sacs réutilisables.

● (iii) Collecte des produits usagés des clients

Les enseignes, en France et à l'International, mettent à disposition dans les magasins des bacs de recyclage à l'intention des clients et les sensibilisent au geste de tri. À titre d'illustration, en Amérique latine, Éxito déploie un programme appelé "SOY RE" auprès de ses clients qui consiste à mettre à disposition des points de collecte pour le plastique, le verre, le carton, les canettes, les emballages tetrapack notamment, et à récompenser financièrement le client *via* le programme de fidélité. En 2021, 700 tonnes de produits usagés ont été collectés pour recyclage.

Au Brésil, en complément de la collecte des piles et ampoules dans les magasins, GPA et Assaí mettent à disposition de leurs clients des stations de recyclage pour collecter le papier, le verre, le métal et le plastique. 94 magasins Pão de Açúcar ont ainsi été équipés en partenariat avec Unilever depuis 2001, ainsi que 38 magasins Assaí qui renforce ce dispositif en convertissant ce dépôt de matériel usagé en bon de réduction à valoir sur les factures d'électricité des clients.

■ Performance

En 2021, le Groupe a trié plus de 225 300 tonnes de déchets (cartons, papiers, plastiques, déchets organiques, verre, bois, ferrailles...). Par la recherche constante de solution de valorisation de l'ensemble des déchets produits (production de bio méthane notamment), le Groupe en France a valorisé 78 % de ses déchets.

En 2021, environ 300 magasins hypermarché et supermarché Casino ont enregistré un taux de valorisation de 100 %.

Les clients ont déposé en magasin plus de 6 300 tonnes de déchets dont 16 % de papiers et cartons et 23 % d'appareils électriques et électroniques (DEEE) qui ont été confiés à des filières agréées pour être recyclés.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 276-277.

3.5.4.4.2. Réduire l'impact des emballages

■ Engagement

Le Groupe déploie une politique emballage ambitieuse, composée de 5 engagements : supprimer les emballages non-indispensables à l'usage ou la conservation des produits, réduire la masse et la taille des emballages, incorporer de la matière recyclée, sélectionner des emballages recyclables, favoriser de nouveaux modes de consommation et améliorer (vrac, réemploi).

Dans le cadre de cette politique, le groupe Casino a signé le Pacte National sur les emballages en plastique en février 2019 soutenu par le ministère de la Transition écologique et s'engage en France pour ses marques propres à :

- éliminer progressivement les emballages problématiques et inutiles, en priorité ceux contenant du PVC (polyvinyle chlorure) ou du PSE (Polystyrène expansé) ;
- écoconcevoir les emballages pour les rendre recyclables, réemployables ou réutilisables à 100 % d'ici à 2025 ;
- incorporer en moyenne 30 % de matière plastique recyclée dans les emballages d'ici à 2025 ;
- développer le vrac et le réemploi.

Le groupe Casino est ainsi engagé à réduire l'utilisation d'emballages, notamment en plastique, pour ses produits à marques propres, tout en assurant la qualité sanitaire des produits emballés. Il soutient ses fournisseurs dans ces démarches au travers de formations et la mise en place de projets favorisant une économie circulaire.

En Amérique du Sud, Éxito participe à la coalition "plastique" du Consumer Good Forum et met en place de nombreuses actions pour la réduction des emballages, l'intégration de matières recyclées et l'augmentation de la recyclabilité des emballages utilisés. À titre d'exemple, le polystyrène a été supprimé dans les emballages de fruits et légumes, ainsi que le film plastique utilisé pour le regroupement de certains produits au profit de films biodégradables. Éxito a également arrêté la vente de pailles et d'agitateurs en plastique et propose le programme "SOY RE" qui met à disposition des points de collecte d'emballages plastiques, de canettes en aluminium et de briques, en magasin.

■ Plans d'action

● (i) Pacte National sur les emballages plastiques

Dans le cadre du Pacte National sur les emballages en plastique, les principales actions mises en place concernent :

- l'analyse des références à marque propre afin d'identifier tous les leviers d'optimisation selon la méthode des 5 R (refuser, réduire, réutiliser, recycler, composter). En 2021, plus de 380 références ont été optimisées ;
- l'amélioration de la recyclabilité *via* notamment la substitution des matériaux sans filière de recyclage. En 2021, plus de 120 références ont été revues en France ;
- l'incorporation de matière recyclée dans les plastiques : plus de 120 références ont été revues ;
- le développement de nouveaux concepts de vrac et de réemploi (voir ci-après).

Enfin, le groupe Casino a participé au développement d'un outil de suivi et de reporting permettant de suivre les tonnages matériaux utilisés, le pourcentage moyen de matière recyclée incorporée ou encore le pourcentage de matériau recyclable du portefeuille produits. Cet outil est progressivement déployé.

Les indicateurs et les réalisations concrètes des signataires sont disponibles sur le site Internet du Pacte : <https://pacte-national-emballages-plastiques.fr/>.

● (ii) Écoconception des produits

Le Groupe soutient une meilleure écoconception des produits en réduisant ses emballages et utilisant des matériaux certifiés et recyclés.

En France, Cdiscount déploie une politique volontariste pour réduire l'impact environnemental de l'emballage et propose à ses clients un emballage réutilisable jusqu'à 100 fois conçu par la start-up Hipli depuis 2021. Il a également déployé un programme de suppression des suremballages des produits : après un audit logistique, les références qui ne présentent pas de risque de casse ou de fraude sont expédiées sans carton d'expédition. Lorsque l'emballage est indispensable, Cdiscount agit pour réduire la consommation de cartons grâce à des machines d'emballage 3D qui ajustent au plus près le carton aux dimensions du produit pour éviter le vide dans les colis et réduire le consommable utilisé. Cdiscount privilégie aussi les matériaux durables : plus de 90 % des cartons utilisés pour les emballages d'expédition sont issus de matières premières recyclées ; 100 % des cartons sont certifiés FSC ou PEFC ; les encres minérales ont été éliminées au bénéfice d'encres végétales ; les calages en plastique ont été remplacés par du papier kraft depuis de nombreuses années. Enfin, les commandes comprenant des produits vendus par Cdiscount et par des vendeurs faisant appel au service de *fulfillment* (stockage et expédition par Cdiscount) font l'objet d'un regroupement de produits dès que possible pour réduire le nombre de colis expédiés. Cette démarche globale sur l'emballage a été récompensée par de nombreux prix (Prix Essec, LSA La Conso S'engage, The Good Economie...).

Le Groupe est par ailleurs membre du Pôle Écoconception de Saint-Étienne où il participe à sensibiliser et à faciliter l'accès des PME-PMI à cette démarche. Par l'intermédiaire de ce pôle de compétences, les équipes en charge du packaging sont sensibilisées aux enjeux et accompagnées pour la mise en place concrète d'actions d'écoconception sur les produits à marques propres.

En Amérique latine, depuis 2019, GPA s'est engagé à revoir la conception de ses emballages et développe une stratégie de réduction des matières non recyclables ou difficilement recyclables, comme par exemple la substitution du polystyrène des emballages de fruits et légumes par des barquettes en matériau biodégradable.

● (iii) Développement du vrac et du réemploi

Les enseignes du groupe sont engagées pour proposer de nouveaux concepts de vente en vrac à marque nationale ou à marque propre.

En France, afin de réduire les emballages utilisés, les enseignes Casino, Franprix, Monoprix et Naturalia développent les concepts de vente en vrac : fruits et légumes secs, céréales, café, pâtes, entretien et hygiène... dont une offre de produits certifiés bio. À titre d'exemple, une soixantaine de références sont proposées en vrac dans les différents magasins Franprix (produits secs) et plus de 180 de ses magasins sont déjà équipés de systèmes de vente en vrac en trémies cartonnées, offrant une meilleure traçabilité et hygiène. L'enseigne a testé en 2021 une offre de produits vrac à marque nationale. Monoprix propose également des produits en vrac dans plusieurs magasins dont une offre de plus de 150 références en vrac 100 % Bio avec la mise à disposition de différents types de contenants (sac en kraft, bocaux en verre, sac en coton). Afin d'inciter les consommateurs à utiliser le vrac, Naturalia double les avantages fidélité pour les achats de produits bio non emballés.

En Amérique latine, GPA déploie son programme "Bulk Project" dans ses magasins, qui offre aux consommateurs la possibilité d'acheter près de 40 produits alimentaires dont une offre de fruits et légumes issus de l'agriculture biologique. Afin de réintroduire les systèmes de réemploi des emballages en France, les enseignes Monoprix et Franprix testent plusieurs solutions. Ainsi, Franprix a lancé le "Repas zéro déchet" avec la mise à disposition de contenants en verre réutilisables pour le libre-service de ses clients (cinq magasins ont expérimenté ce projet, plus de 1 500 contenants ont été retournés) ; testé en 2020 un nouveau modèle de consigne en proposant des contenants réutilisables consignés à 2 euros pour le bar à salade, récupérable en forme de bon d'achat ; mis à disposition la bouteille en verre réutilisable pour les machines à jus d'orange dans plusieurs magasins. Monoprix teste des systèmes de consignes sur les bouteilles verres d'eau, sodas et de bières.

● (iv) Prévention des risques associés à l'utilisation de matériaux recyclés

L'intégration de matières recyclées dans les emballages peut générer la présence de substances indésirables dans la matière. Afin de cadrer ce risque, le groupe s'est engagé en France à mener des campagnes d'analyses régulières sur les taux en huiles minérales et en phtalates dans les produits alimentaires, pour vérifier qu'il n'y a pas de migration dans les denrées, en plus des exigences rappelées systématiquement aux fournisseurs à chaque appel d'offres.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

● (v) Développement de la "seconde main"

Pour favoriser une économie circulaire, le Groupe développe de nouveaux services.

Ainsi, en France, Cdiscount a lancé plusieurs initiatives en faveur de la seconde vie des produits. Les clients peuvent retrouver sur le site une large offre de produits reconditionnés ou d'occasions vendus par des professionnels (téléphonie, informatique, literie, livres...) et se voient proposer un ensemble de solutions pour donner une seconde vie à leurs produits : aide à l'auto-réparation (service de diagnostic de panne, vente de pièces détachées, tutoriels, visioconférences avec des experts), plateforme "Cdiscount Reprise" pour le rachat et le reconditionnement de smartphones, consoles et tablettes par des professionnels opérant en France ou encore don entre particuliers. Cdiscount a été récompensé pour ses initiatives et a reçu deux prix en 2021, par The Good Economy et par la Fédération e-commerce et vente à distance – Fevad (prix Favor'i).

3.5.4.5. LUTTER CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

■ Engagement

Compte tenu des enjeux financiers, environnementaux et sociétaux liés au gaspillage alimentaire, le Groupe agit depuis plusieurs années afin de réduire les sources de gaspillage en proposant des solutions innovantes aux clients et aux collaborateurs, et en mettant en place des dispositifs de réduction de la casse et des invendus, d'une part, et de don, d'autre part.

Le Groupe qui soutient la journée mondiale de lutte contre le gaspillage au travers d'actions de sensibilisation des clients et des collaborateurs, a signé :

- le Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, mis en place en 2013 par le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire ;
- le Pacte sur les dates de consommation, soutenu par les ministères de la Transition Écologique et de l'Agriculture et de l'Alimentation. Ce pacte comprend 10 engagements, concrets et mesurables, portant sur la gestion et la compréhension des dates de consommation.

En 2021, Éxito est devenu membre de la coalition contre le gaspillage alimentaire du *Consumer Good Forum*.

■ Plans d'action

Les leviers d'action permettant de lutter contre le gaspillage alimentaire portent sur :

- l'amélioration continue du fonctionnement des magasins : optimisation des commandes, meilleure gestion des dates limites de consommation en magasins, limitation de la casse par la formation et la sensibilisation des personnels, amélioration du stockage promotionnel des produits abîmés ou à date de conservation courte. Le Groupe renforce ses dispositifs dits de "cassé frais" afin de vendre à prix discount des produits à DLC (date limite de consommation) courte et ses partenariats avec des entreprises telles que Too Good to Go et Phénix en France qui proposent des paniers surprise composés d'invendus du jour de ses magasins à prix préférentiels ;

- le don des produits aux associations telles que la Fédération Française des Banques Alimentaires. Le Groupe a signé depuis 2009 un partenariat avec la FFBA et, en complément, avec plusieurs acteurs de l'économie sociale et solidaire. Au Brésil, plus de 500 magasins ont intégré le programme de "Partenariat contre le gaspillage alimentaire" permettant de donner les fruits ou légumes abîmés à des ONGs ou banques alimentaires ;

- la sensibilisation des collaborateurs et des clients : 14 % du gaspillage alimentaire en France est lié à la distribution, le restant étant dû à la production amont ou aux comportements de consommation des consommateurs en aval. Aussi, afin de les sensibiliser à mieux consommer, les enseignes déploient des actions de sensibilisation auprès de leurs clients. Les collaborateurs sont également sensibilisés via un guide des "Éco-Gestes" pour réduire la casse et optimiser la gestion des déchets et une formation en digital pour lutter contre le gaspillage alimentaire a été mise à disposition pour compléter le parcours. Éxito poursuit son plan de gestion des déchets, dont alimentaires, et sensibilise ses équipes à la bonne gestion des produits alimentaires. GPA déploie, depuis 2019, un programme spécifique pour l'analyse et la réduction des produits endommagés, avec des actions à destination des collaborateurs ;

- la collaboration avec les fournisseurs afin :
 - d'allonger des DLC (date limite de consommation) sur les produits, sans augmenter le risque sanitaire,
 - de supprimer les DDM (date de durabilité minimale) sur certaines catégories de produits,
 - de partager leur expérience pour lutter contre le gaspillage alimentaire : redistribution en circuits locaux des produits non conformes aux standards du marché, transformation (avocat/guacamole ; pommes/jus de pomme...) ;
- le développement de nouveaux concepts tels que :
 - la vente en vrac : les enseignes du Groupe proposent à la vente de nombreux concepts de vrac,
 - la transformation des produits frais abîmés : Monoprix poursuit son partenariat avec les confitures "Re-Belle" préparées à la main à partir de fruits trop mûrs ou abîmés collectés dans ses magasins - 100 tonnes de fruits ont ainsi été sauvés depuis 2016,
 - le développement du tri organique des produits alimentaires non consommables (viande, poisson...) afin de les valoriser en alimentation animale, en méthanisation ou en compostage.

3.5.4.6. AGIR EN FAVEUR DE LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

La biodiversité étant garante d'une alimentation équilibrée au niveau mondial, le groupe Casino a évalué les pressions directes et indirectes exercées par ses activités (changement climatique, pollution et occupation foncière) dans le cadre d'une étude menée avec l'Institut Fayol – École des Mines de Saint-Étienne ; Cette étude a montré que les pressions exercées sur la biodiversité sont principalement indirectes et liées à l'offre produit.

Présent dans des pays caractérisés par une grande richesse écologique, comme le Brésil et la Colombie, le groupe Casino est engagé à agir dans les différentes filières et sur les impacts identifiés.

■ Engagement

Le groupe Casino, engagé en faveur de la préservation de la biodiversité, est signataire de plusieurs initiatives décrites ci-après et participe à de nombreuses coalitions d'acteurs afin de participer à préserver la biodiversité dont :

- la *Forest positive Coalition* en soutenant le groupe de travail sur l'élevage bovin du *Consumer Goods forum* ;
- la Coalition brésilienne sur le climat, les forêts et l'agriculture ;
- le groupe de travail sur les fournisseurs indirects (GTFI), une plateforme d'échanges sur les défis posés par la chaîne indirecte d'élevage de bœufs ; le GTPS, *Brazilian Roundtable on Sustainable Livestock* qui rassemble les acteurs de la chaîne d'approvisionnement pour renforcer l'élevage durable ;
- le Manifeste pour un soja durable ;
- l'initiative française pour un cacao durable ;
- la *Palm Oil Transparency Coalition*, la *Soy Transparency Coalition* et la *Retailer Cacao Collaboration* ;
- *Business Statement of Support* du *Cerrado Manifesto* afin de lutter contre la déforestation du Cerrado au Brésil ;
- le pacte national sur les emballages plastiques.

Le Groupe, qui a adhéré dès 2011 à la RSPO afin de soutenir l'huile de palme durable, est membre de la "Earthworm Foundation" et participe aux différents groupes de travail portés par Earthworm notamment sur la crevette, le thon, le soja.

■ Plans d'action

Le Groupe a défini cinq priorités d'actions :

- lutter contre le changement climatique ;
- limiter les pressions directes sur la biodiversité ;
- commercialiser une offre de produits plus respectueux de l'environnement et de la biodiversité ;
- préserver les ressources halieutiques et protéger les espèces en voie de disparition ;
- lutter contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières.

● (i) Lutter contre le changement climatique

Selon l'IPBES (*The Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*), le changement climatique est la troisième source d'érosion de la biodiversité. Le groupe Casino s'engage, conformément au scénario validé par le *Science Based Targets*, à abaisser de 18 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2025 par rapport à 2015 sur les scopes 1 et 2, et de les réduire de 10 % sur le scope 3 entre 2018 et 2025 (cf. chapitre 3.5.4.2).

● (ii) Limiter les pressions directes sur la biodiversité

Le groupe Casino s'attache à mettre en œuvre des actions de limitation de ses impacts directs qui sont majoritairement liés aux activités immobilières du Groupe :

- Lors de la construction de sites, le Groupe déploie des programmes garantissant une construction et des services respectueux de l'environnement. Les programmes incluent des critères de durabilité dans le processus de construction de nouveaux magasins et sites opérationnels, telles que l'efficacité énergétique, la gestion responsable de l'eau, l'application et l'utilisation responsable des matériaux dans les installations. L'application de ces critères environnementaux a permis la certification de certains sites du Groupe. En 2021, 9 sites sont certifiés BREEAM, et 7 sites ont obtenu la certification LEED (*Leadership in Energy & Environmental*), décernée par le *Green Building Council* qui reconnaît les projets dont la conception, la construction et l'exploitation durable présentent des performances supérieures.
- Les actifs du Groupe font également l'objet de certification au titre de leur faible impact sur le changement climatique : en octobre 2021, le groupe Monoprix a inauguré à Moissy-Cramayel la première plateforme logistique certifiée BREEAM Outstanding en France. En Amérique latine, Grupo Éxito a également obtenu, pour plus d'une vingtaine de sites, la certification "Carbón Neutro Certificado" par l'organisme indépendant ICONTEC (*Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación*). Ces magasins deviennent une référence en Amérique latine en matière de développement durable avec la réduction des émissions de gaz à effet de serre grâce à l'installation de centaines de panneaux solaires et la mise en place d'un système de réfrigération naturel remplaçant les systèmes traditionnels et la compensation des émissions restantes.
- Lors de l'entretien des sites : le Groupe s'attache à appliquer les pratiques les plus vertueuses pour la biodiversité lors de l'entretien de ses sites et espaces verts. 23 sites ont été certifiés BREEAM In-Use depuis 2014, une méthode d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments développée par le BRE (*Building Research Establishment*) qui permet de connaître la performance environnementale d'un actif en exploitation. En fonction des sites, la certification inclut une évaluation sur la thématique *Land Use and Ecology*, permettant un état des lieux de la biodiversité existante et des plans d'actions pour la préserver (exemple : installer des refuges pour l'avifaune du site, installer des abris, végétaliser des zones, etc.). Dans le cadre des contrats d'entretien d'espaces verts aux abords des sites, il est demandé aux prestataires de :
 - limiter l'usage de produits phytosanitaires *via* notamment l'utilisation de méthodes alternatives telles que le désherbage mécanique, la lutte biologique ou le paillage,

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

- préserver les zones de refuge pour la biodiversité avec par exemple les tontes différenciées, la création de prairies fleuries ou encore l'installation de nichoirs à oiseaux et d'hôtels à insectes,
- lutter contre les espèces envahissantes pour éviter qu'elles ne nuisent à la biodiversité locale.

● (iii) Commercialiser une offre de produits plus respectueux de l'environnement et de la biodiversité

Les principales pressions exercées sur la biodiversité par les activités du Groupe se situent au niveau des produits vendus.

Le Groupe agit pour la protection de l'environnement et de la biodiversité en soutenant l'agriculture biologique, les pratiques d'agro-écologie visant notamment à la réduction de l'utilisation des pesticides et réduisant son exposition au plastique. Ainsi, le groupe Casino :

- renforce son offre de produits certifiés issus de l'agriculture biologique ;
- renforce son offre de produits éco-labélisés et son offre garantie sans résidus de pesticides ;
- agit pour éliminer les plastiques inutiles et utilise du plastique recyclable ;
- développe ses enseignes dédiées au bio.

Le groupe Casino dispose d'une large gamme de produits issus de l'Agriculture Biologique avec plus de 2 800 références alimentaires à marque propre bio et environ 15 800 références alimentaires à marques nationales. Ces produits sont mis en avant auprès des clients soit dans des corners dédiés, soit dans les rayons concernés et font l'objet de campagnes commerciales. À titre d'exemple, l'enseigne Pão de Açúcar met en avant les produits issus de l'agriculture biologique lors des "mercredis et jeudis bio" en offrant 20 % de réduction aux clients pour tous les produits de la catégorie.

En complément de l'offre de produits issus de l'agriculture biologique, le Groupe propose dans ses magasins une offre de produits :

- attestant une démarche de progrès environnemental labellisés notamment NF Environnement, FSC, PEFC, Ecolabel européen. Les magasins du Groupe proposent ainsi plus de 32 000 références de produits responsables, certifiés selon différents cahiers des charges assurant un niveau d'exigences élevé. Le Groupe se tourne vers la certification FSC et PEFC pour ses produits à base de bois (meubles), ses achats de papier (prospectus ou à usage bureautique), ses emballages, afin de promouvoir la gestion responsable des forêts mondiales. À titre d'exemple, 50 % des emballages en carton de la gamme fruits et légumes à la marque Monoprix Bio disposent de la certification FSC et près de 100 % du papier bureautique utilisé par le Groupe en France est certifié FSC/PEFC ;

- garantie sans résidus de pesticides qui permettent de réduire l'Indice de Fréquence des Traitements et l'utilisation de pesticides en amont, et les bonnes pratiques agricoles et l'agriculture raisonnée. Casino dispose de l'offre "zéro résidu de pesticides" l'une des plus larges du marché, avec 63 références disponibles ;
- certifiée HVE (Haute Valeur Environnementale) en fruit et légumes et vins. La Haute valeur environnementale garantit que les pratiques agricoles utilisées sur l'ensemble d'une exploitation préservent l'écosystème naturel et réduisent au minimum la pression sur l'environnement (sol, eau, biodiversité...). Casino et Franprix ont renforcé leurs offres en 2021 ;
- issue de collaborations avec des partenaires engagés dans l'agro-écologie, avec les démarches :
 - Casino "Agri plus" qui vise à développer et à valoriser des initiatives agricoles innovantes, vertueuses pour l'environnement, pour les producteurs et pour les consommateurs. Cette démarche globale qui intègre l'ensemble des pratiques agricoles et aquacoles (cultures, élevages et aquaculture) s'articule autour de trois axes des pratiques culturelles et d'élevage innovantes, repensées, pour produire différemment et de manière responsable ; une démarche agro-écologique basée sur un travail collaboratif au sein de la filière, permettant de concilier performance économique et préservation de l'environnement ; une démarche qui garantit des produits de qualité, qui répondent aux attentes des consommateurs en termes gustatifs et de sécurité alimentaire ; une démarche transparente, s'appuyant sur des garanties contrôlées par des organismes indépendants. Les produits bénéficiant de la démarche sont identifiés par le logo Casino Agriplus facilement identifiable par le consommateur,
 - "Tous Cuviv'acteurs" mis en place par Monoprix qui vise notamment à supprimer les néonicotinoïdes, pesticides accusés d'affecter les pollinisateurs et mobilise plusieurs centaines de producteurs de fruits et légumes avec la signature d'un accord de trois ans et d'un cahier des charges co-construit avec le label Bee Friendly® et des experts du monde agricole. En 2021, la démarche intègre 39 fournisseurs, regroupant plus de 700 producteurs. L'ambition est d'accompagner les agriculteurs dans une démarche de progrès vers la labellisation de leurs produits par Bee Friendly®. Ce référentiel très exigeant comporte notamment une liste noire de pesticides interdits afin de protéger les pollinisateurs, ainsi qu'un ensemble de bonnes pratiques agricoles pour favoriser la biodiversité sur les exploitations, concevoir des systèmes de production plus résilients et moins demandeurs en produits phytosanitaires et mettre en place des partenariats avec les apiculteurs locaux. En 2021, 29 fournisseurs étaient labellisés Bee Friendly®.

Les enseignes du groupe Casino prennent des engagements pour limiter l'impact environnemental de leurs emballages, dont ceux en plastique (voir paragraphe 3.5.4.4.2.). En France, dans le cadre de la signature du Pacte National sur les emballages plastiques, les enseignes s'engagent à ce que 100 % des emballages à marque propre soient recyclables, réutilisables ou réemployables d'ici à 2025.

Le Groupe développe ses enseignes BIO avec Naturalia qui compte plus de 200 magasins et le lancement en 2019 d'un nouveau concept de magasin de proximité "Casino#Bio", avec un assortiment de 4 000 références de marques spécialistes du bio dont 700 références Casino bio afin de rendre l'offre la plus accessible possible.

Au Brésil GPA a mis en place des programmes encourageant les petits producteurs.

● (iv) Préserver les ressources halieutiques et protéger les espèces menacées

La politique du Groupe est construite autour de quatre grands axes :

- a) protéger les espèces menacées : le groupe Casino s'est engagé dès 2007 à arrêter la commercialisation des espèces menacées. 12 espèces sont aujourd'hui interdites par le Groupe en France ;
- b) privilégier la pêche durable en interdisant par exemple la pêche électrique et en soutenant les certifications durables ;
- c) privilégier l'approvisionnement local et les produits de saisons ;
- d) soutenir l'aquaculture avec des filières de qualité (issues de l'agriculture biologique, élevés sans traitement antibiotique et nourris sans OGM, certification de durabilité telle que la certification ASC).

Le Groupe s'est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche d'amélioration de son offre marée.

En France, Casino a pris plusieurs mesures depuis 2007 en faveur des ressources halieutiques, notamment en arrêtant progressivement de commercialiser les principales espèces de grand fond menacées : l'empereur, la lingue bleue, le sabre, le grenadier, le brosme et la dorade rose ainsi que d'autres espèces fragilisées parmi lesquelles l'anguille, la civelle, l'aiguillat Atlantique Nord-Est, le mérou blanc et, depuis 2017, le requin-hâ et le requin peau bleue. Casino limite son approvisionnement en thon rouge au seul thon rouge de ligne-pêche artisanale, afin de favoriser son renouvellement. Enfin, compte tenu de l'impératif de la reconstitution des stocks mis en évidence par les avis scientifiques, Casino s'engage, depuis 2019, durant les mois de février et mars, période de reproduction, à ne plus vendre de bar (*Dicentrarchus labrax*) de pêche en provenance de la zone Nord (mer du Nord, Manche et mers celtiques) et à limiter ses approvisionnements du Golfe de Gascogne et de Méditerranée à la seule pêche à la ligne. Ces décisions responsables favorisent le renouvellement de cette espèce.

En Amérique du Sud, Éxito commercialise depuis 2018 des produits de la mer issus de zones de pêche artisanales appelées ZEPA (*Zonas Exclusivas de Pesca Artesanal*), sous autorité nationale, qui assure

la protection des espèces menacées et veille à la préservation de la diversité des espèces marines. En 2021, ces produits ont représenté plus de 30 % du total commercialisé. Depuis 2018, GPA a adhéré au *Fish Diversity Project*, pour communiquer et sensibiliser les clients à diversifier leurs choix aux poissonneries des magasins Pão de Açúcar. Dans cet objectif, les employés ont été formés sur les valeurs nutritionnelles, la saveur et d'autres caractéristiques de poissons moins populaires.

Actions sur le thon en boîte à marque propre

La filière des produits de la mer, tout particulièrement liée au thon en conserve à marque propre, présente des risques quant aux conditions de travail et à l'approvisionnement (surpêche). Aussi, pour favoriser une pêche plus durable, le groupe Casino s'engage à :

- lutter contre la pêche illicite et s'assurer que les bateaux de pêche fournissant les enseignes ne sont pas sur la liste des navires de l'INN (illicite, non déclaré, non réglementé) ;
- améliorer la traçabilité et les bonnes pratiques de pêche en :
 - incitant les fournisseurs à adhérer à l'ISSF (*International Seafood Sustainability Foundation*) et à utiliser des poissons pêchés par des bateaux inscrits sur le PVR (*Proactive Vessel Register*),
 - interdisant les techniques de pêche les plus destructrices et notamment la pêche à la palangre,
 - définissant un cahier des charges responsable : pour sa marque Casino, des thons albacore entiers et supérieurs à 20 kg sont utilisés, permettant à la fois une meilleure traçabilité et d'éviter la prise de juvéniles ;
- favoriser un approvisionnement durable en thon sur les boîtes de conserve à marque propre Casino et Tous les jours avec les objectifs suivants d'ici fin 2022 :
 - 85 % du thon albacore est pêché sur bancs libres (sans DCP, dispositif de concentration de poisson),
 - *a minima* 40 % du thon listao est pêché sur bancs libres ;
- répartir les approvisionnements dans les différentes zones de pêche de manière à limiter la pression sur les stocks ;
- permettre de consommer de façon plus responsable en :
 - améliorant l'information au consommateur (indication de l'espèce et de l'océan de pêche sur les boîtes),
 - adaptant l'offre en magasins en fonction des ressources disponibles,
 - ne développant pas l'offre à base de thon albacore.

Casino propose une référence de thon albacore, pêché à la canne, technique de pêche plus respectueuse de l'environnement. Les enseignes Monoprix et Franprix proposent une gamme de thon albacore en conserve à marque propre labellisée Pavillon France et pêchée à la senne sur bancs libres (garantie sans DCP). Les magasins Casino et Monoprix proposent aussi des références certifiées par les labels ASC (*Aquaculture Stewardship Council*) et MSC (*Marine Stewardship Council*), qui garantissent une pêche et une aquaculture plus durables. 100 % du thon albacore vendu en conserve à marques Monoprix et Franprix sans DCP.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Pour renforcer ses actions de prévention des risques liés au thon en conserve pour ses produits à marques propres, le groupe Casino a rejoint le groupe de travail TUPA (*Tuna Protection Alliance*) coordonné par Earthworm Foundation. Ce groupe de travail, constitué de distributeurs et d'industriels opérant sur le marché français, a pour objectif d'orienter les différents acteurs de la filière vers une pêche et un approvisionnement en thon plus responsables. Pour y parvenir, le groupe de travail réalise, tous les deux ans, une cartographie afin de connaître au mieux le niveau d'avancement de chacun des acteurs (transparence et traçabilité, volumes d'espèces pêchées, suivi et contrôle des méthodes de pêche utilisées et des zones de pêches concernées). Les données sont disponibles sur le site du TUPA : <https://www.earthworm.org/our-work/projects/tuna-protection-alliance>. En 2020, cette analyse a été complétée par le monitoring des activités de pêche des navires en partenariat avec OceanMind, une organisation britannique à but non lucratif, qui utilise des satellites et l'intelligence artificielle pour s'assurer que les chaînes d'approvisionnement sont exemptes de poissons pêchés illégalement. L'activité des navires en mer a été étudiée notamment leur trajectoire, grâce aux signaux du système d'identification automatique (SIA). En 2021, une analyse des garanties liées aux approvisionnements sans DCP a été menée.

Actions sur la filière crevette tropicale origine Equateur

La consommation de crevette d'élevage a augmenté au cours de ces dernières années.

Pour renforcer la transparence et la durabilité au sein de la filière crevette tropicale, des acteurs de la chaîne de valeur de la crevette en France se sont réunis au sein d'un groupe de travail depuis 2020, animé par Earthworm Foundation. L'objectif est d'élaborer un code de conduite identifiant les bonnes pratiques pour améliorer les pratiques au sein des fermes d'élevage concernant :

- les conditions d'élevage (densité, usage d'antibiotique) ;
- l'impact environnemental (pollution, déforestation des mangroves...) ;
- l'impact social (respect des conditions de travail, lien avec les communautés locales) ;
- l'alimentation des crevettes (composition, origine, modalités de transition vers une alimentation plus durable).

Actions sur l'alimentation au sein de la filière saumon et crevettes d'élevages

L'alimentation des animaux d'élevage aquacole peut être composée de farines et huiles de poissons pouvant provenir de poissons sauvages.

Le groupe Casino participe depuis 2021 à un groupe de travail commun avec d'autres acteurs de la distribution et de la restauration collective, animé par Earthworm Foundation afin d'acquérir une vision précise des pratiques et solutions alternatives pouvant être mise en œuvre pour réduire l'utilisation des farines et huiles de poissons ; Comprendre les pratiques actuelles des fournisseurs de saumon ; Construire des plans de progrès.

● (v) Lutter contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières

Conscient du risque que présentent certaines matières premières présentes dans ses produits à marques propres, le groupe Casino s'est engagé à lutter contre la déforestation liée à l'exploitation de ces matières premières dans les chaînes d'approvisionnement, et tout particulièrement à l'exploitation de l'élevage bovin, des palmiers à huile, du soja, du cacao et du café.

Risque lié à l'élevage bovin en Amérique du Sud

Le groupe Casino qui ne commercialise pas de viande bovine à marque propre provenant d'Amérique du Sud dans ses magasins en France, est engagé à lutter contre la déforestation liée à l'élevage bovin au Brésil et en Colombie. Il déploie un programme de contrôle de ses fournisseurs de viande de bœuf commercialisée dans ses enseignes GPA/Assaï et Éxito.

La politique du Groupe au Brésil et son plan de contrôle sont présentés dans le plan de vigilance en paragraphe 3.5.3.4.

Concernant Grupo Éxito, l'enseigne est le premier distributeur du pays à s'être engagé dès 2017 pour des pratiques de production plus responsable et durable et déploie son plan d'actions opérationnel avec notamment un monitoring annuel réalisé par cartographies satellites de la couverture arborée des fermes de ses fournisseurs. Cette surveillance est réalisée par le Centre International d'Agriculture Tropicale et Climatique et *Climate Focus* à partir du *Global Forest Watch Pro*, un outil internationalement approuvé qui a permis de contrôler 100 % de ses fournisseurs concernés conformément à sa politique (en savoir plus : <https://www.grupoexito.com.co/es/noticias-grupo-exito/modelo-de-ganaderia-sostenible-un-compromiso-con-la-proteccion-de-la-biodiversidad-del-pais>). Il a mis en place des partenariats avec les principaux acteurs Colombiens : Ganso, Climate Focus, Solidaridad Colombie ainsi que WWF. En 2021, Éxito a monitoré plus de 45.000 hectares exploités par les fournisseurs à l'aide d'un système d'observation par satellite.

Éxito est signataire de l'engagement zéro déforestation de la TFA 2030, soutient la "déclaration de New York pour les forêts" et prend part à la *Colombian Round Table on sustainable livestock farming*.

Risque lié à l'huile de palme

L'huile de palme peut être présente dans les produits à marques propres commercialisés par le Groupe.

Le groupe Casino est membre de la RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*) depuis 2011 et depuis le 1^{er} janvier 2022, 100 % de l'huile de palme utilisée dans les produits à marques propres alimentaire et non alimentaire en France est certifiée RSPO (voir paragraphe 3.5.3.4.).

Le groupe Casino a déployé une politique et un plan de contrôle de l'huile de palme utilisée par ses fournisseurs depuis 2010 qui sont présentés dans le plan de vigilance en section 3.5.3.4.

Risque lié au cacao

Le cacao est présent dans différentes catégories de produits en tant qu'ingrédient. Compte tenu de la complexité de la chaîne d'approvisionnement (environ six intermédiaires entre la plantation et le Groupe), le groupe Casino a pris l'engagement pour ses produits à marques propres en France que 100 % du cacao utilisé par ses fournisseurs soit certifié UTZ/Rainforest ou Max Havelaar/Fairtrade pour tous les produits contenant du cacao en tant qu'ingrédient caractéristique ou au moins 20 % de cacao en 2022. En 2021, 100 % des tablettes de chocolat à marque propre en France sont certifiées Rainforest/UTZ ou Max Havelaar – Fair Trade.

Par ailleurs, convaincu de l'intérêt et de l'impact d'initiatives collectives, le Groupe est signataire de l'initiative française pour un cacao durable et s'engage à atteindre collectivement les objectifs suivants :

- améliorer le revenu des cacaoculteurs et de leurs familles, afin qu'ils puissent atteindre un revenu décent (au sens du *Living Income Community of Practice*) au plus tard d'ici à 2030, en collaboration avec les pays producteurs ;
- mettre fin, avec l'ensemble des parties prenantes, au plus tard d'ici 2025 aux approvisionnements de l'industrie française du cacao, et ceux de ses partenaires, issus de zones déforestées après le 1^{er} janvier 2020, lutter contre la dégradation des forêts, et préserver les massifs forestiers et les zones à forte valeur environnementale ⁽¹⁾ demeurant ;
- prendre les mesures nécessaires, pour lutter et marquer des progrès contre le travail forcé et le travail des enfants, tel que défini par les Conventions de l'OIT ⁽¹⁾, dans les régions productrices de cacao d'ici à 2025, dans le cadre de la mise en œuvre de l'Objectif de développement durable (ODD) des Nations Unies 8.7 (Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé, à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains), tout en contribuant à favoriser les droits des enfants et leur accès à l'éducation.

Enfin, le groupe Casino a adhéré en 2021 à la "Retailer Cocoa Collaboration" (RCC), une initiative collective préconcurrentielle visant à l'amélioration de la durabilité sur la filière cacao. La RCC évalue annuellement la politique des traders en matière de lutte contre la déforestation, de travail forcé et de travail des enfants ainsi que d'autonomisation des femmes.

Risque lié au soja

Le soja provenant du Brésil est potentiellement présent dans l'alimentation animale utilisée en France par les fournisseurs pour nourrir les animaux. En effet, la France importe environ 3 millions de tonnes de soja dont 1,5 % proviendrait de zones à risques de déforestation au Cerrado. Par ailleurs, la chaîne d'approvisionnement du soja est particulièrement complexe puisqu'il existe au moins sept intermédiaires entre les fournisseurs de viande et le producteur de soja. Le rôle des importateurs qui concentrent l'exportation du soja vers la Chine et l'Union européenne est par conséquent clef.

Le groupe Casino a pris plusieurs engagements afin de participer à lutter contre la déforestation liée à la production de soja dans les chaînes d'approvisionnement, notamment de l'alimentation animale.

Aussi, afin de contribuer à réduire ce risque, le groupe Casino :

- est signataire du *Statement of Support du Cerrado Manifesto* afin de participer aux démarches collectives mondiales ;
- est membre de la plateforme d'échange française pour une alimentation durable des animaux d'élevage dénommée Duralim, afin de connaître les engagements, notamment de la filière de l'alimentation animale sur la question du soja ;
- est membre de la *Soy Transparency Coalition* qui évalue les pratiques des traders pour lutter contre la déforestation ;
- a participé activement à la mise en place du "Manifeste des acteurs français pour lutter contre la déforestation importée liée au soja" qu'il soutient ;
- et a adhéré en 2020 au groupe de travail mis en place par Earthworm Foundation pour déployer ces engagements (pour en savoir plus sur le contenu du Manifeste et ses signataires : <https://www.earthworm.org/fr/pages/manifeste-de-soja>).

Le groupe Casino s'est engagé en France à :

- ce que 100 % du soja utilisé dans ses produits à marques propres en tant qu'ingrédient caractéristique soit d'origine hors zone à risque de déforestation. Cet objectif est atteint depuis 2021 et 90 % du soja utilisé en tant qu'ingrédient caractéristique est d'origine française ;
- proposer une offre diversifiée de produits Bleu Blanc Cœur, Label Rouge et issus de l'agriculture biologique donnant des garanties supplémentaires aux consommateurs quant à l'origine du soja ;
- mettre en place les engagements du Manifeste des acteurs français pour lutter contre la déforestation importée liée au soja d'ici 2025 (voir ci-après) et à participer aux différentes initiatives collectives.

Ainsi, en 2021, le groupe Casino a participé activement au groupe de travail mis en place par Earthworm pour mettre en œuvre le Manifeste du soja qui a :

- mobilisé les principaux acteurs des filières porc et volaille et de l'alimentation animale afin de les inviter à signer le Manifeste. 21 entreprises l'ont signé en 2021. Un groupe de travail à destination d'industriels volontaires et engagés a été créé pour leur permettre d'échanger et de travailler collectivement à la construction de solutions à leurs problématiques spécifiques ;
- organisé des sessions de sensibilisation aux enjeux du Manifeste via des webinaires de présentation auxquels ont assistés 225 industriels des filières des produits laitiers, des œufs et des viandes de volaille, de porc et de bœuf ;

(1) La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998, reconnaît huit Conventions comme fondamentales pour les principes et droits fondamentaux au travail. Ces huit (8) Conventions de l'OIT, appelées "normes fondamentales du travail" portent les numéros 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

- travaillé à la définition d'exigences "Soja Zéro Déforestation ni Conversion (ZDC)" communes afin que chaque distributeur puisse rédiger une clause contractuelle à intégrer dans les cahiers des charges soumis à ses fournisseurs et ainsi les inciter à cascader ces exigences auprès de leurs propres fournisseurs jusqu'au maillon des importateurs dont le rôle est clef pour arriver à mettre en œuvre les ambitions portées par le Manifeste.

Dans ce cadre, le groupe Casino a soumis à ses fournisseurs de produits bruts et transformés à marques propres dont l'alimentation animale contient du soja, une clause contractuelle dite "Soja ZDC" intégrant notamment une *cut-off date* pour le soja importé en France définie au 1^{er} janvier 2020, ainsi qu'une exigence d'adhésion au mécanisme de gestion du risque proposé par le rapport du Comité Scientifique et Technique de la Stratégie Nationale de lutte contre la Déforestation Importée (SNDI). 37 d'entre eux l'ont déjà signée en 2021 ;

- suivi la mise en place du "Tableau de bord d'évaluation des risques de déforestation liés aux importations françaises de soja" sur le site de la SNDI, qui s'appuie notamment sur les données de l'organisme Trase (<https://www.deforestationimportee.fr/fr/tableau-de-bord-devaluation-des-risques-de-deforestation-lies-aux-importations-francaises-de-soja>) ;
- développé une méthodologie de gestion du risque de déforestation et de conversion complémentaire à celle mise en place par la SNDI, appelée "Cargos ZDC", afin de pouvoir travailler les flux de soja directement au Brésil dans le but de mettre en place des cargos à destination de la France dont la cargaison serait garantie comme n'étant pas liée à de la déforestation et/ou conversion d'écosystèmes naturels, *via* une analyse de risque des flux de soja internes au Brésil couplée à des preuves documentaires collectées directement auprès des importateurs de soja. Un dialogue a été initié en ce sens par Earthworm Foundation avec les 5 principaux importateurs de soja en France afin de pouvoir bénéficier de leurs retours d'expérience au Brésil et co-construire avec eux cette méthodologie ;
- incité chaque distributeur au calcul de son empreinte soja pour ses activités en France. Celle du groupe Casino en France a été estimée à un peu plus de 33 600 tonnes pour l'année 2020 ;
- cartographié le soja présent dans les chaînes d'approvisionnement des sept principaux fournisseurs de viande de volaille communs aux distributeurs du groupe de travail, afin de pouvoir notamment identifier les volumes de soja consommés, leurs origines et les importateurs impliqués ;
- participé à des échanges avec diverses parties prenantes françaises, dont Duralim, des ONG (dont le WWF, Canopée et Mighty Earth) et le Commissariat Général au Développement Durable (CGDD) notamment dans le cadre de la rédaction de son guide "S'engager dans une politique d'achat public "zéro déforestation" à destination des acteurs de la commande publique" ;

- présenté le Manifeste à un maximum d'autres acteurs européens (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni). Les discussions et le travail de coordination mené par Earthworm avec Efeca au Royaume-Uni ont conduit ce dernier à publier un Manifeste (disponible ici : <https://www.uksoymanifesto.uk/>) à l'automne 2021, dont les engagements sont alignés avec ceux du Manifeste français et qui a été signé par 28 acteurs anglais de la distribution, de la restauration rapide et de l'industrie agroalimentaire ;

Les actions menées dans le cadre de ce groupe de travail vont se poursuivre sur l'année 2022 afin de maintenir la dynamique collective initiée par le Manifeste et s'inscrivent dans le plan d'action du Groupe pour garantir son engagement de zéro déforestation ni conversion liée au soja dans l'alimentation animale de ses produits bruts et transformés à marques propres d'ici 2025.

Le Groupe a aussi :

- participé aux réunions de travail organisées par Duralim afin de soutenir la dynamique collective pour garantir que le soja importé en France n'est pas lié à la déforestation. Au sein de cette plateforme, qui a aussi contribué à la SNDI, le Groupe participe activement à ce que les enjeux du soja soient au cœur des échanges, ce qui a permis la signature d'un partenariat avec Earthworm Foundation afin d'identifier des solutions efficaces et acceptées pour lutter contre la déforestation importée, mais également la mise en place d'un Observatoire destiné à mieux évaluer la déforestation importée dans l'alimentation animale, élaboré par le Céréopa et dont une mise à jour est déjà prévue pour 2022 ;
- continué de développer une offre de produits issus de protéines cultivées localement ou alternatives à celles provenant du soja, ou labélisés BIO par exemple.

En complément, le groupe Casino au travers de sa filiale GPA soutient le Moratoire sur le Soja en Amazonie mis en place en 2006 par les importateurs, le GTC (groupe de travail du Cerrado) qui réunit les acteurs de la société civile, les importateurs et associations professionnelles et producteurs de soja. Au Brésil, GPA et Assaï ont également calculé leurs empreintes soja, qui ont été respectivement estimées à 42 300 et 41 900 tonnes. En Colombie, la quasi-totalité du soja importé dans le pays provient des États-Unis où le risque de déforestation lié à cette matière première est extrêmement faible. La filiale locale du Groupe, Éxito, n'est pas concernée par les travaux à ce sujet.

Risque lié au café

Le café qui est le second produit le plus échangé au monde est produit principalement dans six pays majoritairement par de petits producteurs. La chaîne de valeur du café présente des enjeux sociaux et environnementaux, notamment relatif à la déforestation. Aussi, les enseignes du groupe Casino, en France, ont pris l'engagement que 100 % des capsules et dosettes de café, cafés avec une mention d'origine, cafés premium et café Bio ⁽¹⁾ à marques propres soient certifiés Rainforest Alliance/UTZ ou Max Havelaar Fairtrade d'ici fin 2023.

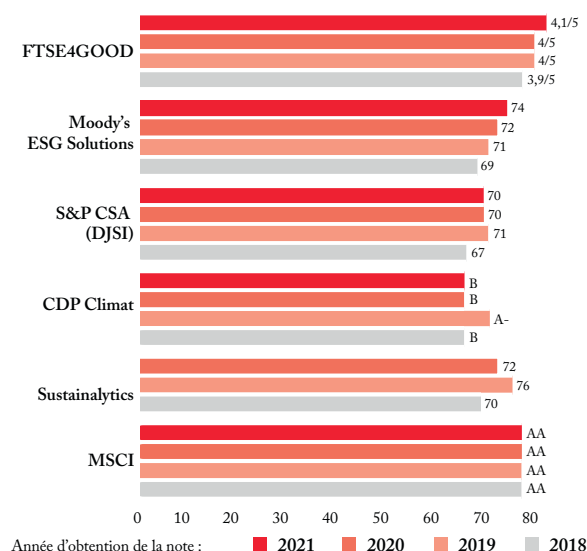
(1) Hors trois références de café moulu Monoprix Bio Origines qui bénéficient d'un cahier des charges spécifique basé sur des caractéristiques organoleptiques, d'origine et de juste rémunération du producteur.

3.6. PERFORMANCES EXTRA-FINANCIÈRES

Notation extra-financière et Indice

La présence du Groupe dans les indices extra-financiers, qui incluent les sociétés les mieux notées selon des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance, démontre la qualité de son engagement en matière de RSE.

En 2021, l'engagement ESG du Groupe a été reconnu par Moody's ESG Solutions qui a classé le groupe Casino premier de son secteur.



Le groupe Casino a maintenu la notation B au CDP Climat.

En 2021, le Groupe a été présent dans les indices Euronext V.E Vigeo Eiris et MSCI ACWI *Retail-Food & Staples*.

Grupo Éxito figure depuis 2020 parmi les dix meilleurs distributeurs durables au monde selon le Dow Jones Sustainability Index et GPA confirme en 2021 sa présence dans l'indice ISE B3, l'indice RSE de la bourse brésilienne saluant ses engagements climatiques, sociaux et de gouvernance.

L'évolution des notations extra-financières, ainsi que les dialogues avec les investisseurs ISR, ont été présentés au Comité gouvernance et RSE en 2021.

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Indicateurs de performance Groupe

Engagements	Indicateurs	2019	2020	2021	Var. vs N-1
Employeur engagé					
Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	Effectif inscrit au 31/12	219 132	205 769	208 733	+ 1,4 %
	Part des effectifs en CDI	93,7 %	95,5 %	93,8 %	- 1,7 pt
	Part des effectifs < 30 ans	38,8 %	37,2 %	37,7 %	- 0,5 pt
	Nombre d'alternants/apprentis au 31/12	7 755	6 291	7 116	+ 13 %
	Nombre de personnes déclarées handicapées au 31/12*	8 546	8 460	8 770	+ 3,7 %
	Part des effectifs déclarés handicapés sur l'effectif total*	3,9 %	4,1 %	4,2 %	+ 0,1 pt
	Objectif 2025 : 4,5 %				
Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Part de femmes dans l'effectif	52,2 %	52,0 %	51,7 %	- 0,3 pt
	Part de femmes parmi les cadres *	39,5 %	40,4 %	41,0 %	+ 0,6 pt
	Objectif 2025 : 45 %				
Offrir un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs	Part des effectifs en temps partiel	17,7 %	16,1 %	15,3 %	- 0,8 pt
	Nombre d'heures de formation/personne	26,1	17,3	23,5	+ 6 heures
	Taux de fréquence des accidents du travail	14,4	11,5	12,7	+ 1,2
	Taux de gravité des accidents du travail	0,62	0,61	0,59	- 0,2 pt
	Taux d'absentéisme pour accidents du travail et maladies	3,4 %	4,5 %	4,8 %	+ 0,3 pt
Acteur local solidaire					
Soutenir l'aide alimentaire	Dons de marchandises alimentaires du Groupe en équivalent repas	37 406 560	37 627 220	52 090 440	+ 38 %
Soutenir les enfants en difficulté et agir contre les exclusions sociales	Nombre de personnes bénéficiaires des actions des fondations ou partenariats de solidarité ⁽¹⁾	103 300	135 500	104 800	- 23 %
	Montant versé au titre de la solidarité (en milliers d'euros)	79 835	80 237	104 148	+ 30 %
Commerçant responsable					
Veiller à la qualité des produits	Nombre total de rappels de produits effectués sur l'année* ⁽²⁾	Nd	Nd	489	
	% de rappels effectués sur les produits MDD*	Nd	Nd	24 %	
Agir pour la santé des consommateurs	Nombre de références de produits alimentaires Bio (produits MDD ⁽³⁾)	2 301	2 700	2 869	+ 6,3 %
	Chiffre d'affaires réalisé avec les produits alimentaires Bio en France (produits MDD ⁽³⁾ et MN ⁽⁴⁾)	1,1	1,3	1,2	- 8 %
	(en milliards d'euros)				
Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Nombre d'audits (sociaux et environnementaux) réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe*	1 153	1 217	1 263	+ 3,8 %
	Part d'usines actives situées dans des pays à risque et fabriquant des produits à marques propres pour le Groupe couvertes par un audit social ICS valide	90 %	89 %	87 %	- 2 pts
	Objectif : tendre vers 100 %				
	Part des usines actives auditées situées dans un pays à risque possédant un statut Acceptable	63 %	65 %	70 %	+ 5 pts
	Part des usines situées dans un pays à risque possédant un statut Acceptable ou Acceptable with issues niveau 1	94 %	95 %	95 %	-

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Engagements	Indicateurs	2019	2020	2021	Var. vs N-1
Acteur mobilisé pour l'environnement et le climat ⁽⁵⁾					
Réduire les émissions carbone ⁽⁵⁾	Émissions GES liées aux fluides frigorigènes par mètre carré de surface de vente ($KgeqCO_2/m^2$)*	205,7	202,5	169,6	- 16 %
	Émissions GES liées à la consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente ($KgeqCO_2/m^2$)*	48,9	45,3	51,6	+ 14 %
	Bilan GES Scope 1 ($teqCO_2$) ^{(6)*}	1 285 000	1 240 000	1 028 000	- 17 %
	Dont France	405 000	326 000	253 000	- 22 %
	Dont Amérique latine	880 000	914 000	775 000	- 15 %
	Bilan GES Scope 2 ($teqCO_2$) ^{(6)*} - Location-Based	267 000	241 000	281 000	+ 17 %
	Dont France	56 000	54 000	54 000	-
	Dont Amérique latine	211 000	187 000	227 000	+ 21 %
	Bilan GES Scope 1+2 ($teqCO_2$) ^{(6)*}				
	Objectif SBT 2025 : - 18 % vs 2015 ⁽⁷⁾ (Atteint)	1 552 000	1 481 000	1 309 000	- 12 %
Économiser et préserver les ressources	Objectif 2030 : - 38 % vs 2015 (En cours)				
	Dont France	461 000	380 000	307 000	- 19 %
	Dont Amérique latine	1 091 000	1 101 000	1 002 000	- 9 %
	Bilan GES Scope 2 ($teqCO_2$) - Market-Based		222 000	274 000	+ 23 %
	Électricité totale consommée (MWh) ⁽⁸⁾	2 834 100	2 740 600	2 722 800	- 0,6 %
	Électricité consommée par mètre carré de surface de vente (kWh/m^2)	547	540	529	- 2 %
	Part de l'électricité renouvelable consommée (garantie et non garantie)	20 %	26 %	37 %	+ 11 pts
	Taux de valorisation des déchets (dons alimentaires exclus)	50,2 %	53,6 %	54,0 %	+ 0,4 pt
	Consommation d'eau (en milliers de m^3) ⁽⁹⁾	6 392	6 177	5 652	- 8,5 %
	Consommation d'eau par mètre carré de surface de vente ($litres/m^2$)	1 700	1 539	1 358	- 12 %
Protéger la biodiversité	% des produits à marques propres contenant de l'huile de palme certifiée RSPO ⁽¹⁰⁾ - France	-	-	100 %	
	% des fournisseurs de viande bovine qui ont adhéré à la politique de lutte contre la déforestation ^{(11)*}	-	100 %	100 %	
	Objectif : 100 % - Atteint				
	% de ces fournisseurs qui utilisent un système de géo-monitoring par satellite ^{(11)*}		100 %	100 %	
Éthique et conformité					
	Nombre de cas de corruption avérés*	14	10	1	

* Indicateur intégré à la Déclaration de Performance extra-financière (DPEF). Donnée audité par l'Organisme Tiers Indépendant du Groupe - cf. Rapport en page 296.

(1) La baisse du nombre de personnes bénéficiaires des actions de solidarité du Groupe est liée au contexte sanitaire de 2021 qui n'a pas permis la réalisation de certains programmes. On constate, par ailleurs, une augmentation des montants versés au titre de la solidarité.

(2) Nouvel indicateur de performance - périmètre France.

(3) MDD : Marques propres.

(4) MN : Marques nationales.

(5) Les calculs des émissions de GES sont effectués sur la base de facteurs d'émissions (FE) courants. En 2021, compte tenu du mix énergétique de la Colombie et du Brésil, les FE liés à l'électricité ont fortement évolué et impactent l'empreinte carbone associée, malgré une baisse des consommations énergétiques par ailleurs.

(6) Les données des trois années ont été extrapolées sur 100 % du périmètre.

(7) Les émissions de l'année 2015 étaient de 1 640 000 tonnes équivalent CO_2 à périmètre constant.

(8) Données couvrant en 2021 à 96 % des surfaces de vente du Groupe contre 98 % en 2020 et 2019.

(9) Données couvrant en 2021 76 % des surfaces de vente du Groupe contre 78 % en 2020 et 71 % en 2019.




(10) Périmètre France.

(11) Indicateurs concernant les fournisseurs de viande bovine disposant d'abattoirs qui achètent directement aux fermes - Périmètre Brésil (GPA+Assa).

3.7. ENGAGEMENTS RSE GROUPE



Engagements RSE Groupe et contribution aux ODD

Le groupe Casino est membre du *Global Compact* et soutient les 17 objectifs de développement durable (ODD) adoptés en 2012. Au travers de ses engagements et objectifs RSE, le Groupe contribue aux 17 ODD.

ODD	Priorités et engagements du Groupe	Références
	<p>Lutter contre la pauvreté.</p> <p>Contribuer au développement économique local, à la solidarité sur les territoires, au maintien du lien social et à la lutte contre la précarité et l'exclusion au travers des fondations du Groupe et des partenariats de solidarité.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe soutient l'aide alimentaire au travers de partenariats de longue date avec les banques alimentaires dans chacun de ses pays d'implantation et les enfants en difficulté au travers de ses 4 fondations : en moyenne, + 100 000 personnes bénéficient d'actions des fondations ou partenariats de solidarité. 	3.5.2
	<p>Soutenir l'aide alimentaire.</p> <p>Soutenir les réseaux des banques alimentaires et lutter contre le gaspillage alimentaire.</p> <p>Contribuer à éradiquer la malnutrition des enfants.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe met en place dans ses magasins et ses entrepôts, des ramasses journalières de produits frais et de produits proches de la date limite de consommation, mais encore consommables. Il organise dans ses magasins des collectes de denrées à destination des banques alimentaires. La Fondation Éxito en Colombie déploie, depuis 2013, le programme <i>Cero desnutrición</i> qui a pour objectif d'éradiquer la malnutrition chronique des enfants en Colombie à horizon 2030. 	3.5.2.1
	<p>Agir pour la santé et le bien-être au travail.</p> <p>Améliorer la sécurité et la santé physique et psychique des collaborateurs au travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe déploie des actions de prévention portant sur la sécurité dans les magasins et la prévention des risques professionnels. Il veille à améliorer les conditions de vie au travail et le bien-être des collaborateurs. Il promeut les grands enjeux de santé publique au travers de campagnes de sensibilisation et de dépistage. Il contrôle dans sa chaîne de valeur le respect des bonnes conditions de travail chez ses fournisseurs. 	3.5.1.3.7 3.5.3.3
	<p>Veiller à la qualité, la sécurité et la conformité des produits.</p> <p>Agir pour la santé des consommateurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe met en place un dispositif complet permettant d'assurer la commercialisation de produits sûrs, sains, loyaux et de qualité. Il déploie sa démarche Nutrition Santé initiée en 2005 et agit notamment pour : <ul style="list-style-type: none"> améliorer le profil nutritionnel de ses produits, supprimer les substances controversées, développer des gammes de produits répondant à des besoins nutritionnels particuliers : alimentation infantile, intolérance au gluten, sans sucres, promouvoir et développer l'offre de produits issus de l'Agriculture Biologique, soutenir un étiquetage nutritionnel plus lisible afin d'assurer une meilleure information des consommateurs, favoriser la consommation de protéines alternatives à la viande et aux produits laitiers, plus végétales pour un meilleur équilibre alimentaire, sensibiliser ses collaborateurs à la nutrition. 	3.5.1

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3

et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

ODD	Priorités et engagements du Groupe	Références
	<p>Favoriser l'inclusion sociale par l'éducation.</p> <p>Promouvoir l'apprentissage pour le développement et le maintien de l'employabilité des collaborateurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe met en place plusieurs dispositifs afin de soutenir l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés, en soutenant des associations intervenant au plus près des territoires. Il poursuit ses partenariats avec l'Agence du Service Civique, l'Institut de l'Engagement, le Réseau des entreprises pour l'égalité des chances dans l'éducation. Il propose, au travers de ses fondations, des programmes éducatifs à destination des jeunes issus de quartiers défavorisés. Au Brésil, + 15 000 jeunes défavorisés ont été formés dans le cadre du programme d'éducation musicale (<i>Musica & Orquestra Instituto</i>) et des centaines d'élèves ont été formés aux métiers de la boulangerie, de la pâtisserie et des produits laitiers au centre de formation professionnelle NATA. Le Groupe s'appuie sur des centres de formation internes et ses équipes dédiées pour favoriser l'évolution et les parcours professionnels et garantir l'intégration des collaborateurs. 	3.5.3.9
	<p>Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Garantir la participation entière et effective des femmes à tous les niveaux de décision :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe a pour objectif d'atteindre 45 % de femmes dans l'encadrement d'ici à 2025. Il a adhéré au <i>Women's Empowerment Principles</i> de l'ONU depuis 2016 pour l'autonomisation des Femmes. Le Groupe, en France, maintient sa labellisation Égalité professionnelle délivrée par l'Afnor pour ses enseignes Casino et Monoprix. 	3.5.1.2
	<p>Améliorer la gestion et l'efficacité dans l'utilisation de l'eau.</p> <p>Maîtriser ses consommations d'eau.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe réduit ses consommations directes en eau par l'amélioration de ses processus et la mise en place d'équipements spécifiques. Il déploie une gamme de produits issus de l'agriculture biologique et de l'agro-écologie garantissant une consommation raisonnée visant notamment à la réduction de l'utilisation des pesticides. Les enseignes Casino mènent des actions aux côtés de l'ONG Pure Océan pour la préservation des océans. 	3.5.4.3.2
	<p>Agir en faveur des énergies renouvelables.</p> <p>Réduire ses consommations d'énergie et les pollutions associées.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe s'engage à réduire les consommations d'énergie en déployant des systèmes de management de l'efficacité énergétique. Il veille à augmenter la part d'énergie renouvelable consommée. Il agit pour augmenter la production et l'auto consommation d'énergie renouvelable. 	3.5.4.3.2
	<p>Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe déploie une démarche d'évaluation des risques sociaux, humains et environnementaux des fournisseurs et filières. Il veille à renforcer la démarche de contrôle et d'amélioration des fournisseurs des produits à marques propres situés dans les pays à risque, notamment au regard du devoir de vigilance. Le Groupe a pour objectif d'atteindre 100 % d'usines actives couvertes par un audit social valide (usines actives situées dans des pays à risque et fabriquant des produits à marques propres pour le Groupe). 	3.5.3.3

1

2

3

4



5

6

7


8

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

ODD	Priorités et engagements du Groupe	Références
	<p>Favoriser l'innovation pour le développement durable.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe a créé, dès 2007, GreenYellow, une filiale dédiée à l'amélioration de l'efficacité énergétique et la production d'énergie renouvelable qui accompagne les entités du Groupe dans la transition énergétique. Il se positionne sur le marché du Cloud Computing depuis fin 2018 par la création de la co-entreprise ScaleMax. L'objectif est d'installer et d'exploiter des <i>Data Centers</i> de nouvelle génération avec récupération d'énergie. Le Groupe a lancé le dispositif <i>Services for Equity</i> pour accompagner les startups françaises de la Food Tech avec un programme d'accompagnement opérationnel sur mesure et l'accès aux compétences du Groupe. 	<p>3.5.4.3 3.3.3 1.3.3</p>
	<p>Promouvoir la diversité et l'égalité des chances.</p> <p>Lutter contre les discriminations liées à l'origine, la nationalité, la situation sociale, le genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la diversité religieuse, l'engagement syndical et l'apparence physique.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe déploie une démarche relative à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité depuis plus de 27 ans au niveau Groupe. Le Groupe est membre, depuis 2015, du réseau mondial "Entreprises et handicap" de l'OIT (Organisation internationale du Travail). Le Groupe a pour objectif d'atteindre 4,5 % de personnes en situation de handicap. GPA s'est engagé envers la <i>Business Coalition for Racial and Gender Equity</i>, <i>Business Coalition to End Violence against Women and Girls</i>, <i>Women's Movement 360 (MM360)</i>, <i>Unstereotype Alliance</i>, <i>Air Movement</i>, <i>Business Initiative for Racial Équité</i>. Le groupe Casino est aussi signataire, en France, de la "Charte d'engagement LGBT+" de L'Autre Cercle, association ayant pour objet de promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. 	<p>3.5.1.1 3.5.1.2</p>
	<p>Agir contre les exclusions sociales.</p> <p>Soutenir les personnes en situation d'exclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le groupe Casino déploie de nombreuses initiatives locales afin de soutenir les personnes en situation d'exclusion. Le Groupe mobilise aussi bien ses fondations, que ses enseignes, magasins et sites administratifs afin de répondre à la diversité des besoins des territoires (dont partenariats avec Emmaüs Défi, MicroDON, "Un Rien c'est Tout"). La Fondation Monoprix a décidé, pour ses 10 ans d'actions en 2019, de recentrer ses programmes sur la rupture de la solitude face à la rue. La fondation poursuit son travail, initié depuis 2009, avec ses partenaires. En 2021, 29 projets associatifs ont été soutenus sur la lutte contre la solitude face à la rue et l'accès aux produits de première nécessité, pour un montant de plus de 384 000 euros. 	<p>3.5.2.4</p>

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3

et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

ODD	Priorités et engagements du Groupe	Références
	<p>Entretenir des relations de proximité avec les fournisseurs et les accompagner dans leurs démarches RSE.</p> <p>3.3.3</p> <ul style="list-style-type: none"> Le groupe Casino engage un dialogue régulier et constructif avec ses fournisseurs à marques propres, avec ses principaux fournisseurs de marques nationales, et avec les filières. Il incite ses fournisseurs à autoévaluer leurs pratiques RSE et à progresser dans leur démarche : chaque année, plusieurs centaines de fournisseurs du Groupe autoévaluent leur politique RSE avec Valorise. En 2020, le groupe Casino a lancé le "Forum Carbone" afin de mobiliser ses principaux fournisseurs sur la réduction des émissions de GES des produits commercialisés en magasins. 	
	<p>Lutter contre le gaspillage alimentaire.</p> <p>3.5.4.5</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe a signé depuis 2009 un partenariat avec la Fédération française des Banques Alimentaires et, en complément, avec plusieurs acteurs de l'économie sociale et solidaire. Il a également signé le Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, mis en place en 2013 par le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire. Le Groupe a signé le Pacte sur les dates de consommation, soutenu par les ministères de la Transition Écologique et de l'Agriculture et de l'Alimentation. Grupo Éxito a adhéré en 2021 à la coalition contre le gaspillage alimentaire du <i>Consumer Good Forum</i>. 	
	<p>Renforcer les actions en faveur du bien-être animal.</p> <p>3.5.3.5</p> <ul style="list-style-type: none"> Depuis 2020, 100 % des œufs commercialisés en magasins en France sont issus de poules élevées hors cage. D'ici à 2026, 100 % des produits à marques propres répondent aux critères élevages du <i>Better Chicken Commitment</i>. 	

1

2

3

4


5

6

7





8

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

ODD	Priorités et engagements du Groupe	Références
	Mettre en œuvre une stratégie bas carbone pour lutter contre les dérèglements climatiques.	3.5.4.1
	<p>Réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe et lutter contre les dérèglements climatiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le groupe Casino adhère à l'initiative "Science Based Targets", afin d'engager une réduction des émissions de gaz à effets de serre alignée avec les objectifs de la COP21, dont le Groupe est signataire depuis 2018. Il a adhéré la Charte "Paris Action Climat" et la Charte en faveur d'une logistique urbaine durable mises en place par la Mairie de Paris. Le Groupe met en place les recommandations issues de la TCFD. Le Groupe s'engage à abaisser de 18 % ⁽¹⁾ les émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2025 par rapport à 2015 sur les scopes 1 et 2 et de 38 % par rapport à 2015 d'ici 2030 Il veille à réduire de 10 % ⁽¹⁾ les émissions de gaz à effet de serre sur le scope 3 ⁽²⁾ entre 2018 et 2025. 	3.5.4.2
	<p>Préserver et réduire la consommation des ressources et agir en faveur de l'économie circulaire.</p> <p>Réduire, trier et valoriser l'ensemble des déchets d'exploitation des magasins et entrepôts.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe s'engage à éliminer, à terme, le stockage en décharge et à valoriser 100 % des déchets. Le Groupe soutient le Pacte National sur les Emballages Plastiques porté par le Ministère de la Transition Écologique et Solidaire en 2019, dans la lignée de la feuille de route pour l'Économie Circulaire. D'ici à 2025, 100 % des emballages à marque propre en plastique recyclable, réutilisable, ou réemployable (périmètre France). D'ici à 2025, en moyenne 30 % de matière plastique recyclée utilisée dans les emballages à marque propre (en tonnes) (périmètre France). 	3.5.4.3

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3

et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

ODD	Priorités et engagements du Groupe	Références
 	<p>Agir pour la protection de la biodiversité en luttant contre le changement climatique, en limitant les pressions directes sur la biodiversité, en commercialisant une offre de produits plus respectueux de l'environnement et de la biodiversité, en préservant les ressources halieutiques et en protégeant les espèces en voie de disparition et en luttant contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le groupe Casino, engagé en faveur de la préservation de la biodiversité, est signataire de plusieurs initiatives et participe à de nombreuses coalitions d'acteurs afin de participer à préserver la biodiversité dont : <ul style="list-style-type: none"> la Forest positive Coalition en soutenant le groupe de travail sur l'élevage bovin du <i>Consumer Good forum</i>, la Coalition brésilienne sur le climat, les forêts et l'agriculture, le groupe de travail sur les fournisseurs indirects (GTFI), le GTPS, <i>Brazilian Roundtable on Sustainable Livestock</i>, le Manifeste pour un soja durable, l'initiative française pour un cacao durable, la <i>Palm Oil Transparency Coalition</i>, la <i>Soy Transparency Coalition</i> et la <i>Retailer Cacao Collaboration</i>, <i>Business Statement of Support du Cerrado Manifesto</i> afin de lutter contre la déforestation du Cerrado au Brésil. Le Groupe, qui a adhéré dès 2011 à la RSPO afin de soutenir l'huile de palme durable, est membre de la "Earthworm Foundation" et participe aux différents groupes de travail portés par Earthworm notamment sur la crevette, le thon, le soja. Il veille à ne pas commercialiser de poissons de grands fonds menacés d'extinction ⁽³⁾ (Périmètre France). Le Groupe a atteint l'objectif de garantir que 100 % de l'huile de palme est certifiée durable dans les produits alimentaires (certification indépendante RSPO) - périmètre France. Il s'engage à garantir que 100 % du cacao est certifié durable dans les produits contenant du cacao en tant qu'ingrédient caractéristique ou a minima 20 % de cacao (certification indépendante telle que Rainforest Alliance/UTZ ou Max Havelaar/Fairtrade) d'ici à 2022 (Périmètre France). 	3.5.4.6
	<p>Prévenir et lutter contre la corruption, dans les principes de transparence et de bonne gouvernance et plus généralement dans le respect des lois et réglementations nationales et internationales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe s'engage à lutter contre la corruption sous toutes ses formes et veiller à ce que ses collaborateurs s'impliquent pour faire respecter ce principe. 	3.4
	<ul style="list-style-type: none"> Le Groupe a adhéré en 2009 au Pacte mondial des Nations unies (Global Compact). Le Groupe participe notamment aux travaux de : <ul style="list-style-type: none"> l'<i>Initiative for Compliance and Sustainability (ICS)</i>, d'Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH), du groupe de travail sur l'élevage bovin de la <i>Forest Positive Coalition</i> du <i>Consumer Good Forum</i>, de l'<i>International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry</i>. 	3.3 3.3.6

(1) Cible validée par le SBT.

(2) Sur les catégories "achats de produits et services" et "utilisation des produits vendus" représentant plus de 65 % des émissions indirectes.

(3) Empereur, lingue bleue, sabre, grenadier, brosme, requins-hâ, requins peau bleue, aiguillat Atlantique Nord-Est, anguilles, civelles, thiof, dorade rose.

3.8. TABLE DE CONCORDANCE DPEF

En application de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, la Société est tenue d'établir une déclaration consolidée de performance extra-financière (DPEF). Cette déclaration doit comprendre les informations concernant la manière dont la Société prend en compte les conséquences sociales, environnementales et sociétales de son activité.

Le présent chapitre 3, le chapitre 1 et le chapitre 4.3 intègrent les informations de la déclaration de performance extra-financière et afin d'en faciliter la lecture, une table de concordance présentée ci-contre permet d'identifier ces informations.

Déclaration de performance extra-financière – Articles L. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce

Modèle d'affaires

Présentation du modèle d'affaires	Chapitre 1, Présentation du groupe Casino, Section 1.4, Modèle d'affaires du groupe Casino	Pages 15 à 17
-----------------------------------	--	---------------

Principaux risques RSE

Description des principaux risques et enjeux extra-financiers et méthodologie d'identification suivie	Section 3.2.2, Description des principaux risques et enjeux extra-financiers et méthodologie d'identification suivie	Pages 192 à 195
Social	Paragraphes 3.5.1.1 et 3.5.1.2, Promotion de la diversité et Égalité professionnelle	Pages 209 à 216
Sociétal	Section 4.3, Principaux facteurs de risques : Sécurité des aliments (4.3.3 I)	Page 327
Environnemental	Section 4.3, Principaux facteurs de risques : Changement climatique (4.3.3 III)	Page 329
	Paragraphe 3.5.3.4, Plan de vigilance/ Cartographie des risques Devoir de vigilance	Page 232
Droits de l'homme	Paragraphe 3.5.3.4, Plan de vigilance	Pages 232 à 254
Lutte contre la corruption/Lutte contre l'évasion fiscale	Section 4.3, Principaux facteurs de risques : Risques liés à la conformité aux lois et réglementations (4.3.4 I)	Page 330
	Lutte contre l'évasion fiscale	Page 196
Social	Section 3.5.1, Le groupe Casino, un employeur engagé/cf. paragraphes 3.5.1.1 et 3.5.1.2,	Pages 209 à 216
	Indicateurs de performance	Pages 276 et 277

Politiques, résultats et indicateurs clés

Sociétal	Le groupe Casino, un commerçant responsable/cf. paragraphe 3.5.3.1,	Pages 226 à 228
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 276 et 277
Environnemental	Section 3.5.4, Le groupe Casino, un acteur engagé en faveur de l'environnement et du climat/cf. paragraphe 3.5.4.2,	Pages 258 à 263
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 276 et 277
Droits de l'homme	Paragraphe 3.5.3.4, Plan de vigilance	Pages 232 à 254
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 276 et 277
Lutte contre la corruption/Lutte contre l'évasion fiscale	Section 3.4, Éthique et Conformité/ cf. paragraphes 3.4.1 à 3.4.8,	Pages 203 à 207
	Lutte contre l'évasion fiscale	Page 196

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

1

2

3

4

5

6

7

8

Informations et Engagements		
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	Ensemble des engagements présenté au sein du chapitre 3, Responsabilité Sociale d'Entreprise et DPEF	Pages 189 à 300
Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire	Paragraphe 3.5.4.3 et 3.5.4.4 Préserver et réduire la consommation des ressources et Agir en faveur de l'économie circulaire	Pages 263 à 268
Respect du bien-être animal	Paragraphe 3.5.3.5 Veiller au bien-être animal	Pages 254 à 256
Lutte contre le gaspillage et contre la précarité alimentaire	Paragraphe 3.5.2.1 Soutenir l'aide alimentaire, Paragraphe 3.5.4.3, 3.5.4.4 et 3.5.4.5 Préserver et réduire la consommation des ressources, Agir en faveur de l'économie circulaire et Lutter contre le gaspillage alimentaire	Page 223 Pages 263 à 268
Respect d'une alimentation responsable équitable et durable	Section 3.5.3 Le groupe Casino, un commerçant responsable/ cf. paragraphes 3.5.3.2 à 3.5.3.5	Pages 228 à 230
Accords collectifs et impacts sur la performance de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	Paragraphe 3.5.1.3 Offrir un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs	Pages 216 à 223
Lutte contre les discriminations, promotion des diversités et mesures prises en faveur des handicapés	Section 3.5.1 Le groupe Casino, un employeur engagé/cf. paragraphes 3.5.1.1 et 3.5.1.2	Pages 209 à 216
Informations sociales		
Emploi		
L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	Section 3.5.1 Le groupe Casino, un employeur engagé	Pages 208, 276
Les embauches et les licenciements	Section 3.5.1 Le groupe Casino, un employeur engagé	Page 208
Les rémunérations et leur évolution	Paragraphe 3.5.1.3.3 Rémunérer les collaborateurs pour développer la performance individuelle, collective et RSE	Pages 217 et 218
Organisation du travail		
L'organisation du temps de travail	Section 3.5.1 Le groupe Casino, un employeur engagé	Pages 208-209, 221
L'absentéisme	Section 3.5.1 Le groupe Casino, un employeur engagé	Pages 221, 276
Santé et sécurité		
Les conditions de santé et de sécurité au travail	Paragraphe 3.5.1.3.7 Agir pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail	Pages 219 à 221
Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	Section 3.5.1 Le groupe Casino, un employeur engagé	Pages 221, 276
Relations sociales		
L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	Paragraphe 3.5.1.3.1 Favoriser le dialogue social	Pages 216 et 217
Le bilan des accords collectifs	Paragraphe 3.5.1.3.1 Favoriser le dialogue social	Page 216

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Formation		
Les politiques mises en œuvre en matière de formation	Paragraphe 3.5.1.3.9 Former les collaborateurs pour développer l'employabilité	Pages 222-223, 276
Le nombre total d'heures de formation	Paragraphe 3.5.1.3.9 Former les collaborateurs pour développer l'employabilité	Pages 222-223, 276
Égalité de traitement		
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Paragraphe 3.5.1.2 Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Pages 213 à 216, 276
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Paragraphe 3.5.1.1.2 Agir en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Pages 211 à 213, 276
Mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations	Paragraphe 3.5.1.1.1 Lutter contre les discriminations et les stéréotypes	Pages 209 à 211
Informations environnementales		
Politique générale en matière environnementale		
L'organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Paragraphe 3.5.4.1 La politique environnementale	Pages 257-258
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Section 3.5.4 Le groupe Casino, un acteur engagé en faveur de l'environnement et du climat	Pages 257 à 274
Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours non concerné	-	-
Pollution		
Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Paragraphe 3.5.4.2 Stratégie bas-carbone du groupe Casino pour lutter contre les dérèglements climatiques	Pages 258 à 263, 277
La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	-	-
Économie circulaire		
<i>(i) Prévention et gestion des déchets</i>		
Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Paragraphe 3.5.4.3 et 3.5.4.4 Préserver et réduire la consommation des ressources et Agir en faveur de l'économie circulaire	Pages 263 à 268, 277
Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Paragraphe 3.5.4.5 Lutter contre le gaspillage alimentaire	Pages 268, 277

Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) | CHAPITRE 3 et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

<i>(ii) Utilisation durable des ressources</i>		
La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Paragraphe 3.5.4.3.2 Maîtriser les consommations d'eau	Pages 265, 277
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	Paragraphe 3.5.4.6 Agir en faveur de la préservation de la biodiversité	Pages 268 à 274, 277
La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Paragraphe 3.5.4.3.1 Réduire les consommations d'énergie et agir en faveur des énergies renouvelables	Pages 263-264, 277
L'utilisation des sols	-	-
Changement climatique		
Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générées du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	Paragraphe 3.5.4.2 Stratégie bas-carbone du groupe Casino pour lutter contre les dérèglements climatiques	Pages 258 à 263, 277
Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	Paragraphe 3.5.4.2.5 Adaptation au changement climatique	Page 263
Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	Paragraphe 3.5.4.2 Stratégie bas-carbone du groupe Casino pour lutter contre les dérèglements climatiques	Pages 258 à 263, 277
Protection de la biodiversité		
Les mesures prises pour développer la biodiversité	Paragraphe 3.5.4.6 Agir en faveur de la préservation de la biodiversité	Pages 268 à 274, 277
Informations relatives aux engagements sociétaux		
Engagements sociétaux en faveur du développement durable		
Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	Section 3.3 Dialogue avec les parties prenantes	Pages 199 à 203
Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	Section 3.3 Dialogue avec les parties prenantes	Pages 199 à 203
Les relations entretenues avec les parties prenantes et les modalités du dialogue avec celles-ci	Section 3.3 Dialogue avec les parties prenantes	Pages 199 à 203
Les actions de partenariat ou de mécénat	Section 3.5.2 Le groupe Casino, un acteur local solidaire	Pages 223 à 226, 276
Sous-traitance et fournisseurs		
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Paragraphe 3.5.3.3 Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 230 et 231
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 232 à 254
La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	Section 3.3 Dialogue avec les parties prenantes	Pages 200 et 201

1
|
2
|
3
|
4
|
5
|
6
|
7
|
8

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Loyauté des pratiques		
Les actions engagées pour prévenir la corruption	Section 3.4 Éthique et Conformité	Pages 203 à 207
Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Section 3.5.3 Le groupe Casino, un commerçant responsable/Paragraphe 3.5.3.1 et 3.5.3.2	Pages 226 à 230
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives :		
▪ Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Section 3.1 Principes d'actions et gouvernance RSE	Pages 190 à 192
	Paragraphe 3.5.1.3.1 Favoriser le dialogue social	Pages 216 et 217
	Paragraphe 3.5.3.3 Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 230 et 231
▪ À l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Paragraphe 3.5.1.1.1 Lutter contre les discriminations et les stéréotypes	Pages 209 à 211
	Paragraphe 3.5.3.3 Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 230 et 231
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 232 à 254
▪ À l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Paragraphe 3.5.3.3 Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 230 et 231
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 232 à 254
▪ À l'abolition effective du travail des enfants	Paragraphe 3.5.3.3 Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 230 et 231
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 232 à 254
Droits de l'Homme		
Actions engagées en faveur des droits de l'Homme	Section 3.1 Principes d'actions et gouvernance RSE	Pages 190 à 192
	Paragraphe 3.5.3.3 Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 230 et 231
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 232 à 254
Note méthodologique		
	Section 3.11 Méthodologie de reporting des indicateurs extra-financiers	Pages 293 à 295
Avis sur la conformité et la sincérité des informations		
	Section 3.12 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion	Pages 296 à 299

3.9. TABLES DE CORRESPONDANCE ODD – GRI – SASB – TCFD

3.9.1. Global Reporting Initiative – GRI

Thématiques	Chapitres correspondants
Standard GRI 101 : Introduction	
Principes de reporting	3.3/3.2.2/3.5.1.3.3/3.5.3.4/3.11
Utilisation du GRI standard dans le reporting	-
Réclamations concernant l'utilisation des normes GRI	-
Standard GRI 102 : Informations générales 2017	
Profil de l'organisation	1.3/1.4/1.6/2.1/3.5.1/3.5.3.4/3.6
Stratégie	3.2.2
Éthique et intégrité	3.4
Gouvernance	5.4/5.5.4/6.1/6.2/3.1/3.4/3.5.1.3
Implication des parties prenantes	3.3
Pratique de reporting	3.11
Standard GRI 103 : Approche managériale 2017	
Explication du sujet matériel et de ses limites	3.2.1/3.2.2
L'approche managériale et ses composants	3.5.1.3
Évaluation de l'approche managériale	3.11
Standard GRI : 200 Économie	
201 : Performance économique	3.3/3.5.3/3.5.1.3
202 : Présence sur le marché	3.5.1
203 : Impacts économiques indirects	3.5.2
204 : Pratiques d'achat	3.5.3.4
205 : Anti-corruption	3.4/4.1
206 : Comportement anticoncurrentiel	4.3/3.4
Standard GRI : 300 Environnement	
301 : Matériaux	3.5.4.4/3.6
302 : Énergies	3.5.4.3/3.6
303 : Eau	3.5.4.3.2/3.6
304 : Biodiversité	3.5.4.6
305 : Émissions	3.5.4.2/3.6
306 : Effluents et déchets	3.5.4.4/3.6
307 : Respect de l'environnement	3.5.4
308 : Évaluation environnementale des fournisseurs	3.5.4/3.6
Standard GRI : 400 Social	
401 : Emploi	3.5.1/3.5.1.3
402 : Relations employeurs/employés	3.3/3.3.1/3.5.1.3
403 : Santé et sécurité au travail	3.5.1.3/3.5.1.3.6/3.6
404 : Formation et éducation	3.5.1.3/3.5.1.3.9/3.6
405 : Diversité et égalité des chances	3.5.1.1/3.5.1.2/3.6
406 : Non-discrimination	3.5.1.1
407 : Liberté syndicale et droit de négociation	3.5.1.3.1
408 : Travail des enfants	3.5.3.4
409 : Travail forcé ou obligatoire	3.5.3.4
410 : Pratiques en matière de sécurité	3.5.1.3.6
411 : Droit des personnes autochtones	-
412 : Évaluation du respect des droits de l'homme	3.5.3.4
413 : Communautés locales	3.3/3.3.5
414 : Évaluation sociale des fournisseurs	3.5.3.4
415 : Politiques publiques	3.4/3.4.7
416 : Santé et sécurité des consommateurs	3.5.3.2/3.5.3.1
417 : Marketing et étiquetage	3.5.3.2
418 : Vie privée des clients	3.4.9/4.3.1
419 : Conformité socio-économique	3.2/3.4

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

3.9.2. SASB

Thématiques	Sections / Paragraphes correspondants	
<i>Fleet Fuel Management</i>	3.5.4.2.3	Réduire les émissions liées au transport
<i>Air Emissions from Refrigeration</i>	3.5.4.2	Stratégie bas carbone du groupe Casino pour lutter contre le dérèglement climatique
	3.5.4.2.1	Réduire les émissions liées aux fluides réfrigérants
<i>Energy Management</i>	3.5.4.3.1	Réduire les consommations d'énergie et agir en faveur des énergies renouvelables
<i>Food Waste Management</i>	3.5.4.4.1	Réduire, trier et valoriser les déchets produits
<i>Data Security</i>	3.4.9	Protection des données personnelles
	3.4.10	Sécurité Informatique
<i>Food Safety</i>	3.5.3.1	Veiller à la qualité des produits
<i>Product Health and Nutrition</i>	3.5.3.2.4	Développer des gammes de produits spécifiques
	3.5.3.1	Veiller à la qualité des produits
	3.5.3.2.1	Améliorer le profil nutritionnel et la composition des produits à marques propres
<i>Product Labelling and Marketing</i>	3.5.3.2	Agir pour la santé des consommateurs
<i>Labor Practices</i>	3.5.1.3.3	Rémunérer les collaborateurs pour développer la performance individuelle, collective et RSE
	3.5.1.3.1	Favoriser le dialogue social
	3.5.1.3.6	Agir pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail
<i>Management of Environmental and Social Impacts in the Supply Chain</i>	3.5.3.3	Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement
	3.5.3.5	Veiller au bien-être animal
	3.5.4.4.2	Réduire l'impact des emballages

3.9.3. TCFD

Thématiques	Recommandations de la TCFD	Correspondance
Gouvernance Décrire la gouvernance de l'organisation concernant les risques et opportunités relatifs au climat.	a) Décrire la supervision des risques et opportunités relatifs au climat par le Conseil d'administration. b) Décrire le rôle du management dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités relatifs au climat.	DEU 2021, § 5.5.2 et 5.3.4 ; CDP C1.1 CDP C1.2
Stratégie Décrire les impacts existants et potentiels des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière, dans la mesure où l'information est pertinente.	a) Décrire les risques et opportunités relatifs au climat que l'organisation a identifiés pour le court, moyen et long terme. b) Décrire les impacts des risques et opportunités relatifs au climat sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa planification financière. c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en prenant en considération différents scénarios relatifs au climat, y compris un scénario à 2 °C ou moins.	DEU 2021, § 3.2.2 ; § 3.5.4.1 et 3.5.4.2 ; CDP 2.1 à 2.4 CDP C3.1
Management des risques Décrire comment l'organisation identifie, évalue et gère les risques relatifs au climat.	a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques relatifs au climat. b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques relatifs au climat. c) Décrire comment les processus pour identifier, évaluer et gérer les risques relatifs au climat sont intégrés dans le management des risques de l'organisation.	DEU 2021, § 3.2.2 ; § 3.5.4.1 et 3.5.4.2 ; CDP C2.1, C2.2
Indicateurs et objectifs Décrire les indicateurs et objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités relatifs au climat, dans la mesure où l'information est pertinente.	a) Décrire les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités relatifs au climat, en liaison avec sa stratégie et son processus de management des risques. b) Publier les émissions de gaz à effet de serre (GES) de Scope 1, Scope 2, et, si c'est pertinent, de Scope 3, et les risques correspondants. c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités relatifs au climat, et sa performance par rapport aux objectifs.	DEU 2021, § 3.5.4.1 et 3.5.4.2 ; § 3.6 CDP C4.1, C4.3 CDP C5, C6, C7, C8

1

2

3

4

5

6

7

8

3.10. MÉTHODOLOGIE APPLIQUÉE AUX INDICATEURS DE PERFORMANCE AU TITRE DE LA TAXONOMIE

MÉTHODOLOGIE

Indicateur Chiffre d'affaires

■ Définition

La proportion d'activités économiques éligibles à la Taxonomie dans le chiffre d'affaires total a été calculée comme la part du chiffre d'affaires provenant des produits et services associés aux activités économiques éligibles à la Taxonomie (numérateur) divisée par le chiffre d'affaires (dénominateur), dans chaque cas pour l'exercice du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021. Le dénominateur de l'indicateur relatif au chiffre d'affaires est basé sur le chiffre d'affaires consolidé. Pour plus de détails sur les principes comptables appliqués au chiffre d'affaires consolidé, cf. note 6.1 des états financiers intégrés au document d'enregistrement universel 2021.

■ Réconciliation

Le chiffre d'affaires consolidé peut être réconcilié avec les états financiers, cf. le compte de résultat à la note 2.6.2.1. du document d'enregistrement universel 2021.

Indicateur CapEx

■ Définition

L'indicateur CapEx est défini comme le CapEx éligible à la Taxonomie (numérateur) divisé par le CapEx total (dénominateur). Le CapEx total est constitué des acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles au cours de l'exercice, avant dépréciation et amortissement et à l'exclusion des variations de la juste valeur. Il comprend les acquisitions d'immobilisations (IAS 16), les immobilisations incorporelles (IAS 38), les immeubles de placement (IAS 40) et les actifs liés aux droits d'utilisation (IFRS 16). Pour plus de détails sur les principes comptables concernant les CapEx, cf. note 10 des états financiers intégrés au document d'enregistrement universel 2021.

■ Réconciliation

Le total des dépenses d'investissement peut être rapproché des états financiers, cf. notes 10.2.2., 10.3.2., 10.4.2. et 7.1.1. des états financiers intégrés au document d'enregistrement universel 2021. Ils correspondent au total des natures de mouvement (coûts d'acquisition et de production) :

- additions ;
- additions issues de regroupements d'entreprises pour les immobilisations incorporelles, les actifs de droit d'usage et les immobilisations corporelles.

Indicateur OpEx

■ Définition

L'indicateur OpEx est défini comme les OpEx éligibles à la Taxonomie (numérateur) divisés par les OpEx totaux (dénominateur). Les dépenses opérationnelles totales comprennent les coûts directs non capitalisés liés à la recherche et au développement, aux mesures de rénovation des bâtiments, aux locations à court terme, à l'entretien et aux réparations, ainsi que toute autre dépense directe liée à l'entretien quotidien des actifs corporels. Cela comprend :

- les dépenses liées à la rénovation des bâtiments comptabilisées comme charge au cours de la période ;
 - le volume des contrats de location à court terme a été déterminé conformément à la norme IFRS 16 et comprend les dépenses relatives aux contrats de location à court terme et aux contrats de location de faible valeur ;
 - les dépenses d'entretien, de réparation, de maintenance et les autres dépenses directes liées à l'entretien quotidien des actifs des immobilisations corporelles ont été déterminées sur la base des coûts d'entretien, de réparation et de maintenance affectés aux centres de coûts internes. Les éléments de coût correspondants se retrouvent dans différents postes des états financiers, notamment les coûts de production (maintenance des opérations), les coûts de vente et de distribution (maintenance de la logistique) et les coûts d'administration (tels que la maintenance des systèmes informatiques).
- En général, cela comprend les coûts des services et des matériaux pour l'entretien quotidien ainsi que pour la maintenance et les réparations régulières et non planifiées ;
- les coûts directs pour la formation et les autres besoins d'adaptation des ressources humaines sont exclus du calcul du ratio au numérateur et au dénominateur, l'annexe I de l'art. 8 de l'acte délégué n'intégrant ces coûts qu'au numérateur.

3.11. MÉTHODOLOGIE DE REPORTING DES INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Les données sociales, sociétales et environnementales concernent, sauf exceptions explicitement mentionnées, l'ensemble des activités sous contrôle opérationnel du groupe Casino ou de ses filiales majoritaires en France et à l'international. Les données s'entendent hors affiliés, franchisés et locataires gérants. La méthode de consolidation retenue est l'intégration globale (les données sont intégrées à 100 %).

Élaborées en cohérence avec le reporting financier, les données sont reportées en référence aux périmètres suivants :

- le périmètre dit "Groupe" qui intègre les données consolidées de l'ensemble des entités présentes dans les différents pays d'implantation du Groupe ;
- le périmètre dit "Pays" qui intègre les données consolidées des activités magasins et les services supports associés (logistiques, achats, ressources humaines, etc.) des entités présentes :
 - en France : activités sous enseignes Casino, Monoprix (dont Naturalia), Cdiscount et Franprix,
 - au Brésil : activités de GPA et Assaí,
 - en Colombie : activités de Grupo Éxito,
 - en Uruguay : activités de Grupo Disco et de Devoto,
 - en Argentine : activités de Libertad ;
- le périmètre dit "Casino" est constitué des activités sous enseignes Casino en France et des services supports associés.

Les indicateurs extra-financiers couvrent par défaut 100 % du périmètre Groupe défini ci-avant à l'exception de quelques restrictions de périmètre explicitement mentionnées dans le rapport. Les indicateurs proposés par mètre carré de surface de vente portent uniquement sur les données reportées par les magasins.

Les données suivantes n'ont pas été intégrées au périmètre de reporting RSE :

- les données RSE des quatre magasins au Cameroun ;
- les données RSE de la société Entreprise Laitière de Sauvain correspondant à 0,01 % des salariés du Groupe ;
- une partie des effectifs de GreenYellow à l'international correspondant à environ 0,2 % des effectifs du Groupe.

PÉRIODE DE REPORTING ET RÈGLE DE COMPTABILISATION

Les données collectées hors environnementales couvrent l'activité de la ou des entités concernée(s) sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de référence N et intègrent les sites ouverts ou fermés pendant l'année, à l'exception, pour le périmètre "Casino", des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, et des heures d'absence qui couvrent une période allant du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre 2021.

Les données environnementales s'entendent à périmètre courant et couvrent l'ensemble des sites administratifs, logistiques ainsi que les magasins ayant eu une activité sur 12 mois pleins, du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021.

MODALITÉS DE COLLECTE DES DONNÉES

Un outil intégré de reporting a été mis en place courant 2018 pour améliorer la collecte des données et fiabiliser le calcul et la consolidation des indicateurs extra-financiers sur le périmètre Groupe. Les procédures de collecte et les méthodologies de calcul des indicateurs extra-financiers sont diffusées auprès de l'ensemble des personnes impliquées dans le processus de reporting en France et dans les filiales à l'international. Des améliorations sont apportées chaque année pour garantir :

- le respect des exigences légales et réglementaires relative à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 relatifs à la publication d'informations non financières ;
- l'harmonisation et la bonne compréhension des méthodologies de calcul dans l'ensemble des filiales en France et à l'international ;
- la fiabilité des données reportées.

Lors du déploiement en 2018 de l'outil de reporting intégré, des sessions de formation et d'information sont régulièrement organisées à destination des utilisateurs, et des tutoriels sont mis à disposition de tous. Dans ce cadre, ont été rappelés :

- l'organisation du processus de collecte, de validation et de consolidation des indicateurs RSE ;
- les responsabilités aux différents niveaux du processus ;
- le périmètre de reporting et les principes de prise en compte des variations de périmètre (cessions, acquisitions) ;
- les définitions utiles à la bonne compréhension des données demandées ;
- les méthodologies de calcul des indicateurs, en cohérence avec les référentiels internationaux ou nationaux applicables.

MODALITÉS DE CONSOLIDATION ET DE CONTRÔLE DES DONNÉES

Les procédures internes prévoient des points de contrôles pour limiter le risque d'erreur dans la transmission des informations et fiabiliser la production des indicateurs. Ainsi, à chaque indicateur est associé un contributeur qui recueille et vérifie les données sur son périmètre de reporting.

À chaque indicateur est aussi associée une personne en charge de valider la donnée saisie par le contributeur.

1

2

3

4

5

6

7

8

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

L'ensemble des données est ensuite collecté et consolidé en central par la Direction de la RSE du Groupe, qui effectue également une série de contrôles pour vérifier la cohérence des données, le respect des méthodes de calcul et les périmètres de reporting.

AUDIT EXTERNE

Les procédures, outils de reporting ainsi que les indicateurs associés à la Déclaration de performance extra-financière (DPEF) ont fait l'objet d'une vérification externe par notre Commissaire aux comptes EY.

Les conclusions de cette vérification sont disponibles dans la section 3.10 du présent chapitre.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le groupe Casino opère essentiellement en France et en Amérique latine.

Chaque filiale déploie des politiques et initiatives locales en conformité avec la politique RSE du Groupe.

Les pays d'implantation du Groupe présentent d'importantes différences économiques, sociales, culturelles et réglementaires. En conséquence, des écarts significatifs peuvent être constatés entre les différentes zones géographiques d'implantation.

SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES ET PRÉCISIONS DE PÉRIMÈTRE

Données sociales

- Effectif : les indicateurs se référant aux effectifs sont comptabilisés au 31 décembre, en excluant les contrats se terminant à cette date. Les contrats suspendus ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.
- Travailleurs handicapés : le statut de travailleur handicapé est défini par les lois en vigueur dans chaque pays d'implantation du Groupe. En France, il s'agit des dispositions relatives à l'article L 323-3 du Code du travail.
- Le taux de fréquence des accidents du travail s'exprime en nombre d'accidents par million d'heures travaillées. Il s'agit du "Nombre d'accidents du travail" rapporté au "Nombre d'heures travaillées effectives". Les heures travaillées effectives sont constituées des heures de travail prévues contractuellement, des heures supplémentaires et complémentaires, desquelles sont déduites les heures d'absence (maladie professionnelle, maladie ordinaire et accident du travail).
- Le taux de gravité des accidents du travail s'exprime en nombre de jours d'absence par millier d'heures travaillées. Il s'agit du "Nombre de jours perdus pour accidents du travail" rapporté au "Nombre d'heures travaillées effectives".
- Le taux d'absentéisme pour accidents du travail et maladies (dont maladies professionnelles) correspond aux heures d'absence rapportées au total des heures travaillées. Les heures travaillées sont constituées des heures contractuelles, des heures supplémentaires et complémentaires. Les heures d'absence pour accidents de trajet sont exclues de ces données.

● Formation :

- Sont prises en compte :

Les heures de formation initiale et de formation continue ainsi que les actions de formation déployées à distance (e-learning) d'une durée réelle de connexion de 10 minutes à 60 minutes et supérieure à 60 minutes dans le cas où la durée théorique de la formation est supérieure à 60 minutes.

- Ne sont pas prises en compte :

Les heures de formation effectuées à l'école dans le cadre de contrats de professionnalisation (apprentissage, alternance) ; les heures de formation dispensées aux effectifs externes à l'entreprise ; les démarches d'accompagnement réalisées sur site par des superviseurs ; les formations pour lesquelles les justificatifs ne sont pas reçus à la date de clôture du reporting, ce qui peut entraîner une minoration de la donnée reportée.

Données Produits et fournisseurs

- Un rappel produit se définit comme étant toute mesure visant à obtenir le retour d'un produit dangereux que le producteur ou le distributeur a déjà fourni au consommateur ou mis à sa disposition (cf. directive 2001/95/CE). Les rappels reportés concernent les produits alimentaires sur le périmètre France.
- Les produits issus de l'agriculture biologique comprennent les produits alimentaires conformes à la réglementation locale en vigueur dans chaque pays. En France, les produits alimentaires "Bio" sont conformes au règlement européen 834/2007.
- Les produits dits "responsables certifiés" bénéficient d'une certification délivrée par un organisme tiers compétent, et comprennent :
 - les produits alimentaires issus de l'agriculture biologique,
 - les produits textiles constitués de coton biologique,
 - les produits DHP (Droguerie, Hygiène, Parfumerie) biologiques ou écologiques, conformes à la réglementation locale en vigueur dans chaque pays et plus spécifiquement au référentiel Ecocert en France,
 - les produits issus du commerce équitable, identifiés par un label de commerce équitable,
 - les produits certifiés attestant une démarche de progrès environnemental labellisés notamment MSC, NF Environnement, FSC, PEFC, Ecolabel européen.

En cas de double labellisation, par exemple un produit issu de l'agriculture biologique équitable, le produit sera comptabilisé deux fois.

- Audit ICS : l'audit ICS est une procédure d'évaluation régulière des pratiques sociales ou environnementales d'une entreprise. Il vise à vérifier le niveau de conformité des sites de production par rapport à un référentiel. Le référentiel appliqué par le groupe Casino est celui de l'ICS (information détaillée disponible sur <https://www.ics-asso.org>). Les audits sont réalisés en semi-annoncé ou en non annoncé et leur validité est de deux ans à compter de la date de l'audit initial.

Données environnementales

• Émissions GES :

Le scope 1 correspond aux émissions directes de GES et intègre les postes suivants :

- les émissions directes des sources fixes de combustion (gaz naturel, fioul),
- les émissions directes des sources mobiles à moteur thermique liées au transport de marchandises et aux déplacements des collaborateurs. Les émissions des véhicules sous contrôle opérationnel, c'est-à-dire détenus ou en flotte dédiée ont été intégrées,
- les émissions directes fugitives notamment celles liées aux fuites de fluides frigorigènes.

Le scope 2 correspond aux émissions indirectes de GES associées à l'électricité et au chauffage urbain.

Les émissions du Scope 2 sont proposées selon deux méthodes de calcul :

- la méthode *location-based* pour laquelle le facteur d'émission associé à la consommation d'électricité est basé sur le mix énergétique du pays concerné,
- la méthode *market-based* qui prend en compte la consommation d'électricité renouvelable garantie du Groupe ou l'électricité auto-consommée par le Groupe d'origine renouvelable et attribue aux autres consommations un facteur d'émission basé sur le mix résiduel du pays concerné ou à défaut le mix énergétique.

La méthode utilisée par défaut est la méthode "location-based".

Les émissions présentées pour les scopes 1 et 2 sont extrapolées sur 100 % du périmètre de reporting RSE :

- Les données primaires intégrées au Scope 1 représentent en 2021 97 % de la donnée soit une part estimée de 3 %, la part estimée comprenant notamment les fluides frigorigènes de Naturalia.
- Les données primaires intégrées au Scope 2 représentent en 2021 96 % de la donnée, soit une part estimée de 4 %.

Les facteurs d'émissions ont été revus et actualisés en 2021 et les émissions sont présentées selon une approche à facteurs d'émissions "courant", c'est-à-dire que les facteurs d'émissions d'une année N sont maintenus d'une année sur l'autre et non actualisés de manière rétroactive, ce afin de présenter une empreinte carbone au plus proche des réalités énergétiques et climatiques.

Les facteurs d'émissions utilisés proviennent des sources suivantes :

- Pour l'électricité :
 - de la Base carbone de l'ADEME pour la France, l'Argentine et Uruguay,
 - du ministère de la Science, Technologie et Innovation du Brésil pour GPA et Assaí,
 - de la société xm fournissant le facteur d'émission du réseau électrique colombien pour Éxito.
- Pour les autres énergies utilisées dans les bâtiments :
 - de la Base carbone de l'ADEME pour le gaz naturel, GPL et fioul domestique,
 - de l'enquête des réseaux de chaleur et de froid pour le chauffage urbain.
- Pour le transport :
 - de la Base carbone de l'ADEME pour les émissions Fret en France calculées via l'outil Fret 21, l'ensemble des entités en France étant engagées dans cette démarche pour le suivi des émissions liées au transport de marchandises,
 - de la Base DEFRA 2020 pour les émissions Fret en Amérique latine calculées via un outil de calcul interne et pour les déplacements professionnels.
- Pour les fuites de fluides : de l'ADEME, du 5e rapport du GIEC (GIEC AR5) ou, à défaut pour quelques fluides des producteurs de gaz industriels.
- Utilisation durable des ressources : les consommations d'eau et d'électricité peuvent être évaluées à partir des relevés de compteurs, ou à défaut, des montants facturés.
- Déchets d'exploitation : la masse de déchets d'exploitation triés intègre les déchets triés par les établissements du Groupe et remis à des prestataires agréés en vue d'une valorisation. Il s'agit, selon les filiales, principalement des déchets suivants : cartons, plastiques, papiers bureautiques et commerciaux, déchets organiques, bois, verre, consommables d'éclairage, consommables d'impression, huiles alimentaires usagées, os et suifs, ferrailles et métaux. Le taux de valorisation intègre les déchets triés ainsi que les déchets en mélange ayant fait l'objet d'une valorisation par le prestataire de traitement des déchets.

1

2

3

4

5

6

7

8

3.12. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2021

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant ("tierce partie"), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n° 3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après "entité"), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après la "Déclaration"), et la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les "Informations"), préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel"), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie "Nature et étendue des travaux", et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration 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.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

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

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

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

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

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir 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) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il 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 DE L'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 fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-avant les "Informations".

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 tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ⁽¹⁾.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

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

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre novembre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention de 14 semaines.

Nous avons mené plusieurs entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions risques et conformité et responsabilité sociale d'entreprise (RSE).

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 ;

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

CHAPITRE 3 | Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

- 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 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour le risque de corruption, 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 listées ci-après : Groupe Monoprix (France), Assaí (Brésil) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, 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 contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 16% et 38% des données consolidées sélectionnées pour ces tests (16% du bilan GES Scope 1, 24% du bilan GES Scope 2, 38% des effectifs) ;
- 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 ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 16 mars 2022

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés

Eric Mugnier
Associé, Développement Durable



ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Informations sociales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
% de femmes parmi les cadres	La lutte contre les discriminations et les stéréotypes
Nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif	L'action en faveur de l'insertion et du maintien des travailleurs handicapés
	L'action en faveur de la diversité intergénérationnelle
	L'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Informations environnementales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Émissions de Gaz à Effet de Serre en Valeur absolue : Scopes 1 et 2 (<i>teqCO₂</i>)	La stratégie bas-carbone basée notamment sur la réduction des émissions liées aux fluides réfrigérants (maintenance préventive des installations existantes, augmentation de la part de fluides à faible pouvoir de réchauffement climatique, remplacement progressif des équipements froid)
Émissions de Gaz à Effet de Serre liées aux fluides frigorigènes par mètre carré de surface de vente (<i>KgeqCO₂/m²</i>)	
Émissions de Gaz à Effet de Serre liées à la consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente (<i>KgeqCO₂/m²</i>)	

Informations sociétales

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Nombre de rappels (Produits alimentaires)	Le dispositif de management de la qualité (organisation dédiée et experts, standard IFS, audits réguliers, analyses qualité, procédures et outils de traçabilité, de retrait-rappel et de gestion de crise)
Nombre de rappels (Produits alimentaires MDD)	
% de rappels effectués sur les produits MDD	
Nombre d'audits ICS environnementaux réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marque propre pour le Groupe	La politique de retrait des produits
Nombre de fournisseurs à marque nationale (fournisseurs viande bovine disposant d'abattoirs)	La démarche d'évaluation des risques sociaux, humains et environnementaux des fournisseurs et des filières
% de ces fournisseurs ayant adhéré à la nouvelle politique	La démarche de contrôle et d'amélioration des fournisseurs des produits à marques propres situés dans les pays à risque
% de ces fournisseurs ayant mis en place un système de contrôle par géo-monitoring	
Nombre d'audits ICS sociaux réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe	L'engagement dans la lutte contre la corruption (Comité d'éthique Groupe, Code d'éthique et de conduite des affaires, cartographie des risques de corruption, réseau de déontologues, formation et sensibilisation à la politique du Groupe en termes d'éthique et de lutte contre la corruption)
Nombre de cas de corruption avérés	

1

2

3

4

5

6

7

8

