



Chapitre 3

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

3.1. Principes d'actions et gouvernance RSE	186
3.2. Déclaration de performance extra-financière - DPEF.....	189
3.3. Dialogue avec les parties prenantes.....	193
3.4. Éthique et conformité.....	196
3.5. Politiques et actions déployées.....	199
3.6. Performances extra-financières.....	242
3.7. Table de concordance DPEF	246
3.8. Tables de correspondance ODD - GRI	250
3.9. Méthodologie de reporting des indicateurs extra-financiers	253
3.10. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	255

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 ;
- l'Accord de Paris sur le Climat et le Protocole de Montréal ;
- les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) adoptés par les pays au sein de l'ONU.

De par les politiques déployées au titre de ses enjeux prioritaires, le groupe Casino agit directement et indirectement sur 12 ODD (cf. tableau de correspondance ODD pages 250-251).

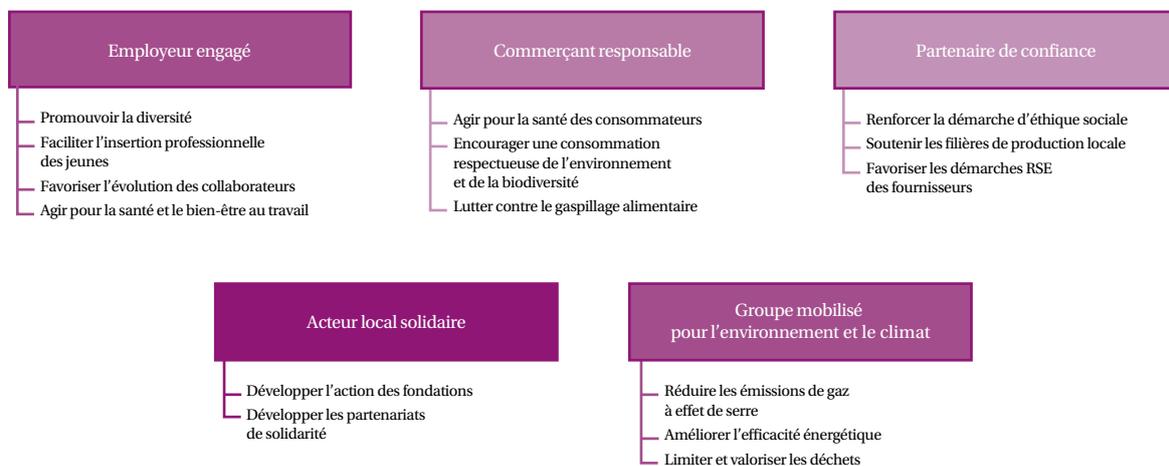
La politique RSE du Groupe a pour ambition de proposer des modes de consommation responsables, et d'améliorer la durabilité de son modèle d'affaires en soutenant la confiance accordée par les principales parties prenantes avec lesquelles il entretient un dialogue constant.

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 démarche de progrès "Esprit RSE" 2016-2020 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.

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



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

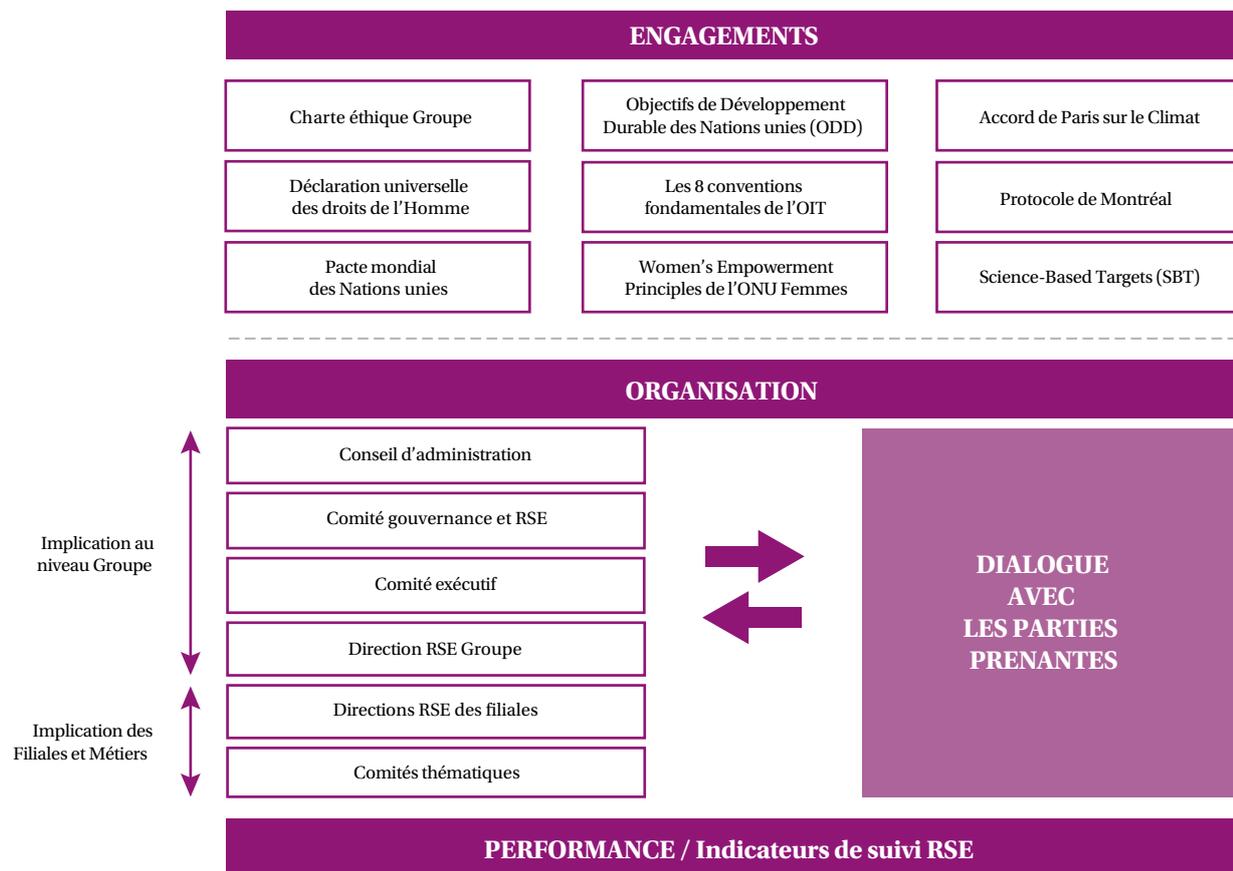
Le Conseil d'administration a souhaité confier au seul Comité de gouvernance et RSE l'examen et le suivi des sujets de responsabilité sociale d'entreprise et d'élargir ses attributions. Dans le domaine de la RSE, ce Comité a pour mission d'examiner, en lien avec la stratégie du Groupe, les engagements 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 ont été précisées dans la Charte du Comité et le règlement intérieur du Conseil (cf. chapitre 5).

Au 25 mars 2020, 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'Administratrice référente indépendante, laquelle 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 2019 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" en lien avec les différents départements RSE des filiales. Elle est directement rattachée au Secrétaire général du Comité exécutif et reporte à ce comité.



■ 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 2020 et 2025 ont été définis et validés par la Direction du Groupe, en cohérence avec la démarche de progrès RSE et le modèle d'affaires.

Ces objectifs portent notamment sur :

- l'égalité professionnelle : augmentation de 5 points du pourcentage dans l'encadrement entre 2015 et 2020 ;
- la part du bio dans les ventes : augmentation du chiffre d'affaires réalisé par les produits bio en France (1,1 milliard en 2019). Le Groupe prévoit d'augmenter son chiffre d'affaires bio en France ;
- le bien-être animal : 100 % des œufs de poules commercialisés en magasins à marques propres et nationales sont élevés hors cages en 2020 en France ;
- les emballages : 100 % des emballages plastiques recyclables en 2025 en France ;
- le climat : réduction de 18 % des émissions de Gaz à effet de Serre du Groupe entre 2015 et 2025 sur le scope 1 et 2, et de 10 % entre 2018 et 2025 sur le scope 3 (voir paragraphe 3.5.4.2.).

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 2019 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 246 à 249 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).

Pour 2019, ces deux directions ont établi une méthodologie 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 le cadre de cette démarche, en cohérence avec les référentiels sectoriels internationaux, un domaine spécifique RSE a été intégré au catalogue des risques Groupe préexistant. Ce domaine intègre les thématiques associées à l'application des lois relatives au devoir de vigilance, à Sapin 2, à la lutte contre la fraude, et contre le gaspillage alimentaire.

Sur cette base, en 2019, une 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 5 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 éventuels plans d'action qu'elle mettra en œuvre au cours de l'année 2020 pour réduire le niveau du risque résiduel.

Afin de procéder à l'identification des risques majeurs, les entités ont bénéficié d'un accompagnement méthodologique et d'outils élaborés par la direction Risques et 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 lesdites 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 a été 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 chacune des entités répondantes a validé en séance 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 Déontologue Groupe et du Directeur du contrôle interne Groupe, a mené spécifiquement un travail d'identification des risques RSE majeurs portés par la société mère.

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

Cette démarche d'identification des risques RSE 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.

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 des analyses de matérialité.

Ainsi, afin d'évaluer et de mettre à jour la politique RSE Groupe, une étude des enjeux les plus stratégiques au niveau du Groupe a été réalisée en 2015. Confiée à un tiers externe, cette étude de matérialité, a permis de prioriser les enjeux RSE et a confirmé la pertinence des 15 priorités qui ont structuré dès 2011 la politique RSE Groupe au regard, notamment, de l'intérêt des parties prenantes, des pratiques sectorielles, des facteurs de risque et des opportunités susceptibles d'impacter le développement du Groupe et la cohérence des initiatives mises en place par chacune des filiales du Groupe. En 2019, un questionnaire envoyé au TOP 200 du Groupe en France a validé les enjeux prioritaires au regard de leurs métiers et de leur perception de la politique RSE du Groupe.

Cette étude a été confortée par des analyses réalisées au niveau des deux principales filiales internationales du Groupe afin d'intégrer les attentes spécifiques des parties prenantes locales :

- En Colombie : en 2016, Éxito a mené une étude de matérialité avec un cabinet de conseil afin de confirmer et prioriser les enjeux identifiés, en prenant en compte les attentes spécifiques locales. En 2018, cette étude a fait l'objet d'une actualisation dans le but de définir, sur 2019, les axes prioritaires d'actions sur les années à venir. Ceux-ci sont en lien avec les principaux enjeux du Groupe, et notamment : sécurité alimentaire et offre de produits responsables, changement climatique, impacts sociaux de la chaîne d'approvisionnement.

- Au Brésil : accompagné d'un cabinet conseil spécialisé en RSE, GPA a réalisé une première analyse de matérialité en 2015, sur la base d'une analyse documentaire, d'entretiens individuels menés auprès de l'entreprise et de partenaires externes, d'une enquête en ligne envoyée aux collaborateurs, fournisseurs et clients de GPA. Cette analyse a été complétée en 2017, à l'aide d'un cabinet externe spécialisé, par une étude approfondie afin de prendre en compte les attentes exprimées par l'*International Integrated Reporting Council* – l'IIRC, les 17 Objectifs de Développement Durable.

■ (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 diligence 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.

Principaux risques RSE	Descriptifs des risques	Reves d'impacts	Politiques et diligences raisonnables	Résultats des politiques et indicateurs clés
Sociétal				
Sécurité alimentaire	Risque de crise sanitaire causée par : <ul style="list-style-type: none"> ▪ un défaut de qualité/conformité/sécurité des produits, ▪ un défaut d'application des procédures de retrait/rappel des produits, entraînant une intoxication alimentaire. 	Impact sur la santé des consommateurs (intoxication alimentaire, indigestion alimentaire). Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.	Démarche commerçant responsable <i>cf. § 3.5.3.1.</i> 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 retrait-rappel et de gestion de crise). Politique de retrait des produits.	Nombre d'analyses qualité (microbiologiques et physico-chimiques) des produits à marque propre.

Principaux risques RSE	Descriptifs des risques	Revues d'impacts	Politiques et diligences raisonnables	Résultats des politiques et indicateurs clés
Environnement				
Changement climatique	<p>Risque de non-respect des engagements pris par le Groupe et validés par la <i>Science Based Target Initiative</i> en matière de réduction de son empreinte carbone causé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> l'absence de diminution des émissions de gaz à effet de serre du Groupe dus à la quantité de fuites de fluides frigorigènes et au type de fluides utilisés ; l'absence de diminution des émissions de gaz à effet de serre du Groupe dus à la consommation d'électricité du Groupe. 	<p>Augmentation des émissions de gaz à effet de serre globaux participant à l'augmentation des événements climatiques extrêmes.</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 frigorigènes : 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>Émission Gaz à Effet de Serre en Valeur absolue : Scope 1+2 (<i>teqCO₂</i>)</p> <p>Émissions Gaz à Effet de Serre liées aux fluides frigorigènes par mètre carré de surface de vente (<i>KgeqCO₂/m²</i>)</p> <p>Émissions Gaz à Effet de Serre liées à la consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente (<i>KgeqCO₂/m²</i>)</p>
Droits de l'Homme / Environnement				
Impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	<p>Risque de non-respect par les fournisseurs de la réglementation et des engagements pris par le Groupe en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> droits humains et de libertés fondamentales : travail d'enfants, travail forcé, discriminations, liberté d'association, salaire minimum, santé et sécurité, conditions de travail, etc. pollution des eaux et des sols, émissions de gaz à effet de serre, déforestation, gestion durable des ressources et gestion des déchets. 	<p>Impact sur les travailleurs (santé/sécurité...) de la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>Sanctions en cas de non-respect des dispositions de la loi du 27 mars 2017 (devoir de vigilance).</p> <p>Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.</p>	<p>Démarche commerçant responsable</p> <p><i>cf. § 3.5.3.3. et 3.5.3.4.</i></p> <p>Contrôler et améliorer les impacts sociaux de la chaîne d'approvisionnement : démarche d'évaluation des risques sociaux, humains de ses fournisseurs et filières, démarche de contrôle et d'amélioration des fournisseurs des produits à marque propre situés dans les pays à risque, notamment au regard du devoir de vigilance, plan de vigilance prévu au I de l'article L. 225-102-4 du Code de commerce.</p>	<p>Nombre d'audits ICS (sociaux et environnementaux) réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe.</p> <p>Part des usines actives auditées situées dans un pays à risque possédant un statut Acceptable.</p>

Principaux risques RSE	Descriptifs des risques	Revues d'impacts	Politiques et diligences raisonnables	Résultats des politiques et indicateurs clés
Social				
Lutte contre les discriminations/ Diversité / Égalité professionnelle	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. et 3.5.1.2.</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. Action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Part de femmes parmi les cadres
Corruption				
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. section 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.	Nombre de cas de corruption avérés

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

Concernant les performances extra-financières, se référer à la section 3.6., pages 244 et 245.

Le groupe Casino est par ailleurs attentif aux enjeux RSE présents dans le cadre de ses activités et 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 3.5.4.5.) ;

- 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 3.5.4.4. du présent chapitre) ;
- engagements en faveur de l'économie circulaire (cf. paragraphe 3.5.4.3. 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.).

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.

3.3. 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-créer

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. Ces dispositifs et outils sont présentés au paragraphe 3.5.1.3.

Ainsi, 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 second accord a été signé pour

la période 2017-2020. En 2019, la direction RSE a présenté le bilan des actions menées lors de la commission de suivi mise en place avec les organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, des enquêtes d'engagement et/ou des sondages sont mis en place, notamment au sein de Monoprix, afin de prendre en compte les attentes des collaborateurs. En 2019, un questionnaire a été envoyé au TOP 200 du Groupe en France afin de valider les enjeux prioritaires au regard de leurs métiers et leurs perceptions de la politique RSE du Groupe.

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.
- 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, notamment, 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, à la qualité du service, aux produits vendus. Mesuré dans l'ensemble des entités du Groupe, le taux de satisfaction client est suivi et analysé. À titre d'exemple, le taux de satisfaction clients de l'enseigne Assai au Brésil se maintient à plus de 96 % depuis 2018. En Colombie, Éxito réalise une centaine d'enquêtes clients par magasin ainsi que des enquêtes par mail. Près de 59 000 clients ont ainsi été sondés en 2019 permettant de définir et suivre un niveau de satisfaction évalué à plus 93 %.
- Des reporting sont élaborés et transmis aux services concernés (achats, marketing, magasins) pour mise en place d'actions correctives et préventives.
- 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. À titre d'exemple, le programme développé par Éxito rassemble ainsi plus de 5 millions de personnes et est le plus important de Colombie.

L'ensemble de ce dispositif permet de mesurer la satisfaction des clients et de comprendre leurs attentes.

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 ses enseignes dédiées au bio dont Naturalia qui compte plus de 200 magasins (188 en 2018) et quatre magasins 100 % Vegan, et Casino#bio inauguré en 2019. Franprix a lancé, après le concept Noé créé en 2018, son nouveau modèle dénommé Darwin axé sur le bio, le vrac, et la réduction de l'impact plastique.
- En Colombie, Grupo Éxito a ouvert, fin 2019, son dixième magasin Carulla Fresh Market, 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 dédiés aux consommateurs végétariens et végétaliens sont également proposés pour répondre aux attentes de tous ses clients.
- Le groupe Casino 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, en 2019, la marque Casino a supprimé intégralement le dioxyde de titane des produits alimentaires et pris l'engagement d'apposer le Nutri-score sur 100 % des produits alimentaires à marque propre d'ici à 2021 et d'optimiser plus de 1 000 produits.
- 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. Elle joue également le rôle de médiateur pour les différends commerciaux avec tous les types d'industriels. Elle participe également aux travaux de la FEEF (Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France) et de l'ANIA (Association nationale des industries alimentaires), du Club d'Entreprise Agro-développement, soutient le *think tank* "Open Agrifood" et organise des rencontres semestrielles 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 et les enseignes du groupe Casino vient d'être renouvelée pour 3 ans avec la FEEF.

Afin d'accompagner ses fournisseurs dans leurs démarches RSE :

- le groupe Casino les incite 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 26 000 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 2019, 236 fournisseurs du groupe Casino pour 418 sites de production ont autoévalué leur politique RSE (300 en 2018 et 171 en 2017).

- les enseignes soutiennent aussi le label "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 ;
- 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.

Ainsi, en France, la centrale d'achats du groupe Casino (AMC – Achats Marchandises Casino) a rassemblé en 2019, en présence de ses différentes enseignes dont Monoprix, Franprix, Casino Supermarchés et Géant Casino, 107 industriels lors de son colloque "CAP 2020". Les objectifs étaient de présenter aux industriels le socle des engagements qualité et RSE communs aux différentes entités du Groupe et leur proposer de travailler ensemble pour développer ou retravailler des produits afin qu'ils soient conformes aux attentes du groupe Casino en termes principalement de politique "santé-nutrition" et "emballage".

En Colombie, Éxito s'est engagé à soutenir les producteurs locaux en créant des partenariats avec des ONG et structures reconnues telles que la Clinton Foundation et Salva Terra Fundación. 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.

Preuve de son engagement avec les PME, le Groupe a reçu, en 2019, deux Grés d'Or qui récompensent les meilleures collaborations entre une PME et une enseigne. Un jury d'experts en médias, conseils et services, sélectionné par la Fédération des Entreprises et des Entrepreneurs de France (FEEF), récompense les partenariats durables qui s'appuient sur des solutions novatrices au service du client.

- (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.
- (iii) Avec les filières : le Groupe a développé plus de 140 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 avec 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, 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. En janvier 2020, le Groupe est le premier distributeur français à avoir retiré de ses linéaires les œufs de poules élevées en cage en MDD et en marques nationales.

3.3.4. Collectivités locales

Par l'implantation de ses magasins en France, dans les centres-villes, centres-bourgs et les zones rurales, le Groupe contribue au développement économique des territoires.

Les services de développement des enseignes et la Direction des Relations Extérieures entretiennent un dialogue constant avec les collectivités territoriales.

En effet, le Groupe propose des formats commerciaux adaptés aux spécificités des territoires (Petit Casino, Spar, Vival, Monoprix...). Il est partenaire de l'Association des Maires Ruraux de France, de

l'Association des Petites Villes de France (APVF), de Villes de France, de France Urbaine, de Centre-Ville en Mouvement (CVM), de l'Association Nationale des Pays et des Pôles territoriaux (ANPP) et de Sites et Cités Remarquables, afin d'accompagner la vie commerciale des villes et, dans certains cas, la revitalisation des centres urbains et de la ruralité.

En étroite concertation avec les collectivités, Casino contribue à repenser l'équilibre entre le commerce intra-muros et la périphérie et s'inscrit dans le programme national "Action Cœur de Ville". Le Groupe engage ainsi 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. Monoprix soutient ainsi 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.

En Amérique du Sud, Extra, par le biais de l'Instituto GPA, et en collaboration avec ses partenaires locaux, a restructuré sa stratégie d'investissement social, se concentrant sur une offre de formations aux métiers du commerce pour les personnes défavorisées et sur la distribution de produits alimentaires.

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 du Réseau des Entreprises et du Handicap de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en tant que membre fondateur, de l'Initiative for Compliance and Sustainability (ICS), d'Entreprises pour les Droits de l'Homme, du Consumer Good Forum. Il est partenaire de la Earthworm Fondation, association 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 spécialisées dont l'ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises), l'AFOIT (Association Française pour l'Organisation Internationale du Travail), le Global Compact France, ONU Femmes, l'Observatoire de la Parentalité, le Réseau national des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation, la Fondation Agir Contre l'Exclusion en tant que membre Fondateur. Il participe, pour les enjeux environnementaux, aux travaux du Pôle Éco-conception et Management du Cycle de Vie de Saint-Étienne, de Perifem (Association technique du Commerce et de la Distribution), et des éco-organismes : Éco-Systèmes, Citéo, Corepile, Recylum. Depuis 2017, il a noué un partenariat avec 3 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.

À l'international, les entités 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), soutient les travaux de l'institut Akatu qui mène des actions de sensibilisation et de mobilisation autour de la consommation responsable. Il participe aux travaux de Cempre (*Compromisso Empresarial para Reciclagem – Corporate Commitment for Recycling*) qui a pour objectif de favoriser la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets, est membre du GTPS (*Grupo de Trabalho para Pecuaria Sustentavel – Sustainable Livestock Working Group*), de l'institut InPACTO qui œuvre pour l'éradication du travail forcé au Brésil, et du *Global Compact*. En Argentine, Libertad soutient l'ARSE (Institut Argentin de la RSE) et le *Global Compact*. Éxito, en Colombie, interagit avec différentes parties prenantes nationales dont le SENA (Service national pour l'Apprentissage) et internationales comme le TFA 2020, le Consumer Good Forum dont il est membre depuis 2007.

En 2019, le Groupe a répondu aux différentes sollicitations et questionnaires des ONG reconnues, notamment sur les enjeux climatiques, du bien-être animal, 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 a répondu en 2019 à plusieurs demandes et questionnaires

portant sur les enjeux climatiques, nutritionnels, le bien-être animal ou encore sur la gouvernance d'entreprise. Le Groupe répond prioritairement aux sollicitations des agences et questionnaires de notation extra financière suivants : Vigeo-Eiris, FTSE4GOOD, Sustainalytics, MSCI, ISS-OEKOM, Robecosam et CDP.

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, qui comprend neuf engagements, et au sein de la Charte Éthique fournisseurs (cf. paragraphe 3.5.3.3.).

De par son adhésion au Pacte mondial des Nations unies en 2009 et sa Charte Éthique Groupe, le groupe Casino affirme son engagement dans la lutte contre la corruption et dans le respect des lois, principes, normes et réglementations nationales et internationales, ainsi que dans les principes de transparence et de bonne gouvernance.

3.4.1. Comité Éthique Groupe

Le Comité Éthique Groupe, mis en place en 2016, est chargé du pilotage du dispositif éthique, en particulier de la lutte contre la corruption, et de s'assurer de sa prise en compte par les entités du groupe Casino.

Ses missions consistent principalement à :

- valider le cadre du programme de conformité anticorruption et les procédures associées ;
- promouvoir la présentation, la compréhension et la mise en œuvre du programme de conformité anticorruption du groupe Casino ;
- prendre en compte les orientations décidées par la Direction générale du Groupe ;
- mettre en place et animer un réseau de déontologues au sein du groupe Casino ;

La mise en œuvre du programme de conformité et de lutte contre la corruption est sous la responsabilité de la Direction générale de chacune des entités du groupe Casino, laquelle met en œuvre le Code d'éthique et de conduite des affaires et déploie ses lignes directrices 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.

- s'assurer de la conduite d'actions de formation et de sensibilisation par les entités opérationnelles ;
- s'assurer de la mise en place effective de plans de prévention adaptés aux types d'incidents constatés au sein d'entités opérationnelles ou de directions fonctionnelles.

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

Outre les neuf principes 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 du groupe Casino, des sociétés du groupe Casino, à savoir les sociétés filiales et les sociétés contrôlées. 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 réprouve 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. 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 2nd semestre 2018, le groupe Casino s'est fait accompagner par un consultant externe afin d'élaborer et de déployer sur deux entités pilotes une méthodologie complémentaire dite "bottom up" de cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence au niveau entité. Cette méthodologie est progressivement déployée en 2019 et 2020 dans toutes les entités du groupe Casino sous la supervision de la Direction des Risques et de la Conformité Groupe.

3.4.4. Réseau de déontologues – prévention et alerte

Le groupe Casino a procédé en 2017 à la nomination d'un Déontologue Groupe, membre du Comité Éthique Groupe, et d'un Directeur des Risques et de la conformité, dont la responsabilité est de déployer le dispositif éthique du groupe Casino et d'animer le réseau des déontologues mis en place dans chaque entité en France et d'interagir avec les filiales internationales, qui disposent d'un comité d'éthique ou assimilé. 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 qu'ils considèrent contraires au Code Éthique Groupe.

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.

Au Brésil, en Colombie et en Argentine, des dispositifs d'alerte (*whistleblowing*), accessibles en continu, sont mis à disposition des collaborateurs et des parties prenantes externes. Promus *via* les supports de communication interne ou externe (site web des entités), ils permettent aux collaborateurs, aux 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.

3.4.5. Formation et sensibilisation

Afin de développer une culture d'éthique et de transparence, les dispositifs de formation et de sensibilisation déployés dans les filiales du groupe Casino ont été poursuivis en 2019.

En France, les actions mises en place ont, en particulier, porté sur :

- la formation, depuis 2017, de plus de 10 000 collaborateurs à la politique du groupe Casino en termes d'éthique et de prévention de la corruption. Plus particulièrement, en 2019, 1 000 collaborateurs parmi les populations considérées comme les plus exposées au risque de corruption ont été sensibilisés au cours de 12 sessions animées en présentiel par des membres de la Direction des Risques et de la conformité, dont le Déontologue Groupe, et un avocat spécialisé ;
- la sensibilisation des Comités de direction ou Comités exécutifs des entités *via* l'intervention du Déontologue Groupe lors de réunions dédiées ;
- 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 fin 2016) ;

- le renforcement des mesures prises lors du référencement des fournisseurs et la formation des acheteurs au contrôle renforcé attendu. 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 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.

Au Brésil, dans le cadre de son dispositif de lutte contre la corruption, GPA déploie 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.

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

Les autres principales actions initiées en 2019 ont porté sur le déploiement d'une attestation annuelle de déclaration d'engagement et d'absence de conflit d'intérêts au sein des populations en contact avec les tiers, d'une politique "cadeaux et d'invitations", d'une politique "parrainage et mécénat", d'une politique "intermédiaires commerciaux" et la définition de nouveaux contrôles comptables clés.

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

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 en tant 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).

3.5. POLITIQUES ET ACTIONS DÉPLOYÉES

3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé

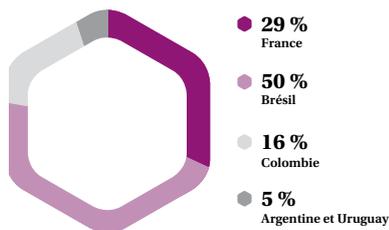
Partout où il est présent, le groupe Casino développe et met en pratique des politiques de ressources humaines et de management innovantes et respectueuses des cultures locales. Ces politiques ont pour objectifs :

- la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances ;
- 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 et la mise en valeur des talents ;
- et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux équitables et évolutifs.

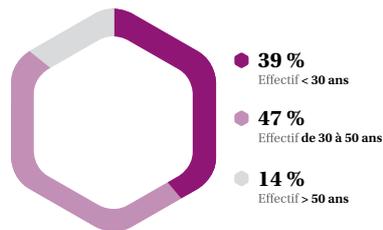
Les Directions des ressources humaines de chaque entité ont la responsabilité de définir leur politique en cohérence avec le socle commun déterminé par la DRH Groupe qui repose sur le développement d'une culture partagée de la performance économique, sociale et environnementale ; la mise en place de 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 majeur en France et dans la majorité des pays où il est présent, notamment au Brésil et en Colombie.

Le groupe Casino compte 219 132 collaborateurs dont 52 % de femmes. 29 % des collaborateurs sont situés en France et 71 % en Amérique du Sud.

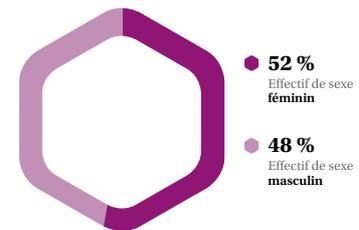
Répartition des effectifs par pays



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. 82 % des collaborateurs du Groupe sont employés à contrat en temps complet.

L'évolution des activités du Groupe a permis l'embauche de plus de 110 576 personnes en CDI et CDD en 2019, avec 45 % 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 turnover du Groupe s'établit à 24,6 % en 2019 avec de fortes disparités entre les entités compte tenu de contextes spécifiques. Il s'élève ainsi à 11,3 % chez Cdiscount en France et à 27,5 % chez Multivarejo au Brésil en deçà des taux constatés localement.

■ 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 ayant un 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 3 000 personnes (+ 11 % entre 2018 et 2019) 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 signé en 2013 un accord collectif portant sur le congé de l'aidant familial. Cet accord permet à un aidant, sous certaines conditions, de s'absenter 12 jours ouvrables par an pour accompagner un proche sans perte de rémunération. Ce programme a permis, depuis sa création, le don de plus de 2 240 jours de repos au titre du plan congé de l'aidant familial qui ont bénéficié à plus de 280 collaborateurs. Un livret "Je suis aidant, parlons-en" a été mis en place pour les collaborateurs, ainsi que l'accès à une plateforme de conseils gratuite et confidentielle et à des conférences thématiques. En 2019, à l'occasion de la Journée Nationale des Aidants, les dons de jour au fonds solidaire pour les aidants a été abondé 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 qui sont à la racine des discriminations, 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 délivré par l'Afnor Certification aux enseignes Casino. Ce Label distingue les entreprises menant une politique exemplaire. Renouvelé en 2012, puis en 2016 pour 4 ans, suite à un nouvel audit, le Label Diversité a également été étendu à Monoprix en 2016. 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 est l'organisation française). 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 23 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 26 ans au niveau Groupe.

L'ensemble des entités du Groupe ont formalisé leur engagement en faveur de la promotion de la diversité en lien avec la politique Groupe.

- En France, le Groupe est signataire de la Charte de la diversité. Les enseignes du périmètre 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.
- En Colombie, 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, au travers de sa charte de la diversité, à mettre en place dans toutes ses filiales des actions en faveur des cinq domaines prioritaires définis : le handicap, la diversité d'origine, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, la diversité générationnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entités françaises et brésiliennes sont aussi signataires de la Charte d'engagement LGBT pour veiller à une égalité des droits et de traitement entre toutes les collaboratrices et collaborateurs quelle que soit leur orientation sexuelle. Depuis 2019, GPA a adhéré également à "Initiative d'Entreprise pour l'égalité", "Alliance sans stéréotypes" et à "Coalition d'Entreprise pour la fin des violences contre les femmes et les filles".

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

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 et un réseau de plus de 70 correspondants et référents "Promotion de la diversité". La mise en œuvre de la politique est 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 le Comité inclusion et diversité, composé de 11 membres, qui suit la correcte mise en œuvre de la politique de diversité et d'inclusion sociale.
- 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 échantent avec les Directions ressources humaines pour définir les plans d'actions.

Plans d'action**● Sensibilisation et formation**

Les enseignes sensibilisent et forment les dirigeants et collaborateurs impliqués à (i) 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" déployé en 2019.

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

- Cdiscount a organisé, en 2019, 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 ont également été déployés en 2019.
- GPA a organisé en 2019 pour la 3^e année consécutive la semaine de la diversité marquée par de nombreux événements (formation, conférence, débat, enquête) autour du handicap, de la non-discrimination liée aux origines, des jeunes et des seniors, du respect des droits des personnes LGBT. Plus de 1500 personnes, collaborateurs et invités externes ont participé aux événements. Des formations, sur les préjugés inconscients et sur la diversité, étaient notamment proposées.

● 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 plus spécifiquement 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 ; Franprix a mis en place depuis 2018 une méthode de recrutement sans CV fondée sur une adéquation avec les valeurs de l'enseigne. Ces deux 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*).

Le Groupe a mis en place pour les recrutements des cadres et agents de maîtrise un baromètre satisfaction des candidats, incluant le thème de la diversité, qui montre un taux de satisfaction en 2019 de 94 %. Ces services font également appel à des canaux de *sourcing* très diversifiés, incluant des personnes issues de la diversité, tels que Mozaïk RH, FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) 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

Des outils de contrôle de la bonne application des politiques définies sont déployés. En 2016, un *testing* sur l'origine a été réalisé par un organisme tiers et a intégré un item supplémentaire sur l'orientation sexuelle. Les entités françaises ont déployé en 2017 et 2018 les plans d'action définis à l'issue de ce *testing* (formation, sécurisation du processus de recrutement, sensibilisation des collaborateurs et des instances dirigeantes, etc.).

Un baromètre de perception de l'égalité des chances et de la diversité a été réalisé à la fin de l'année 2017 au sein des entités Casino et Monoprix. Mené par un cabinet externe spécialisé (Kantar TNS-Sofres), auprès de 8 400 collaborateurs, il a révélé une très bonne perception de l'engagement du Groupe pour la Diversité (87 % des collaborateurs interrogés), 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). L'âge est perçu comme le premier critère de discrimination possible pour 38 % des sondés ; des actions correctives ont été mises en place (guides, formations *e-learning*). Le baromètre de perception de l'égalité des chances et de la diversité est renouvelé en 2020.

Enfin, certaines 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.

■ 3.5.1.1.2. Agir en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Engagement

Engagé depuis 1995 en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés, 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). GPA a également signé en 2016 la Charte pour l'inclusion des personnes handicapées du Réseau d'entreprises brésiliennes engagées pour l'inclusion sociale avec le soutien de l'OIT. En 2019, le groupe Casino a signé le 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.

L'inclusion des personnes handicapées fait partie des objectifs Groupe 2020 internes et est prise en compte dans la rémunération variable des cadres de GPA qui s'est fixé un objectif de 5 % d'ici 2020.

Le Groupe définit, notamment dans le cadre d'accords avec les organisations syndicales, les engagements, plans d'actions et les objectifs de performance. Ainsi, le 7^e accord de Casino, signé avec les partenaires sociaux pour la période 2017-2020, prévoit le recrutement de 100 personnes en situation de handicap, le renforcement de l'alternance et l'accueil de 120 stagiaires. Monoprix a négocié, en 2017, son 5^e accord qui prévoit une politique active en matière de recrutement, avec un objectif de recruter 180 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.

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 handicapées, les enseignes développent des partenariats avec des structures spécialisées. Ainsi, Monoprix est partenaire de Cap Emploi. Cdiscount participe à des forums spécialisés (Forum Emploi Handicap) et a adhéré à des sites de recrutement spécialisés tels que hanploi.com. Casino s'est engagé depuis 2018 au côté de la FAGERH, Fédération nationale reconnue en matière de Réadaptation Professionnelle des personnes handicapées. GPA participe à des forums emploi pour personnes handicapées et a ainsi recruté 139 candidats en 2019.

- En Colombie, près de 100 personnes handicapées ont intégré le programme "Inclusión laboral", initié en 2006, mené notamment en partenariat avec FIDES (*Fundación para la integración de personas con discapacidad cognitiva*) spécialisée dans l'insertion des personnes ayant un handicap cognitif : 25 apprentis présentant des troubles cognitifs ont été diplômés en 2019. Ce programme "Inclusión laboral" a bénéficié depuis 2006 à près de 2 300 personnes handicapées, victimes de violence, en situation à risque ou ayant des conditions de vie difficiles.

- Au Brésil, GPA a mis en place de nombreuses actions pour faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap, notamment une équipe dédiée, une analyse des difficultés rencontrées par les collaborateurs dans l'exercice des métiers. Extra, via l'Instituto GPA, a renouvelé son partenariat avec Ser Especial, dans le cadre du projet "Sementes" : près de 90 personnes handicapées ont été formées aux métiers de la boulangerie, pâtisserie et service client en 2019.

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 en France 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" chez Monoprix et Cdiscount, "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.

- À l'international, Éxito a réalisé un guide à destination des managers pour l'accueil de personnes atteintes du syndrome d'Asperger ;

- 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 un handicap 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 : 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 :

Le Groupe compte 8 546 personnes déclarées handicapées (en CDI, CDD), soit une augmentation de 5 % par rapport à 2018 et de 28 % depuis 2015. Au Brésil, en 2019, le nombre de personnes en situation de handicap a augmenté de 94 % par rapport à 2015. Assaí, enseigne de GPA, qui multiplie les actions de sensibilisation et formation auprès de ses collaborateurs, a clôturé l'année 2019 avec 5,3 % de collaborateurs en situation de handicap, résultat exemplaire dans la grande distribution au Brésil.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245.

■ 3.5.1.1.3. Agir en faveur de la diversité intergénérationnelle

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 huitième année consécutive une journée de célébration dédiée à l'alternance. Cet événement, inédit pour la grande distribution, a rassemblé plusieurs centaines de personnes, 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 au Brésil, SENA en Colombie), et participent à de nombreux forums. À titre d'exemple, Libertad développe depuis 2017 un programme de professionnalisation en collaboration avec l'université Siglo XXI de la ville de Córdoba et participe au plan "Primer Paso" initié par le gouvernement de la province de Cordoba. Éxito déploie le programme "40 000 premiers emplois" initié par le ministère du Travail afin d'éliminer les obstacles dans l'accès à l'emploi pour les jeunes et donner accès à une première expérience professionnelle à des personnes âgées de 18 à 28 ans au sein d'entreprises privées ;

- 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 plus de 110 actions en 2019 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 50 établissements scolaires ;

- lutter contre les stéréotypes

Un guide "Avez-vous le bon regard sur les jeunes ?" est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs Casino pour décrypter les idées reçues sur les jeunes et favoriser le dialogue entre les générations.

En 2019, un nouveau guide "Intergénérationnel : Comprendre la diversité des âges – Agir dans l'entreprise" a été conçu afin de lutter contre les stéréotypes et préciser les attitudes et comportements managériaux attendus. Ce guide fait suite au baromètre diversité réalisé en 2018, la discrimination liée à l'âge étant apparue comme premier critère de préoccupation des collaborateurs : un important chantier a été réalisé à la suite de ces résultats avec le support de "Entreprises pour la Cité". Le guide a été diffusé à 11 000 exemplaires en 2019, à destination du personnel d'encadrement ;

- 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 39 % de collaborateurs de moins de 30 ans et 14 % de collaborateurs de 50 ans et plus. En 2019, 3 133 personnes des quartiers ont été recrutées (CDD et CDI) au sein de Casino, ainsi que 792 stagiaires et alternants. Le Groupe emploie plus de 7 750 alternants (cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245).

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 2 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.

La politique de diversité au sein du Conseil d'administration est présentée au chapitre 5 Rapport sur le gouvernement d'entreprise (page 297 et suivantes).

Engagement

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

Le groupe Casino a :

- adhéré 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" : ce Manifeste a été élaboré par le réseau de femmes du groupe Casino "C'est avec elles", dénommé depuis 2019 La Fabrique, créé en 2011 et a été signé par les membres du Comité exécutif Groupe ainsi que l'ensemble des comités de Direction des entités 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.

En France, l'égalité professionnelle fait l'objet d'accords avec les partenaires sociaux. L'accord signé par Casino intègre notamment des engagements en faveur de l'égalité des rémunérations, de la réalisation d'une enquête rémunération, du renforcement des parcours de formation des managers lors des retours de congé maternité, d'adoption ou de parentalité (absence de longue durée).

En Colombie, la politique Égalité professionnelle d'Éxito est portée par un Comité pour l'égalité femmes-hommes. Éxito s'est engagé, depuis 2016, dans une démarche de certification de son dispositif en faveur de l'égalité professionnelle afin d'obtenir le label "Equipares", mis en place avec le Ministère du Travail Colombien et l'appui du Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD). Ce label qui vise à distinguer les entreprises qui ont mis en œuvre un plan d'actions, notamment de transformation de la culture d'entreprise, afin de favoriser l'équité hommes-femmes a été obtenu en 2019. Cette reconnaissance souligne le travail et l'engagement d'Éxito pour combler les écarts entre hommes et femmes dans le monde du travail. Au Brésil, GPA a mis en place depuis 2013, un comité sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et a signé, en 2018, le manifeste pour l'égalité des chances, ainsi que les "Women's Empowerment Principles" avec ONU femmes Brésil.

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.

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 BU 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 2019 :

• 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 250 salariés à l'index égalité professionnelle mis en place par les pouvoirs publics. En 2019, l'index moyen pondéré publié par le Groupe est de 90/100. Lors des Négociations Annuelles Obligatoires de 2019, Casino France, 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.

• 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 programmes destinés aux talents du Groupe.

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

- Lead Her Ship, un parcours en *e-learning* à destination des femmes cadres afin de renforcer leur leadership et leurs compétences managériales. Près de 200 inscriptions ont été enregistrées pour la nouvelle session qui a débuté fin 2019.
- Le programme de développement en présentiel, à destination des femmes managers confirmées, initié en 2013 avec un cabinet expert.
- Le programme de développement à destination des cadres dirigeants et supérieurs dont 40 % des participants en 2019 ont été des femmes et ont bénéficié de coachings et de formations (Finance, Management...).
- Le réseau mixité du Groupe dénommé La Fabrique (anciennement C'est avec Elles) : 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 et des conférences thématiques. Enfin, le réseau pilote également, depuis 4 ans, un programme de mentoring associant, pendant 1 an, un membre du réseau à un cadre dirigeant. Près de 130 collaborateurs ont déjà bénéficié de ce dispositif.
- Une attention particulière est portée pour repérer et développer les talents féminins en Amérique latine.

Ainsi, GPA a mis en place en 2019 un programme de Développement de Leadership féminin qui vise à améliorer la représentation des femmes dans les postes à responsabilités. 214 femmes, managers du siège et des magasins, ont déjà participé à cette formation. À ce titre, GPA a obtenu un prix d'ONU Femmes, catégorie Bronze. Éxito développe le programme "Mujeres Lideres de la Operación" avec 13 participantes pour sa première édition. Ce programme vise à favoriser une plus grande représentativité des femmes à des postes de management opérationnel, et a été reconduit en 2019 avec 15 participantes. Par ailleurs, au premier semestre, 1 422 collaboratrices ont été formées pour renforcer leurs compétences en matière de Finance, Négociation et Leadership. Dans le cadre de la certification Equipares, l'obligation est faite aux cabinets de recrutement de proposer des candidatures féminines. Des conférences thématiques sont organisées aussi bien au Brésil qu'en Colombie sur des thèmes en lien avec l'Égalité Professionnelle. Une conférence sur le thème des "plafonds de verre" a, par exemple, été organisée à Cali le 3 septembre pour 150 collaborateurs d'Éxito.

- **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) **Lutter contre les stéréotypes par des campagnes d'information**

Les plans de communication visent à lutter contre les stéréotypes et à valoriser les actions en faveur de la mixité. En France, le Groupe a mis en place un plan de communication sur le mois de mars à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. La campagne de communication "Nos métiers n'ont pas de genre" avait pour objectif de lutter contre les stéréotypes de genre associés à nos métiers en présentant des parcours de collaborateurs et collaboratrices sous forme de mini-séries. Une campagne d'information a été déployée pour mettre en avant l'impact de 15 ans d'engagements du Groupe avec un dispositif d'affiches, de flyers, et une communication digitale. En Colombie, Éxito a organisé le "Mes de la Equidad" mettant à l'honneur la mixité dans l'entreprise. Deux journées, le 8 mars et le 19 mars, ont été consacrées tour à tour aux femmes puis aux hommes autour de moments de partage et de convivialité. Tout au long du mois de mars, une campagne de communication a été déployée à destination de l'ensemble des collaborateurs.

- (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, en France, plusieurs guides thématiques destinés aux managers et aux recruteurs.

En 2019, en France, le Groupe a déployé 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 sous forme de quiz. Un réseau "référents harcèlement sexuel" a été mis en place en France avec un plan de formation des référents. Ce plan d'actions Groupe est complété par des initiatives de la part des enseignes. À titre d'exemple, Franprix a formé sur ce thème 320 directeurs de magasins grâce à l'Acadibus.

- (iii) **Agir en partenariat avec ONU Femmes**

Notre engagement auprès d'ONU femmes s'est poursuivi en 2019 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 a soutenu la campagne "Orange Day" pour lutter contre les violences faites aux femmes en mobilisant l'ensemble des enseignes du Groupe en France au travers d'opérations comme la vente de produits-partage. Cette campagne est également, l'occasion de sensibiliser les collaborateurs du Groupe grâce à la communication interne faite dans chaque entité. À titre d'exemple, les Hypermarchés Géant et Supermarchés Casino ont mis en place, sur le site administratif stéphanois et en magasin, des stands de sensibilisation animés par des associations locales (SOS Violences Conjugales 42, Issue de Secours 38...). Dans le cadre du partenariat avec ONU Femmes, Franprix relaie les campagnes de communication contre les violences faites aux femmes depuis 2016. L'enseigne a, de plus, développé, depuis 2 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. La Fondation Monoprix a distingué trois associations ayant répondu à l'appel à projet "Femmes et Solitude" afin de venir en aide aux femmes en situation d'isolement.

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

Le Groupe mène une politique volontariste en matière de parentalité. Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, le Groupe renouvelle et a étendu la plateforme "Campus Parentalité" aux collaborateurs de 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. Elle permet d'accompagner les collaborateurs parents dans la scolarité de leurs enfants. Depuis son lancement plus de 1 400 inscriptions au dispositif ont été enregistrées.

Le Groupe poursuit sa collaboration avec l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail en participant à la rédaction du "Guide pratique de la parentalité en entreprise". Cette collaboration a permis au Groupe de mettre en avant ses bonnes pratiques, notamment en matière d'Aidants. Il a aussi participé à un groupe de travail interentreprises (pilote par l'Observatoire QVT à la demande du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes) sur la monoparentalité.

Le Groupe soutient le congé de paternité rémunéré. Les enseignes Casino ont porté le congé paternité à 14 jours (*vs* 11 jours pour le dispositif légal). Cdiscount a mis en place des ateliers autour du départ et du retour de congé maternité. Le format participatif "groupes de parole" permet de favoriser les échanges et de créer du lien entre les collaboratrices. GPA a réalisé un diagnostic sur l'impact de la maternité dans la carrière des collaboratrices, en procédant notamment à l'analyse du turn-over dans les mois suivants le retour de congé maternité. Les collaboratrices sont également protégées de licenciement à leur retour de congé maternité pendant 1 an.

Performance

Le taux de femmes dans l'encadrement s'élève à 39,5 % en 2019, soit une progression d'environ un point par rapport à 2017 (cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245).

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

■ 3.5.1.3.1. Favoriser le dialogue social

L'action du Groupe en faveur du dialogue social, du respect du droit syndical et de la négociation collective s'appuie sur une politique sociale innovante.

Engagement

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.

Plus d'une vingtaine d'accords et plans d'action sont en vigueur, dans les entités du Groupe en France, portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap, l'égalité femmes hommes, la santé et sécurité au travail, les avantages sociaux, les rémunérations et 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 2019 a permis la signature de nombreux accords 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, au niveau du Groupe, en France, ont été signés :

- accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences afin de rendre le dispositif de GPEC plus opérationnel et de permettre à chaque acteur de l'entreprise de s'approprier le sujet ;
- accord sur la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail afin de promouvoir de nouveaux axes prioritaires de prévention (transverses ou propres à certains champs d'activité) et ouvrir le champ de nouvelles démarches afin de faire progresser le Groupe dans sa politique de sensibilisation managériale autour de la qualité de vie au travail ;
- accord Handipacte (Casino), 8^e accord triennal, afin de maintenir la politique ambitieuse du Groupe en la matière tout en intégrant les nouvelles dispositions législatives ;
- accord sur la composition du Comité de Groupe ;
- accord sur les frais de santé dans le prolongement de la politique sociale tout en prenant en compte les modifications induites par les récentes réformes gouvernementales ;
- accord sur l'intéressement afin de réaffirmer l'importance des intéressements dits "locaux" et de définir de nouveaux critères, reflet des performances opérationnelles, pour reconnaître l'engagement des collaborateurs et leur contribution ;
- consolidation des accords PEG et PERCO, accords ayant fait l'objet de plusieurs avenants rendant leur lecture difficile par la dispersion des dispositions applicables, afin d'en faciliter la lecture ;
- avenants aux accords sur le PEG, le PERCO, le CET, la participation et le Dialogue social.

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, comme le développement du télétravail, sont également mises en place, et des services offerts, au sein de Casino, pour faciliter la vie au quotidien : "Mon conseiller social en ligne" donne l'accès à un guichet unique d'accompagnement social auprès des collaborateurs, et une plateforme digitale de soutien scolaire et éducatif, "Campus parentalité" propose aux collaborateurs un accompagnement dans la parentalité avec la mise à disposition de ressources ludiques et éducatives pour les enfants.

En Amérique du Sud, Éxito place le dialogue social comme l'un des trois piliers stratégiques de sa politique RH. 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 entretenu en 2019, directement ou au travers de fédérations, un dialogue régulier avec plus de 300 organisations syndicales. L'ensemble des salariés de GPA est représenté par une organisation syndicale et couvert par une convention collective.

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

En France, l'accord sur le dialogue social signé prévoit d'augmenter les 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 synthétique 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, en 2019, une enquête a été menée auprès des salariés des magasins et services centraux des entités de Monoprix, avec un taux de participation de 84 % (+ 7 points *vs.* 2018), et un engagement des collaborateurs à hauteur de 71 % (+ 4 points *vs.* 2018). Les résultats ont permis d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre pour 2020.
- À l'international, Éxito déploie un programme de mesure et de suivi du climat social qui comprend la réalisation d'enquêtes Great Place to Work tous les deux ans, le traitement des suggestions et opinions des collaborateurs remontées grâce au "Buzón de Sentimientos" mis en place dans les magasins et entrepôts, ainsi que la mise en place d'un comité du climat au travail composé de membre de la Direction et d'opérationnels qui se réunit tous les mois pour suivre la mise en place d'actions concrètes. Le suivi est fait site par site. Les sites présentant les notes les plus basses font l'objet d'un suivi particulier. L'enquête réalisée au sein d'Éxito en 2019 a enregistré un taux d'engagement de 87 %, en progression par rapport à 2016 (80 %). Dans le cadre de son programme "yo soy Libertad", Libertad en Argentine conduit des enquêtes de satisfaction internes auprès des collaborateurs afin de mesurer et d'identifier les actions à mettre en œuvre pour assurer un climat social serein dans l'entreprise.

■ 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 355 et suivantes).

La politique de rémunération du Groupe prend en compte :

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

Le Groupe s'engage à respecter les niveaux minimums de rémunération légaux, à proposer un niveau de rémunération équitable et compétitif, qui soit 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

- d'objectifs Groupe financiers ;
- d'objectifs Groupe extra-financiers (RSE) quantitatif (voir ci-après) ;
- d'objectifs individuels quantitatifs et qualitatifs ; 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 Group, Vigeo Eiris et la société de gestion RobecoSam (DJSI). Les conditions d'acquisition ont été renforcées avec un niveau cible correspondant à la moyenne des notes obtenues par Casino, Guichard-Perrachon en 2019, avec une majoration d'un point, soit 75/100, et un niveau minimum correspondant à la moyenne des notes obtenues sur les deux dernières années, soit 73/100. La quote-part de la rémunération varie de façon linéaire entre ces seuils minimums et cible (la rémunération à la cible constitue également la rémunération maximum au titre de ce critère).
- 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,
 - "la consommation électrique annuelle du Groupe par mètre carré de surface de vente", 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, environ 5 % de leur rémunération variable conditionnée à l'atteinte d'objectifs RSE quantitatifs portant sur des indicateurs environnementaux (Efficacité énergétique et réduction de l'empreinte carbone) et sociaux (Égalité professionnelle et Handicap).

■ 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 bénéficient 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'Exito 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.

Plus de 77 000 salariés en France sont ainsi couverts par un accord d'intéressement et/ou de participation pour un montant total versé au titre de 2018 de 36,2 millions d'euros (26,5 millions d'euros au titre de la participation et 9,6 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 2019, environ 94 100 salariés et anciens salariés du groupe Casino en France adhèrent à un Plan d'Épargne (PEE et/ou PERCO), pour un actif total qui représente 204,8 millions d'euros, soit environ 2 176 euros par épargnant. Les sociétés françaises du Groupe ont versé environ 5,8 millions d'euros d'abondement sur les dispositifs d'épargne salariale en 2019.

■ 3.5.1.3.6. 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 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.

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 valider le nouveau 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 magasins, et la prévention des risques professionnels

Pour améliorer les dispositifs de santé et 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'action 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 musculo-squelettiques 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.

De nombreuses formations sont menées pour prévenir les risques professionnels sur les gestes et postures, les règles de sécurité, le risque incendie, etc. Ainsi, en 2019, Casino a élaboré un module *e-learning* sur la prévention des risques professionnels, déployé dès 2020.

Éxito poursuit son programme d'identification et de contrôle des risques professionnels. Enfin, 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 l'ensemble de ses magasins, des actions de sensibilisation à l'occasion de la semaine de la prévention des accidents du travail, et conduit tous les 2 ans dans ses magasins et au siège 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'action 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 près de 6 000 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), 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 1 200 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. 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 50 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 dont la mise en place d'un numéro d'urgence, une aide juridique, administrative et sociale, une cellule d'écoute et de médiation pour les victimes, un accompagnement par un psychologue clinicien.

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs qui seraient confrontés à des difficultés administratives, juridiques ou financières, le groupe Casino promeut auprès de ses collaborateurs des services de conseils et d'accompagnement animés par des structures spécialisées qui ont permis à plus de 680 personnes d'être accompagnées.

- 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. page 200). 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 déploiement du télétravail. Éxito, en Colombie, a mené un pilote dès 2017 sur du télétravail pour les fonctions supports qui a été étendu.
- Droit à la déconnexion : le Groupe sensibilise les collaborateurs sur le droit à la déconnexion par la diffusion en France d'un kit de communication pour l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'une sensibilisation des managers rappelant les bonnes pratiques liées à l'usage des e-mails et l'organisation de réunion, ainsi qu'au droit à la déconnexion.
- 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. Près de 100 000 heures ont ainsi été utilisées en 2019 au bénéfice des 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.

Casino a mis en place les journées appelées "au cœur de la santé" pendant lesquelles les collaborateurs des sièges sociaux, magasins ou entrepôts rencontrent des professionnels de la santé (médecin du travail, cardiologue, infirmiers, nutritionniste, professionnels du bien-être et de la forme), participent à des ateliers (prévention tabac, nutrition, récupération cardiaque, dépistage audition et vision, sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques par l'ergonomie au poste de travail, pratique du yoga et de la sophrologie au bureau...), bénéficient d'un bilan sanguin (cholestérol, glycémie...) et d'un accompagnement individualisé.

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 aussi réalisées en partenariat avec la Ligue contre le cancer : promotion du dépistage des cancers du sein, du colon et de la peau auprès des collaborateurs et des clients en

supermarchés Casino. À l'international, Éxito mène également des actions de sensibilisation auprès de ses collaborateurs pour lutter contre le cancer ou encore les maladies cardiovasculaires.

En France, comme à l'international, les entités 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 ou en réalisant annuellement une campagne de vaccination contre la grippe. 52 % des employés de Multivarejo au Brésil ont ainsi été vaccinés en 2019, ainsi que 2 500 employés au siège de GPA durant un épisode de rougeole.

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 des accidents du travail est de 14,4 en 2019 et le taux de gravité de 0,62.

Le taux d'absentéisme pour accidents du travail et maladies s'élève à 3,4 % en 2019.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245.

■ 3.5.1.3.7. 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 multiforme 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. 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, 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.

■ 3.5.1.3.8. 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 sur les produits frais et maintenir une position de leader sur ce segment. Les formations aux métiers de bouche (boucherie, marée, pâtisserie) ont été encore renforcées en 2019 ;
- les formations tournées vers le service client, axe stratégique de l'entreprise. Ainsi en 2019, Éxito a poursuivi la formation de ses collaborateurs au service clients *via* son programme *Servicio superior*, avec une participation moyenne de 88 % ;
- les formations au management et au leadership. Assai a poursuivi, en 2019, le déploiement de son "trainee operations program" qui forme les futurs leaders de demain : 120 nouveaux leaders ont ainsi été formés, ainsi que plus de 2 300 chefs de sections *via* le programme "Grow program" axé sur le développement de leur compétence de leadership et de management. Près de 3 000 cadres ont été formés au leadership *via* le programme d'Éxito "escuela de liderazgo" en 2019.

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

- "Campus Casino", "Académie Mandarine" et l'"Acadibus" de Franprix qui se déplace de magasin en magasin, avec une équipe de formateurs et de salariés qui remplace celle en magasin pendant le temps de la formation.
- Au Brésil "Assai University" : divisée en cinq écoles (cash & carry, leadership, trading, opérationnel et développement), l'Université Assai propose des cours dispensés par des professionnels des métiers de la distribution. Multivarejo dispose également d'une université.
- Les "écoles de formation" spécifiques aux métiers de la grande distribution créées par Éxito. La digitalisation de ces écoles de formation s'est accélérée depuis 2018 afin de former davantage de collaborateurs. Ainsi, des parcours digitaux ont été créés au sein des écoles Textile, Boucherie, Pâtisserie, Fruits et légumes des enseignes Éxito, Surtimax et Carulla. Une école virtuelle consacrée aux métiers du digital a également été créée depuis 2018 chez Éxito. À fin 2019, Éxito propose 145 programmes de formation dont 45 parcours digitaux.

Le Groupe considère sa capacité de formation comme un réel outil d'employabilité et d'ascension sociale :

- 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. En 2019, plus de 180 personnes du Groupe ont finalisé leur certificat.
- Elles 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. Les enseignes en France 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. Assai met à disposition de ses collaborateurs et leur famille le programme "Learn +school Training", pour l'apprentissage des savoirs de base. Multivarejo a organisé, en 2019, deux éditions de la Semaine de Développement avec une offre de près de 30 formations incluant entre autres les nouvelles méthodologies de gestion de projet, les attentes de la génération du numérique ou encore les techniques de management. Au total, 1170 collaborateurs ont participé à ces formations.

Performance

Le Groupe mesure la performance de ses politiques en suivant notamment le nombre total d'heures de formation réalisées pendant l'année, ainsi que le nombre d'heures par personne. Ces deux indicateurs ont évolué positivement en 2019 avec respectivement une hausse de 26 % des heures de formation réalisées pendant l'année correspondant à cinq heures supplémentaires de formation par personne par rapport à 2018 (cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245).

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.

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 2019, près de 21 900 tonnes de produits, soit l'équivalent de plus de 43 millions de repas, ont été apportées aux réseaux des banques alimentaires ou autres structures d'intérêt général équivalentes, par le Groupe (collecte et ramasse). Près de 3 200 tonnes ont été collectées à l'occasion de la collecte nationale, et 18 700 tonnes données par les magasins et entrepôts du Groupe.

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.

Au Brésil, GPA a mis en place une démarche similaire. Depuis 2013, chaque année, GPA organise une journée de la solidarité ("Dia de Solidariedade") dans les magasins du Groupe au Brésil. Cette journée permet de collecter, grâce aux nombreux collaborateurs volontaires, des produits alimentaires de première nécessité qui sont ensuite redistribués aux familles vulnérables et aux personnes sans-abri. Un système d'abondement correspondant à 15 % du total collecté a été mis en place par l'Instituto GPA. En 2019, cette 7^e édition a permis la collecte de plus de 1 300 tonnes de produits.

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 1 900 tonnes de marchandises en 2019.

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.

■ 3.5.2.2.1. L'éducation par le théâtre et la musique

Créée en 2009, la Fondation Casino s'engage à favoriser l'inclusion sociale par l'éducation par le théâtre, qui permet aux enfants, au travers d'une expérience artistique et collective, l'accès à la culture, l'expression de soi et la découverte de l'autre.

Elle développe deux programmes majeurs autour du théâtre :

- "Artistes à l'école", en partenariat avec l'Éducation nationale et l'Odéon-Théâtre de l'Europe, permet à environ 2 000 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 quatrième promotion qui a démarré en septembre 2018 a travaillé toute l'année 2019 et terminera son parcours en juin 2020 : 12 projets théâtre "Artistes à l'école" sont ainsi accompagnés par la Fondation. En novembre 2019, la Fondation a sélectionné le lauréat de la promotion, qui présentera son spectacle en mai 2020 sur la scène de l'Odéon.

- Le programme "Parrains engagés" soutient des projets associatifs ayant pour objectif l'éducation des enfants par le théâtre. Sont privilégiés les projets proposés et parrainés par des collaborateurs du Groupe. En 2019, une dizaine de projets associatifs d'éducation par le théâtre ont été sélectionnés sur l'ensemble du territoire par un Comité composé de collaborateurs du Groupe. Les projets soutenus visaient notamment à sensibiliser le jeune public à la culture par le théâtre et ont bénéficié, en 2019, à plus de 330 enfants.

La Fondation Casino associe les collaborateurs à son engagement pour le théâtre au travers de "Tous en scène", une opération annuelle solidaire nationale déployée dans les magasins Casino, Franprix, Leader Price, Cdiscount, les entrepôts et les sites administratifs du Groupe. Cette 5^e édition a permis de récolter plus de 110 000 euros pour les associations partenaires de la Fondation "Apprentis d'Auteuil", "L'Envol" et les "Tréteaux Blancs" afin de développer une dizaine de nouveaux projets théâtre au profit des enfants en difficulté.

Au Brésil, GPA est aussi engagé à favoriser l'inclusion sociale par l'éducation.

Fondé en 1998, l'Instituto GPA 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 a formé, en plus de 15 ans, plus de 15 000 jeunes défavorisés âgés de 10 à 18 ans. Il offre une formation gratuite musicale théorique et pratique d'environ deux ans, à des jeunes issus de milieux défavorisés. L'orchestre se produit en magasins mais aussi dans des théâtres, des festivals, au Brésil et à l'international.

■ 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 "Gen Cero" 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. La dernière enquête menée au niveau national a montré une baisse du taux de malnutrition dans le pays de l'ordre de trois points entre 2010 et 2015. En 2019, plus de 5 millions d'euros ont été investis dans des programmes qui ont bénéficié à plus de 64 600 enfants.

La Fondation Éxito multiplie les actions pour sensibiliser aux enjeux de la malnutrition infantile. Ainsi, l'événement "Lactatón", organisé pour la cinquième année consécutive, a rassemblé, en 2019, plus de 20 000 participantes en faveur de l'allaitement maternel.

Organisé chaque année par la Fondation Éxito, le prix de la nutrition infantile a récompensé, en 2019, huit projets et initiatives en faveur de la nutrition des enfants dans les 1 000 premiers jours de leur vie.

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, Nos Quartiers ont du Talent et Talents des Cités. 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 du Travail, au travers notamment du programme "La France bouge, les entreprises s'engagent".

- Depuis 2011, le groupe Casino est fortement engagé auprès du service civique, 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. En 2019, le groupe Casino a accueilli pendant une journée, dans le cadre de l'opération Tremplin d'Unis-Cité des jeunes en Service Civique afin de les accompagner dans la valorisation de leur expérience. Les équipes recrutement ont participé à une table ronde organisée avec les jeunes en Service Civique présents pour le défilé du 14 juillet sur le thème de la recherche d'emploi et la valorisation de son expérience lors des entretiens de recrutement. Le groupe Casino a aussi participé aux réunions du Club de Valorisation du Service Civique avec l'objectif notamment de présenter le référentiel de compétences acquises par les jeunes lors de leur mission. Monoprix soutient aussi l'association Unis-Cité qui offre de nombreuses missions en Service Civique.
- Le groupe Casino et ses enseignes ont 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.
- Depuis février 2016 et la signature de la Charte de développement local pour l'emploi, le groupe Casino s'est associé à la Mairie de Paris dans le cadre du programme 1 000 marraines/parrains pour 1 000 emplois. Le programme a mobilisé 60 collaborateurs volontaires du Groupe, guidés par les équipes de la Mairie de Paris et ses partenaires, afin d'aider activement les chercheurs d'emploi parisiens. Monoprix travaille 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.
- Extra, 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 permet à plus de 360 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 43 étudiants bénéficiaires en 2019.

3.5.2.4. AGIR CONTRE LES EXCLUSIONS SOCIALES

Le groupe Casino agit comme un intermédiaire fédérateur de la société, et 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. Plus d'un million d'euros de dons a été collecté par Franprix depuis la mise en place de l'Arrondi pour soutenir des associations qui œuvrent pour la lutte contre l'exclusion et l'insertion professionnelle (Secours Populaire Français, La Cloche, Emmaüs Défi, le Réseau Étincelles), tandis que Monoprix a collecté plus de 1,5 million d'euros au profit de l'Institut Curie contre le Cancer, les Petits frères des pauvres ou encore ZUPdeCO en 2019. Le dispositif a été élargi à l'Arrondi sur salaire pour les salariés Monoprix au bénéfice de la Fondation Nicolas Hulot 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 2019, 17 projets ont été financés pour lutter contre la solitude en ville et autour de l'accès aux produits de première nécessité. La fondation a renouvelé l'appel à projets sur le thème "Femmes et solitude" en partenariat avec Ulule, plateforme de financement participatif. Plus de 100 dossiers ont été reçus, 12 projets financés, et 3 prix attribués (Prix du jury, Prix de l'innovation sociale, Prix des collaborateurs) bénéficiant d'un financement complémentaire de la fondation.

Cdiscount s'est associé à "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 désormais la possibilité de verser un don à partir de 1 euro en un simple clic lors du paiement de leur panier, au profit d'une ou de plusieurs causes : le droit à la dignité avec le Secours Populaire, l'enfance et l'éducation avec l'Académie Younus, la santé avec l'association Fête le Mur et l'environnement avec Défi 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 plus de vingt 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.

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.

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, et convaincu que l'engagement citoyen des collaborateurs est une source d'épanouissement et de développement des compétences, la Fondation Casino a lancé, en 2016, un programme de bénévolat de compétences dénommé "Engagement Citoyen". Ce dispositif de soutien comprend la mise à disposition d'un catalogue de missions de bénévolat sur une plateforme web dédiée, qui s'effectuent au bénéfice d'associations partenaires de la Fondation Casino. Plus de 150 collaborateurs ont effectué une mission bénévole via la plateforme depuis son lancement en 2017. Un "guide de l'engagement citoyen" a également été diffusé auprès des collaborateurs. La Fondation Casino a initié, en 2017, le 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 deuxième édition du Prix de l'Engagement citoyen a eu lieu en 2019 et deux prix ont été remis dans les catégories Solidarité et Handicap pour récompenser les engagements de collaborateurs bénévoles. La fondation poursuit son soutien aux collaborateurs bénévoles dans le cadre du programme "Parrains engagés", par un appui financier des associations dans lesquelles des collaborateurs sont engagés.

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.

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 DES PRODUITS

La qualité et la sécurité des produits sont des priorités absolues pour le Groupe, et ce quelles que soient les gammes de produits à marque propre. 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 tant en France qu'à l'international sur :

- une Charte Qualité Groupe partagée avec les filiales ;
- une organisation dédiée et l'expertise des équipes :
 - la Direction Qualité Groupe 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,
 - les Directions Qualités des filiales ont en charge de garantir les standards de qualité des produits à marque propre et d'assurer la sécurité des consommateurs pour l'ensemble des produits vendus ;
- le standard IFS (*International Featured Standards*) et les travaux du GFSI (*Global Food Safety Initiative*). Le groupe Casino est membre du GFSI du Consumer Good Forum. Le GFSI est un guide mondial de référence de management de la sécurité alimentaire 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 de sécurité dans le respect des principes de la démarche HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*). Le groupe Casino audite :
 - les fournisseurs de produits alimentaires à marque propre. 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 Casino,
 - les entrepôts du Groupe, afin de vérifier la mise en place des procédures et des guides de bonnes pratiques. 100 % des entrepôts Casino sont certifiés au niveau supérieur du référentiel "IFS Logistic",
 - les magasins : les hypermarchés et supermarchés en France sont audités deux fois par an selon le référentiel "Food Store Quality Standard" ;
- 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, 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 d'assurer le respect des 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, chaque produit à marque propre est analysé plusieurs fois par des laboratoires indépendants. Dans ce cadre, les directions qualité des enseignes réalisent notamment des analyses microbiologiques afin de maîtriser les risques sanitaires,

- suivi de la qualité sensorielle grâce à des analyses sensorielles réalisées avec des consommateurs. La France et le Brésil disposent de leurs propres laboratoires d'évaluation sensorielle,
- agréage des produits frais (fruits et légumes et viandes de boucherie) en entrepôt avec plus de 320 000 contrôles par an pour les approvisionnements des magasins Casino,
- chaque non-conformité détectée est analysée et fait l'objet d'un plan d'action.

En complément, des programmes spécifiques sont déployés par les filiales.

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

- "Quality from the source", programme d'amélioration et de traçabilité des fruits, des légumes et des œufs afin de contrôler en amont les conditions de production (utilisation de l'eau, gestion du sol, gestion des déchets), 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, 97 cultures ont été incluses et sont contrôlées dans le cadre du programme.
- "Programa Evolutivo de Qualidade" (PEQ) qui accompagne les fournisseurs de produits à marque propre en termes de qualité et de sécurité alimentaire depuis 2013. Ce programme permet de les engager vers une certification externe reconnue internationalement à travers des évaluations annuelles : plus de 300 évaluations ont été réalisées en 2019.

Performance

Le Groupe enregistre un total de plus de 21 900 analyses microbiologiques et près de 23 000 analyses physico-chimiques effectuées pour contrôler les produits alimentaires et d'hygiène/Droguerie/Parfumerie à marque propre.

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 :

- l'amélioration du profil nutritionnel et de la composition des produits à marque propre : diminution de la teneur en sel, en sucres simples et en graisses ; substitution de certaines matières grasses par d'autres ayant un meilleur profil nutritionnel ; réduction à l'exposition aux substances controversées ;

- le développement de gammes de produits répondant à des besoins nutritionnels particuliers : alimentation infantile, intolérance au gluten, diabète, produits allégés ;
- le développement d'un étiquetage nutritionnel plus lisible afin d'assurer une meilleure information des consommateurs ;
- la recherche de produits et de mode de production innovants ;
- la promotion d'un mode de vie et de consommation sain et équilibré.

■ 3.5.3.2.1. Améliorer le profil nutritionnel et la composition des produits à marque propre (substances controversées ; OGM)

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

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 marque propre en France afin de les supprimer dès que possible. Cette démarche répond à la nécessité de lutter contre le développement des maladies chroniques (maladies cardio-vasculaires, obésité...), aux risques liés aux perturbateurs endocriniens, à l'antibiorésistance, ou encore aux allergènes. La mise en place d'un socle commun d'engagements pour les marques propres du Groupe permet d'aligner les démarches des enseignes sur la période 2018-2020. Ce socle a été complété de nouveaux engagements afin de supprimer 19 additifs controversés.

- Ainsi, 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 marque propre 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 %.
- 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 PNNS. Les cahiers des charges des produits intègrent ces exigences. 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. L'enseigne a réduit la teneur en sucre de certains de ses produits à marque propre (boissons sans alcool et céréales).
- Franprix mène un programme de fond sur l'ensemble de sa gamme alimentaire en partenariat avec SIGA, une start-up française qui a développé un système de notation du degré de transformation des aliments afin de promouvoir une alimentation vraie, variée et moins transformée.

Ainsi, en 2019, 17 substances controversées sur les 37 identifiées ont été supprimées de la plupart des produits à marques propres dont les ingrédients ionisés, les édulcorants azoïques, le BHA et BHT, et 20 sont en cours d'élimination.

- 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 3 400 produits ont fait l'objet d'une évaluation de leur profil nutritionnel en 2019, avec l'objectif de poursuivre le renforcement de l'offre de produits "santé", développée dans le cadre de leur programme "Bueno para ti" qui comprend également de nombreuses actions de sensibilisation des consommateurs, pour une vie plus saine.

■ 3.5.3.2.2. Proposer des produits issus de l'Agriculture Biologique et 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. Le Groupe s'est engagé à poursuivre la croissance du bio (cf. section 3.5.4.5.).

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.

■ 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 la deuxième préoccupation 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.

Le Groupe propose aussi dans l'ensemble de ses enseignes des gammes de produits issus de l'agriculture biologique (cf. paragraphe 3.5.4.5.) 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 marque propre, 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, sucre, ou lactose. En 2019, au Brésil, 5 produits de protéines végétales Taeq ont été lancés avec le logo “Produto Vegano” de la Société Végétarienne Brésilienne.

■ 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 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, mais aussi la présence d'allergènes dans la liste des ingrédients, et l'origine de la viande notamment dans les plats cuisinés. Cet étiquetage est appliqué volontairement par la marque Casino à des familles de produits qui en sont exemptées selon la réglementation.

En 2020, la marque Casino a pris l'engagement d'afficher le Nutri-Score sur l'ensemble de ses produits à marque propre d'ici à 2021, soit environ 3 000 références, et 1 000 recettes vont également être retravaillées, afin de proposer des produits au profil nutritionnel optimisé. 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). 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 continue à développer sa démarche volontaire d'étiquetage nutritionnel sur ses produits en appliquant le référentiel “Guidelines Daily Amount (GDA)”, équivalent des repères nutritionnels journaliers, indiquant le positionnement de la teneur en énergie et en macronutriments des produits alimentaires par rapport aux apports nutritionnels conseillés (ANC). Les ANC sont basés sur des données scientifiques relatives aux besoins alimentaires et fournissent des indications sur la quantité moyenne de nutriments clés nécessaire dans le cadre d'une alimentation équilibrée. Cette démarche entre dans le programme “Bueno para ti” (Bon pour toi) lancé en 2017 qui regroupe des produits sans gluten, bio ou des produits présentant des bénéfices nutritionnels. En complément, des menus sont proposés aux clients. Éxito a mené dans ce cadre une action en partenariat avec le Consumer Good Forum, nommée “Dale un giro saludable a tu vida” (Donne à ta vie une tournure saine), afin de sensibiliser en

magasin les clients. En 2019, des actions ont été menées telles que “Challenge 21” visant à sensibiliser les clients à adopter des règles de vie saine, incluant la pratique d'une activité physique régulière, une alimentation saine et du repos. Des conseils et astuces sont publiés de manière numérique dans le cadre du “Lunes de Vida sana”. Au Brésil, GPA a renforcé son étiquetage nutritionnel sur les produits à marque propre “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. Les produits alimentaires à marque propre de Libertad ont également un étiquetage nutritionnel détaillé.

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 ;
- renforçant la démarche de contrôle et d'amélioration des fournisseurs des produits à marque propre 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 Groupe 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).

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

Il soutient les 17 Objectifs de Développement Durable, notamment le numéro 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'Entreprise pour les Droits de l'Homme (EDH), le groupe Casino soutient les initiatives multisectorielles permettant d'identifier et de prévenir les risques de violations 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, la filiale de *sourcing* interne au Groupe, est membre depuis 2017, afin de renforcer ses plans de contrôle ;
- de l'*Accord on Fire and Building Safety* depuis 2012 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'auto-évaluation RSE des fournisseurs développée en collaboration avec quatre organisations interprofessionnelles françaises (LANIA, 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 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 ;
- et la nécessité 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.

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, du Conseiller du Président pour la Sécurité juridique et la Prévention, de la Directrice du Pôle Industriel, Innovation, Qualité, Médiation de la centrale de référencement AMC, du Directeur des Risques Groupe, du Directeur de la Conformité Groupe, du Directeur de la RSE Groupe, du Directeur des Assurances Groupe et du Directeur du Contrôle interne Groupe.

Le rôle de ce Comité est :

- de s'assurer de la bonne 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 et 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 et de sa chaîne d'approvisionnement ;
- 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 et de la mise en œuvre 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.

Ce Comité s'est réuni 4 fois en 2019.

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.

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).

Une nouvelle analyse du niveau de risque des 200 composés pris en compte pour réaliser la cartographie des risques fournisseurs a été réalisée en 2019, 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.

- **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 marque propre 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),

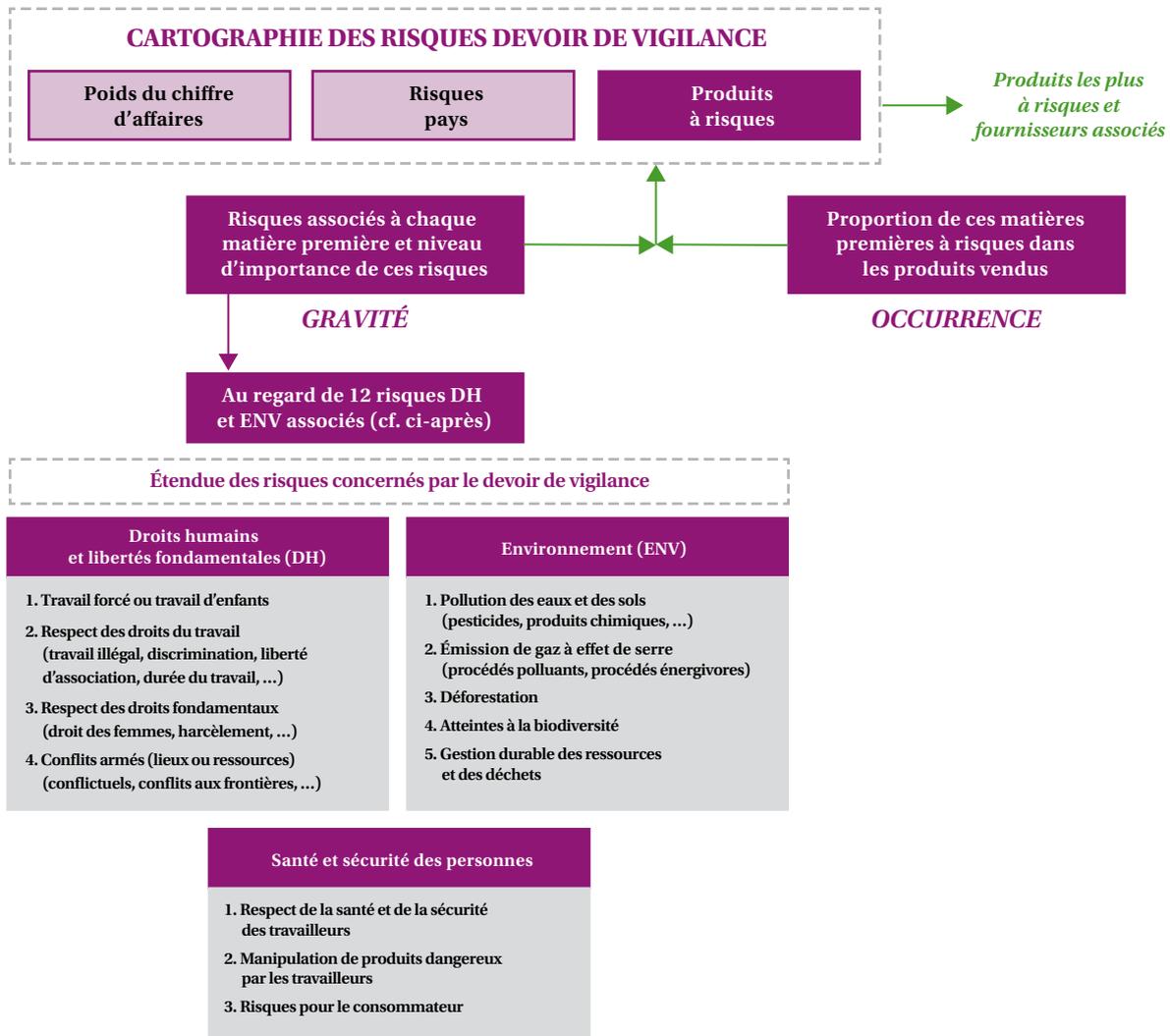
- le pourcentage de travail d'enfant dans le pays selon l'Unicef,
- la prévalence du travail forcé de l'OIT,
- les Indicateurs de Gouvernance Mondiaux (WGI) de la Banque mondiale,
- l'Indice de Performance Environnementale (EPI) des universités de Yale et Columbia.

Celle-ci 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.

- **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.
- **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.

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.



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

En effet, le Groupe commercialise principalement des produits alimentaires, et dans une moindre mesure non alimentaires. Il 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 très souvent soumises elles-mêmes à la loi sur le devoir de vigilance ;
- des fournisseurs de produits à marque propre, qui agissent sur la base d'un cahier des charges défini par les centrales d'achats. Ils peuvent être situés dans les pays d'implantation du Groupe, mais 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) ;

- de très nombreux fournisseurs, qui sont très majoritairement des PME – TPE, des coopératives et des producteurs agricoles et qui fournissent nos 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, 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.

En complément des actions mises en place et décrites ci-après, tous ces fournisseurs en France sont invités, depuis 2017, à réaliser une auto-évaluation RSE avec la plateforme Valorise développée avec la FCD, l'ANIA, COOP de France et la FEEF. 240 fournisseurs, représentant 453 sites de production, localisés dans 16 pays ont participé à la campagne 2019 et partagé le résultat de leur auto-évaluation avec le groupe Casino. Il en ressort un indice de maturité RSE moyen de 66 sur 100. Parmi les 6 thèmes autoévalués, basés sur ceux de la norme ISO 26000, les enjeux relatifs aux consommateurs sont les mieux pris en compte par les fournisseurs, tandis que l'environnement présente la marge de progrès la plus importante.

Cette analyse a permis de construire une cartographie des risques des achats du Groupe et de les classer selon leur niveau de criticité. L'analyse menée a mis 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 marque propre textiles fabriqués dans les pays à risque, tout particulièrement au Bangladesh ;
- les produits à marque propre alimentaires contenant de l'huile de palme ; cet ingrédient étant présent dans un certain nombre de produits à marque propre du Groupe ;
- les produits liés à l'élevage bovin commercialisés dans nos magasins au Brésil ; En effet, la catégorie des viandes bovines réalise une part significative du chiffre d'affaires des enseignes en local.

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. En 2018, GPA a réalisé avec un cabinet de conseil une analyse des risques complémentaire qui a confirmé la cartographie des risques du Groupe, tout en identifiant des spécificités liées aux produits consommés par les Brésiliens.

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).

Enfin, 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 à l'international 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.

Les principaux risques identifiés portent sur :

- les discriminations et le harcèlement dans trois filiales pour lesquelles il a été jugé nécessaire de renforcer les dispositifs de prévention existants ;
- 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.

Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

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. Tout signalement peut être reporté au groupe Casino en utilisant l'adresse électronique suivante : contact75vgl@deontologue.com. Sa mise en place a été concomitante avec le dispositif d'alerte de la loi Sapin 2 déployé après consultation des instances représentatives du personnel.

Les messages sont reçus par le déontologue Groupe qui, après analyse, saisit les services compétents au sein du Groupe. Un reporting est effectué lors des Comités Devoir de vigilance.

En 2019, une cinquantaine de messages ont été reçus, mais aucun n'entre dans le champ de la loi sur le devoir de vigilance.

Ce dispositif, dont l'existence est désormais 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.).

■ 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

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, qui sont présentés dans le chapitre 3 de ce Document d'enregistrement universel.

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 2019, 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.)

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. Des référents "lutte contre le harcèlement sexuel" ont également été nommés pour le périmètre France. 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.

Par ailleurs, à travers le questionnaire qui a été envoyé 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 à l'international, 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 encore 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 au cours de cet exercice a été adressé en octobre 2018 à l'ensemble des filiales à l'international, 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.

■ 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 marque propre fabriqués dans les pays à risque, notamment textile*

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

Pour les catégories de produits les plus à risque, le groupe Casino déploie auprès de ses fournisseurs, tout particulièrement de textile à marque propre, 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 et de s'assurer notamment :

- de proscrire toutes pratiques illicites en matière de relations commerciales et 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 ;
- de 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 ;
- de 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 marque propre. 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 le Groupe. Cette démarche, pilotée par la Direction RSE du groupe Casino, en lien avec les Directions Achats, a été déployée dans les différentes entités, où 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 les travaux menés par le *Consumer Good Forum* (CGF) au niveau international et notamment sa résolution pour éradiquer le travail forcé. 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 est signataire de l'*Accord on Fire and Building Safety* afin de participer à la dynamique collective d'amélioration des conditions de sécurité des usines au Bangladesh. La Direction RSE du Groupe a participé en 2019 aux réunions organisées par l'Accord.

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 et est également communiqué, éventuellement accompagné d'un rapport photo, 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, notamment en lien avec 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 BSCI peuvent être acceptés en lieu et place d'audits ICS, *via* un processus d'équivalence et sous certaines conditions définies par le Groupe.

L'objectif du Groupe est que 100 % des usines actives fabriquant des produits à marque propre 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 ré-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 l'implémentation 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 ont été déployées en 2018 et en 2019 afin d'atténuer et de prévenir les risques d'atteintes graves liées aux marques propres, notamment textiles, fabriquées dans les pays à risque. Le nom et la localisation de l'usine fabriquant le produit à marque propre ont été 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 des droits humains, notamment de travail d'enfants, travail forcé ou d'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 marque propre 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.

Le nombre d'audits permet de suivre la mise en œuvre de ces plans d'actions, le statut des usines de rendre compte de leur efficacité.

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 44 pays qui possédaient des usines travaillant en 2019 pour le Groupe. 92 % des usines fabriquant des marques propres sont localisées dans 10 pays.

Plus de 90 % des acheteurs concernés ont été formés sur la période 2018-2019. 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.

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

	2017	2018	2019
Nombre d'usines actives* situées dans des pays à risque fabriquant des produits à marques propres pour le Groupe	1 578	1 510	1 566
Dont situées en Chine	1 009	946	957
Dont situées en Inde	150	174	189
Dont situées en Turquie	77	64	67
Dont situées au Bangladesh	35	44	57
Dont situées dans d'autres pays à risque	307	282	296
Nombre d'audits sociaux ICS réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe	1 245	1 460	1 126**
Dont réalisés dans des usines situées dans des pays à risque	1 064	1 295	983
Dont mandatés directement par le groupe Casino	885	1 042	837
Dont issus d'une conversion d'un audit BSCI éligible	11	39	53
Dont mandatés par un autre membre de l'ICS	360	418	236
Dont % d'audits initiaux	62 %	52 %	47 %
Dont % d'audits de suivi	16 %	21 %	18 %
Dont % de réaudits	22 %	27 %	35 %
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 %
Textiles	41 %	46 %	42 %
Non-Alimentaires (hors textiles)	39 %	32 %	37 %
Répartition par pays des usines auditées par le Groupe situées dans les pays à risque :			
En Chine	61 %	59 %	63 %
En Inde	14 %	11 %	12 %
En Turquie	5 %	5 %	3 %
Au Bangladesh	7 %	5 %	6 %
Dans un autre pays à risque	13 %	20 %	16 %

* 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 interne au Groupe.

** À noter que parmi les 1 126 audits sociaux ICS réalisés dans des usines utilisées par les fournisseurs du Groupe, 76 ont été mandatés par GPA dans des usines localisées au Brésil. De plus, 89 usines brésiliennes fabriquant des produits textiles ont été certifiées par l'ABVTEX en 2019. La diminution du nombre d'audits sociaux ICS réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe s'explique principalement de deux manières : d'une part le Groupe a récupéré presque moitié moins d'audits sociaux de la part d'autres membres de l'ICS, et d'autre part, le Groupe a diminué de 167 le nombre de nouvelles usines référencées dans des pays à risque entre 2018 et 2019, ce qui représente autant d'audits sociaux en moins, étant donné qu'ils sont obligatoires pour référencer de nouvelles usines dans ces pays, comme expliqué précédemment dans la partie "Politique de référencement des usines dans les pays à risque".

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 pour atténuer les risques d'atteintes graves pour ses employés. 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 1 566 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.

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

***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 nombreuses formations proposées tout au long de l'année par l'ICS, comme celles proposées en Chine et au Vietnam sur la coopération, 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*).

En 2019, le Groupe a décidé de mettre en place un programme de remédiation spécifique à la thématique des heures travaillées en Chine, appelé "*Working Hours Program*" développé en partenariat

avec une société de conseil externe. Ce programme se divise en deux volets : dans un premier temps, une session de formation des représentants des usines effectuée en plénière et dispensée en mandarin puis, dans un second temps, de trois journées minimum de diagnostic et d'intervention sur site réalisées par des consultants externes. Cette intervention sur site permet de proposer des solutions particulièrement adaptées au contexte de l'usine qui s'inspirent du *lean management*. Cette méthode permet de réduire les coûts de production et le recours aux heures supplémentaires, grâce à une optimisation de la gestion de la production de l'usine. 77 usines fabriquant des produits à marques propres pour des filiales du Groupe, localisées dans les régions de Guangzhou et Shanghai ont été conviées à participer à ce programme en 2019. 64 personnes provenant de 49 sociétés différentes ont assisté aux deux sessions de formations en plénière organisées début décembre 2019 à Guangzhou et Shanghai. Les premières interventions des consultants sur sites sont planifiées pour le deuxième trimestre 2020.

Les actions menées en 2019 ont permis une atténuation des risques notamment de droits humains avec une réduction de la part des usines présentant le plus de non-conformités.

En 2019, la direction de la RSE Groupe est intervenue dans plusieurs filiales afin de rappeler la politique RSE du Groupe et de former les équipes.

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
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
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées en Chine	61 %	61 %
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées en Inde	11 %	14 %
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées en Turquie	4 %	1 %
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées au Bangladesh	2 %	5 %
Part des alertes générées lors d'audits d'usines situées dans un autre pays à risque	22 %	19 %

****Une alerte est émise lorsqu'une non-conformité très critique est relevée lors de l'audit. Ces non-conformités très critiques sont intégrées dans les plans d'actions correctives dont la mise en œuvre est suivie suite à la réalisation de l'audit.

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

À titre d'exemple, une alerte relative à un risque lié au travail d'enfant 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.

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. Dans l'intérêt de voir les missions de l'Accord continuer à être opérées depuis le Bangladesh, le groupe Casino soutient le projet mené par le Comité de Pilotage de l'Accord et le BGMEA (*Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association*) visant à remplacer en 2020 l'*Accord on Fire and Building Safety* par une nouvelle entité, le *Ready-made Garment Sustainability Council* (RSC). Le Groupe a participé en 2019 aux différentes réunions organisées par l'Accord.

L'intégralité des usines de premier rang travaillant pour les marques propres de textile du Groupe dans ce pays a été systématiquement audité en préréférencement 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.

En 2019, 97 % des 92 usines de produits textiles, chaussures et accessoires de GPA étaient certifiées par ABVTEX.

Indicateurs de suivi - textile

	2017	2018	2019
Nombre d'usines textiles actives fabriquant des marques propres pour le Groupe situées dans des pays à risque	652	631	662
% des usines textiles actives fabriquant des marques propres dans les pays à risque couvertes par un audit social ICS valide	69 %	94 %	92 %
Bangladesh			
Nombre d'usines de confection textile actives fabriquant des marques propres pour le Groupe situées au Bangladesh	31	36	52
% d'usines de confection textile actives suivies par l' <i>Accord on Fire and Building Safety</i>	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
Taux de conformité moyen des usines de confection textile fournissant le Groupe déclarées à l'Accord (référentiel Accord)	80 %	94 %	93 %

Contrôles renforcés

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. Ainsi, 25 audits environnementaux, dont 15 mandatés par le Groupe, ont été réalisés dans des usines textiles faisant appel à des process telles que la tannerie, la teinture, le délavage, et le lavage. En complément, 2 audits environnementaux ont également été mandatés par le Groupe dans des usines de mobilier intérieur intégrant notamment une étape de peinture dans leurs processus de production.

Les principales non-conformités relevées lors des audits environnementaux ICS portent sur les chapitres relatifs aux eaux usées et effluents, à la gestion des déchets, ainsi qu'à la prévention de la pollution et gestion des substances dangereuses et potentiellement dangereuses. Afin d'accompagner ses usines dans l'amélioration de leurs pratiques environnementales, le Groupe les a incitées à participer aux nombreuses formations proposées tout au long de l'année 2019 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. En 2019, des représentants de 12 usines fabriquant des produits à marques propres ont assisté à une de ces formations.

Enfin, le groupe Casino a mis en place depuis 2018, pour ses fournisseurs textiles, un guide des bonnes pratiques 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.

Enfin, afin de renforcer ses contrôles au sein de sa chaîne d'approvisionnement, 25 audits sociaux ICS ont été réalisés au sein d'usines localisées dans des pays dans lesquels le sourcing est autorisé sans contrôles renforcés. De plus, 9 usines situées en Pologne et 10 situées en Italie ont été visitées par des responsables éthiques des filiales et du Groupe. Ces audits et visites 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.

(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 marque propre contiennent comme ingrédient de l'huile de palme. 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 et aux conditions de travail dans les plantations de palmiers (risque de travail d'enfants, travail forcé, santé et sécurité au travail).

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 marque propre, 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 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.

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⁽²⁾ et les tourbières⁽³⁾; qui favorise le développement des petits producteurs et respecte les communautés locales et le droit des travailleurs.

Aussi, au-delà de la RSPO, le Groupe demande à ses fournisseurs d'obtenir la transparence quant à l'huile de palme utilisée dans ses marques propres alimentaires en identifiant le raffineur ou le premier metteur en marché, afin, à terme, 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)*.

Dès 2015, plusieurs actions ont été déployées auprès des fournisseurs à marque propre alimentaires. Ils ont été informés 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.

(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. Pour plus d'information, <https://www.hcvnetwork.org/>

(2) Zones à haut stock en carbone, incluant les forêts primaires, à haute, moyenne et faible densité et les forêts régénérées. Pour plus d'information : <http://highcarbonstock.org/the-hcs-approach-toolkit/>

(3) Tourbières, zones dont le sol contient plus de 65 % de matière organique.

● Compte rendu de la mise en œuvre

Le Groupe a calculé l'empreinte de l'huile de palme utilisée dans ses produits alimentaires à marque propre et collecté les informations permettant de tracer l'huile de palme jusqu'au premier importateur (nom et adresse) et/ou des raffineurs. Cette analyse est menée chaque année, sur les volumes de l'année précédente. 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.

De 2016 à 2018, une analyse des engagements "zéro-déforestation" de ces 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 au palme ; la transparence de ses chaînes d'approvisionnement ; les actions mises en place pour appliquer sa politique ou améliorer son approvisionnement.

Compte tenu que le Groupe n'entretient pas de relations directes avec les raffineurs, il a adhéré en janvier 2019 à la *Palm Oil Transparency Coalition* (POTC) afin d'agir collectivement, avec d'autres distributeurs engagés dans la même démarche, auprès des raffineurs. En effet, ces raffineurs sont communs à la plupart des distributeurs. Une action collective permet d'agir plus efficacement auprès des fournisseurs de rang 2. Dans le cadre de la POTC, des questionnaires d'évaluation ont été envoyés aux premiers importateurs d'huile de palme au nom des membres, afin d'analyser de façon précise leur degré d'engagement pour une huile de palme durable. Ces résultats sont ensuite partagés publiquement, permettant notamment à l'ensemble des membres de la coalition de tenir compte de ces analyses dans le cadre de leurs achats futurs. Le rapport de la POTC est disponible sur son site internet.

- En France, l'empreinte huile de palme des produits à marque propre du groupe Casino est estimée à 2 677 tonnes, en baisse depuis 2015. 94 % de cette huile de palme est certifiée RSPO, dont 87 % sont "Segregated" ou "Identity Preserved".
- En Colombie, la très grande majorité de l'huile de palme utilisée dans les marques propres provient du pays, où le risque de déforestation est plus faible comparé à l'huile de palme utilisée en France qui provient d'Indonésie et de Malaisie. Grupo Éxito est engagé dans le TFA (*Tropical Forest Alliance*) 2020, une initiative multipartite lancée en 2012 après Rio+20 et dont l'objectif est de réduire la déforestation tropicale liée à l'huile de palme, au soja, à l'élevage bovin (<https://www.tfa2020.org>). Éxito a également signé le *Palm Oil National Agreement* du TFA qui a pour but de promouvoir le travail conjoint des différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement en huile de palme pour atteindre l'objectif de zéro déforestation.

(iii) Fournisseurs de viande bovine au Brésil

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

La filiale du groupe Casino, GPA, s'approvisionne auprès de fournisseurs brésiliens de viande bovine qui représentent une part significative des ventes des magasins du Groupe au Brésil.

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 l'achat de viande bovine au Brésil comme présentant un risque d'atteintes graves aux droits de l'homme (risques de travail d'enfants,

travail forcé, santé et sécurité au travail) et sur l'environnement (risque de déforestation de l'Amazonie et du Cerrado 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 nos fournisseurs n'est pas lié à des fermes ayant pratiqué de la déforestation illégale, étant 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, en 2017, à l'enseigne Assai, premier acteur de cash-and-carry du Brésil à se mobiliser sur cet enjeu.

En 2019, 100 % des fournisseurs ont adhéré à la politique et au programme de développement de GPA. Elle s'appuie sur les cinq critères socio-environnementaux pour l'achat de bovins établis en 2009 pour les abattoirs brésiliens.

Pour l'ensemble du territoire brésilien :

1. Ne pas acheter à des fermes s'étant accaparé des terres indigènes ;
2. Ne pas acheter à des fermes s'étant accaparé des espaces de conservation ;
3. Ne pas acheter à des fermes ayant été mises en cause pour des pratiques apparentées à du travail forcé ;
4. Ne pas acheter à des fermes ayant été mises sous embargo par le ministère de l'environnement dû à une infraction environnementale ;
5. Pour l'Amazonie : ne pas acheter à des fermes ayant déforesté après octobre 2009.

La politique mise en place par GPA auprès de ses fournisseurs pour atténuer les risques de déforestation et de violation des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement de bovins s'appuie sur deux principes : transparence et traçabilité, et contrôle des fournisseurs.

Pour mettre en place sa politique, GPA a :

- cartographié les différents chaînons de sa chaîne d'approvisionnement pour identifier les différents types d'approvisionnement ;
- identifié la localisation précise des fermes qui livrent directement ses fournisseurs ;
- formé les fournisseurs abattoirs 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 en place des plans d'actions spécifiques en fonction du risque associé à chaque sous-chaîne identifiée ;
- mis à disposition de ses fournisseurs un manuel de procédure et de présentation de la politique de GPA ;
- 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 ;
- promu ses engagements auprès des fournisseurs.

Ainsi, afin de garantir la traçabilité et la transparence de la chaîne d'approvisionnement, tous les fournisseurs de viande bovine de GPA ont l'obligation de communiquer l'origine directe des bovins de la viande vendue dans les magasins, ou de l'intermédiaire leur ayant fourni la viande. Afin de contrôler la conformité de l'origine des bovins achetés avec les critères socio-environnementaux ci-dessus, les abattoirs des fournisseurs doivent impérativement utiliser un système de *geomonitoring* (contrôle par satellite) qui permet de vérifier cette conformité.

● Compte rendu de la mise en œuvre

Les trois principaux fournisseurs de GPA, qui représentent la grande majorité des achats de viande bovine au Brésil, ont adhéré à la politique et en 2019, les petits fournisseurs ont finalisé la mise en place de leur plan d'action.

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, 4 fournisseurs ont conclu leur plan d'action pour finaliser leur mise en conformité avec notre politique. Depuis le lancement de la politique en 2016, 23 fournisseurs ont refusé d'adhérer à cette politique ou de déployer leur plan d'action et ne peuvent, par conséquent, plus fournir GPA.
- 19 abattoirs fournisseurs ont un système de *geomonitoring* 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 ;
- 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.

Par ailleurs, GPA participe aux initiatives multi-parties prenantes qui permettent d'échanger sur les problématiques socio-environnementales de l'élevage bovin au Brésil afin de participer à 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.

En 2019, GPA a échangé avec le Ministère Public Federal *via* l'association brésilienne des supermarchés (ABRAS) pour sensibiliser les consommateurs brésiliens aux enjeux de la viande brésilienne.

GPA a aussi participé au :

- Groupe de Travail sur l'Élevage Durable (GTPS) dont la mission est de promouvoir le développement durable de l'élevage par l'engagement des différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement, l'amélioration continue et le partage d'informations ;
- 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-delà du travail réalisé avec tous les fournisseurs de viande, GPA continue d'accompagner les 22 éleveurs de bovins qui fournissent exclusivement sa marque propre "Rubia Gallega" depuis plus de 10 ans. Ces producteurs ont une traçabilité totale des bovins sur l'ensemble du cycle de vie du bovin (de l'insémination jusqu'à la phase d'engraissement qui précède l'abattage). En 2017, GPA a signé un partenariat avec l'ONG Aliança da Terra afin d'engager les producteurs dans des démarches d'amélioration continue par le biais de diagnostics intégrant des critères socio-environnementaux, de bien-être animal et de qualité. En 2018, tous les éleveurs ont été évalués et des plans d'action individuels ont été mis en place afin que les producteurs puissent améliorer leurs pratiques. Ils sont accompagnés par Aliança da Terra au sein du programme "Produire Correctement" ("Produzindo certo") afin de garantir aux consommateurs une viande ayant les meilleurs attributs.

Plus d'informations sont disponibles sur <https://www.gpabr.com/en/sustainability/transforming-the-value-chain/>.

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 2018 le niveau 3 de performance, le positionnant ainsi à la tête des 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.

Afin de développer sa politique de bien-être animal, le groupe Casino s'appuie sur la reconnaissance des cinq libertés fondamentales énoncées par la *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.

Conformément à la réglementation française, l'usage d'antibiotiques comme promoteurs de croissance et le recours aux farines animales pour la nourriture des animaux d'élevage sont proscrits.

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.

Le groupe Casino a remporté en 2019 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 et Monoprix un *Poulet d'or* remis par le CIWF pour son engagement à respecter les critères de *Better Chicken Commitment*.

Organisation

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

En France, le pilotage de la politique bien-être animal est assuré au sein du Comité Qualité qui se réunit mensuellement. Ce Comité, est composé d'une équipe pluridisciplinaire impliquant toutes les parties prenantes concernées :

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

Ces comités permettent notamment :

- 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.

- 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 2025 d'ovoproduits à base d'œufs de poules élevées en cage dans l'ensemble de ses produits à marque propre. Franprix et Monoprix commercialisent également depuis 2017 les œufs de la marque Poulehouse® ("L'œuf qui ne tue pas la poule") dans 150 magasins. Cette marque va encore plus loin en matière de bien-être animal des poules pondeuses (mode de production sans abattage).
- Au Brésil, sa filiale GPA s'est engagée à ne plus commercialiser d'œufs de poules élevées en cages d'ici 2025 sur ses marques propres dans le respect des conditions sanitaires et des réglementations définies par le ministère de l'Agriculture brésilien. En 2017, GPA a lancé une gamme d'œufs de poules élevées hors cages qui vient compléter ses gammes bio et élevées en plein air.

Depuis janvier 2020, aucun œuf commercialisé dans les magasins en France ne provient de poules élevées en cages conformément à son engagement.

● 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. Il s'agit d'un engagement significatif de l'enseigne en faveur du bien-être des vaches laitières.
- Casino soutient aussi le "Lait des éleveurs des Monts du Forez" qui offre de meilleures conditions d'élevage. Dans ces petites exploitations familiales des Monts du Forez, les vaches sont nourries essentiellement d'herbe et pâturent plus de six mois par an, dans des prairies situées à plus de 700 mètres d'altitude.
- En 2019, Franprix s'est engagé à commercialiser sur ses marques propres uniquement des laits issus de vaches ayant accès aux pâturages (*a minima* 150 jours par an) d'ici fin 2020. L'attache est également interdite et des indicateurs de bien-être animal sont suivis dans tous les élevages.
- Les marques Casino Bio, Monoprix Bio, Franprix Bio et Leader Price 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 :

- Monoprix a pris plusieurs engagements. Depuis octobre 2018, l'enseigne 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 rôtisserie 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.
- Grâce à son étiquetage, Casino donne une information transparente au consommateur sur les conditions de naissance, d'élevage, de transport et d'abattage des poulets vendus en magasins. À ce jour, les poulets de la marque Terre & Saveurs présentent tous un niveau de bien-être animal "Bien" voire "Supérieur".

En 2019, les enseignes Monoprix et Casino se sont engagées 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...). Les enseignes Casino se sont aussi engagées en 2019 à ce que d'ici 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.

● 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 cheval, et plus récemment volailles) qui ont été audités sur le respect de la protection animale. 100 % des viandes brutes à marque propre pour les espèces gros bovins, porcs et agneaux proviennent d'abattoirs audités. 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. Le référentiel d'audit utilisé est régulièrement revu, d'après l'expertise de spécialistes en bien-être animal (cabinet d'éthologie et de recherche).

● 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 sur le sujet en France. Pour cela 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. 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

La politique environnementale du groupe Casino s'appuie sur trois piliers :

- la stratégie bas carbone afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe et lutter contre les dérèglements climatiques ;
- la préservation et l'économie des ressources au travers de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- 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 ;

- les réglementations nationales telles que la loi de transition énergétique pour la France ;
- les recommandations de l'Ademe (feuilles de route 2030-2050) ;
- et des engagements volontaires dont il est signataire dont :
 - le manifeste "Act for Nature" en faveur de la Biodiversité,
 - le *Statement of Support* du "Manifeste du Cerrado",
 - l'initiative TFA 2020, au travers de sa filiale Grupo Éxito, afin de lutter contre la déforestation,
 - la Charte "Paris Action Climat" et la Charte en faveur d'une logistique urbaine durable mises en place par la Mairie de Paris,
 - la convention entre l'État et la Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD) prévoyant d'ici à 2020 de fermer avec des portes 75 % des meubles frigorifiques destinés aux produits frais.

Enfin, le groupe Casino a adhéré, en 2018, à l'initiative *Science Based Target* (SBT), qui a validé en 2019 les objectifs du groupe Casino comme étant alignés avec ceux de l'Accord de Paris.

La politique environnementale du Groupe est accessible sur le site internet www.groupe-casino.fr – rubrique engagements – préserver.

Organisation

La politique environnementale 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. 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 ;
- mettre en œuvre un système de management environnemental s'appuyant sur les indicateurs environnementaux nécessaires au pilotage des plans d'actions des priorités définies. Les performances sont partagées avec les responsables et les collaborateurs de chaque entité concernée et font l'objet d'une revue annuelle par la Direction RSE avec les membres des comités concernés.

Plans d'action

Afin d'atteindre ses objectifs environnementaux, le groupe Casino a défini trois axes principaux d'intervention :

- réduire les émissions carbone associées aux activités du Groupe, qu'elles soient directes ou indirectes ;
- préserver les ressources en luttant contre le gaspillage et en œuvrant pour une économie plus circulaire ;
- promouvoir une consommation respectueuse de la biodiversité.

Ces axes d'actions pour réduire l'impact environnemental direct et indirect du Groupe sont mis en œuvre par les enseignes, les magasins et les entrepôts du Groupe.

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 du *Science Based Target*, s'engage à abaisser de 18 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 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. Les *scenarii* bas carbone du Groupe ont été soumis et validés, en 2019, par le *Science Based Target*, y compris sur le scope 3.

Les principaux postes d'émission de gaz à effet de serre du Groupe sont :

- les émissions directes fugitives des installations frigorifiques (80 % 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).

En 2012, avec l'appui d'un cabinet de conseil spécialisé, le Groupe a calculé le scope 3 pour le périmètre Casino. Puis, en 2016, une étude a été réalisée sur l'impact Biodiversité du Groupe en France en lien avec l'Institut Fayol de Saint-Étienne et a permis de confirmer cet impact. Depuis 2017, le Groupe effectue une étude approfondie de l'ensemble des postes constituant ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 à partir de données internes et des facteurs d'émissions

associés. Ainsi, le Groupe a évalué ses émissions du Scope 3 à près de 30 millions de tonnes eqCO₂ par an. Cette estimation couvre la quasi totalité des catégories d'émissions du Scope 3 proposées par le *Science Based Target* et applicables au Groupe Casino. Les postes significatifs d'émissions indirectes du Scope 3 identifiés sont les produits vendus (hors essence) représentant 61% des émissions, le transport de marchandises et la mobilité client représentant 21 % des émissions et les carburants vendus représentant 11 % des émissions.

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 de 2015 et passent par cinq axes spécifiques :

- réduire les émissions associées aux meubles froids ;
- diminuer l'impact de la consommation énergétique ;
- œuvrer en faveur d'une économie circulaire et réduire le gaspillage alimentaire ;
- opter pour une mobilité plus durable ;
- atténuer l'empreinte carbone des produits commercialisés.

■ 3.5.4.2.1. Réduire les émissions liées aux fluides réfrigérants (scope 1)

Pour être en mesure de respecter l'amendement de Kigali du protocole de Montréal, le Groupe s'engage à réduire de 18 % ses émissions fugitives des fluides réfrigérants à fort pouvoir de réchauffement climatique d'ici 2025 par rapport à 2015.

À cette fin, le Groupe a réalisé un guide de recommandations pour un froid durable, réalisé en collaboration avec l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), afin de sensibiliser les équipes techniques à la réduction des gaz à effet de serre générés par le froid commercial et d'identifier les solutions à mettre en œuvre pour un froid commercial bas carbone.

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 dans les installations neuves.

En France, les enseignes remplacent, en lien avec la réglementation européenne F-Gas, les fluides HFC à fort pouvoir de réchauffement climatique (R404A) par des fluides moins émetteurs de CO₂ au pouvoir de réchauffement climatique inférieur à 1 500. Le Groupe réduit la charge initiale en fluides HFC en mettant en service des installations frigorifiques hybrides produisant leur froid négatif avec des fluides naturels neutres pour le climat et les installations frigorifiques fonctionnant à 100 % en fluides naturels (CO₂ par exemple).

En Amérique du Sud, GPA et Éxito expérimentent avec leurs partenaires techniques des installations du même type. Éxito équipe ainsi les nouveaux magasins d'installations CO₂. Les installations frigorifiques de 31 magasins Multivarejo fonctionnent désormais au CO₂ et/ou R449A.

■ 3.5.4.2.2. Réduire les émissions liées à l'énergie (scope 2)

La priorité est donnée à l'amélioration de l'efficacité énergétique des magasins et à la décarbonation de l'électricité consommée par le développement de l'autoconsommation en électricité d'origine renouvelable produite à partir des panneaux solaires installés sur les toitures ou les ombrières des magasins (cf. paragraphe 3.5.4.3.1.).

■ 3.5.4.2.3. Réduire les émissions liées au transport en favorisant des modes plus durables (scope 3 – toutes autres émissions)

Le Groupe s'engage à réduire les émissions générées par le transport de marchandises en utilisant les leviers d'action suivants :

- la réduction des kilomètres parcourus par l'augmentation des capacités de chargement des camions livrant ses magasins, l'optimisation des fréquences de livraison et des taux de remplissage ;
- l'augmentation des charges transportées par livraison grâce à l'utilisation de remorques doubles ponts par GPA et à l'augmentation de la quote-part des conteneurs 40' contre des 20' chez Monoprix, ou encore une politique de réduction du vide dans les colis expédiés chez Cdiscount ;
- 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 sur la Seine. Un projet de refonte des phases de livraison a été mené en 2019 afin d'optimiser les tours de livraisons selon les conditions d'accès, dans un objectif de maximisation des tournées de camions, et ainsi réduire l'impact environnemental. En 2019, Monoprix a regroupé et transféré une partie de ses flux en mode ferroviaire ;
- la livraison à domicile, à pied, à vélo ou en triporteur : Naturalia a développé la livraison écologique pour les livraisons du dernier kilomètre à Paris. Franprix continue de privilégier des modes de livraison alternatifs avec la mise en place, en 2019, de triporteurs électriques. Au total, près de 30 % des livraisons à domicile de Franprix sont effectuées avec des modes de livraison durable ;
- la modernisation de la flotte de véhicules (GNV, hybride, Euro VI) : Easydis, filiale logistique de Casino, s'oriente à terme vers un transport 100 % propre et s'engage dans cette optique à ce que 400 véhicules roulent au GNV (Gaz Naturel pour Véhicules) d'ici 2020, soit plus de 40 % de la flotte. La propulsion au GNV réduit de 85 % les émissions en particules fines et de 60 % les gaz à effet de serre lorsque ce gaz est d'origine biologique. Franprix et Monoprix sont également engagés dans cette voie ;
- l'utilisation de carburants bas carbone comme le biométhane : Monoprix soutient l'utilisation du biométhane comme carburant pour ses camions motorisés au gaz ;
- la formation à l'éco-conduite.

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. Dans le cadre de son plan de mobilité d'entreprise, Éxito déploie des dispositifs de co-voiturage notamment par le biais d'applications mobiles comme Try My Ride.

■ 3.5.4.2.4. Réduire les émissions liées aux produits commercialisés en magasins (Scope 3 – toutes autres émissions)

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) Orienter le consommateur vers plus de protéines végétales

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 permettant une meilleure répartition entre les protéines animales et végétales dans le mix de l'offre des magasins.

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.

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 végétaux, 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. Naturalia développe l'activité de ses magasins bio 100 % Vegan proposant 2 000 produits du quotidien 100 % végétaux, et Franprix Noé propose une offre de produits végétaux diversifiée. Enfin, le groupe Casino est 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 ;
- promeut les nouveaux concepts de vrac particulièrement au sein des magasins Franprix qui proposent une variété de concepts de vrac innovants et soutient aussi des modes de production écologiques utilisant moins d'engrais de synthèse et de pesticides et en faveur d'une alimentation plus végétalisée pour un meilleur équilibre nutritionnel (cf. paragraphe 3.5.4.5.) ;
- 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.

(ii) Promouvoir les produits locaux

Engagées auprès des producteurs locaux, les enseignes du Groupe développent et valorisent ces gammes de produits.

Les producteurs locaux sont accompagnés dans la professionnalisation de leurs circuits de production et logistique, de leurs normes de fabrication, ou encore de leur gestion administrative afin de leur permettre de se développer économiquement au-delà de leur relation commerciale avec le Groupe. L'un des objectifs du Groupe est de donner une meilleure visibilité de l'offre de produits locaux auprès des clients des enseignes.

Depuis 2011, Casino a lancé le concept "Le Meilleur d'ici" qui comprend des produits locaux fabriqués dans un rayon d'environ 80 km, autour des supermarchés Casino et hypermarchés Géant. Une plateforme de mise en relation entre les producteurs locaux et les magasins de proximité (Casino Shop, Spar, Vival...) dénommée 1000PRO a été mise en place depuis 2017. L'objectif est de favoriser la distribution des productions agricoles en circuits courts, en permettant aux producteurs de proposer leurs produits aux magasins de leur périmètre et de leur choix.

Monoprix propose sur l'ensemble du territoire français une offre de produits locaux fabriqués à moins de 100 km du magasin, qui représente près de 5 600 références en 2019 en épicerie, liquides, frais et surgelés.

Au total, ce sont près de 18 000 produits locaux qui sont proposés dans les magasins en France, provenant de plus de 1 300 producteurs locaux.

En 2019, plus de 90 % des fruits et légumes commercialisés dans les enseignes du groupe Éxito provient de Colombie dont plus de 80 % achetés localement et directement à de petits producteurs. Éxito continue également le déploiement de son programme de formation à destination de ses fournisseurs en partenariat avec l'Université EAFIT. Dans le cadre du déploiement de sa politique Nutrition, Éxito propose également des ateliers de reformulation des produits sur les aspects 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, visant une couverture de 100 % de sa chaîne d'approvisionnement en fruits et légumes.

Au Brésil, GPA continue de développer le programme "Caras do Brasil" qui permet à des petits producteurs responsables, comme des coopératives et des associations, de vendre leurs produits au sein des magasins Pão de Açúcar. Des critères sociaux et environnementaux sont pris en compte lors de la sélection des producteurs de cette gamme de produits qui ont un espace dédié dans les magasins.

(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. Casino a été le pionnier sur l'étiquetage carbone des produits de marque propre. L'indice carbone initié en 2008 a été progressivement remplacé par l'indice environnemental. En 2017, c'est une nouvelle étape qui est franchie avec l'affichage de l'Impact Environnemental, qui utilise cette fois-ci des données publiques et un référentiel national. Depuis 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". Cette démarche permet au Groupe

de mieux connaître les impacts environnementaux de ses produits à marque propre (Casino, Franprix et Monoprix), mais aussi d'informer et sensibiliser ses clients par l'intermédiaire du site public www.mieuxproduire.fr. Enfin, l'outil propose un module de simulation qui permet d'accompagner les fournisseurs dans leur recherche d'améliorations.

Des parcours de formation en digital sont mis à disposition des collaborateurs en France sur l'impact environnemental de la consommation.

(iv) Mobiliser les principaux fournisseurs

Les principaux fournisseurs du Groupe représentent une part significative des émissions de gaz à effet de serre liées aux produits commercialisés dans les magasins. Aussi, le groupe Casino a initié en 2019 une démarche afin de les inciter à s'engager dans le SBTi et, pour ceux qui ont pris des engagements SBT, à partager avec le Groupe leurs objectifs et plans d'actions afin d'étudier les synergies possibles pour les atteindre. Cette démarche sera renforcée en 2020.

■ 3.5.4.2.4. Adaptation au changement climatique

Le principal risque lié aux dérèglements climatiques ayant potentiellement un impact matériel sur les activités du Groupe, est l'augmentation des événements climatiques extrêmes : crue centenaire en France (Paris), sécheresse au Brésil et en Argentine. L'augmentation de la fréquence de ces événements peut avoir des conséquences directes sur l'activité du Groupe, 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 (bassins de rétention sur toitures végétalisées par exemple) ; 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 des panneaux photovoltaïques et des groupes électrogènes permettant d'assurer la permanence du service et la réduction de la consommation énergétique.

Performance

Le Groupe réalise depuis 2009 le bilan carbone de ses activités :

- Les émissions Scope 1 du Groupe, correspondant aux émissions directes des combustions et des fluides réfrigérants sont de 1 208 750 tonnes équivalent CO₂ en 2019, avec un taux de couverture en m² de surface de vente de 93 % excluant les émissions liées aux fluides réfrigérants de Disco Devoto.
- Les émissions Scope 2 du Groupe, correspondant aux émissions indirectes générées par l'énergie consommée sont de 259 700 tonnes équivalent CO₂ en 2019, avec un taux de couverture en m² de surface de vente de 97,5 %.

Afin d'assurer la comparabilité des données, les émissions GES Scope 1 et Scope 2 extrapolées sur 100 % du périmètre de reporting sont présentées dans le tableau d'indicateurs de performance du Groupe. Le Groupe suit également l'évolution des ratios d'émissions GES par mètre carré de surface de vente liées à la consommation d'électricité et aux installations frigorifiques. (cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245).

3.5.4.3. PRÉSERVER ET RÉDUIRE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES ET AGIR EN FAVEUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

■ 3.5.4.3.1. Réduire les consommations d'énergie et agir en faveur des énergies renouvelables

Engagement

Le Groupe s'est engagé à réduire la consommation électrique par mètre carré de surface de vente de 18 % d'ici 2025 par rapport à 2015.

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 est le froid commercial associé à la climatisation, et le deuxième poste est 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 éco-gestes à mettre en place (guide des éco-gestes, parcours de formation en digital).

Par ailleurs, le Groupe utilise ses infrastructures (toits de magasins et ombrières des parkings) pour générer de l'électricité renouvelable grâce à des panneaux photovoltaïques. Cette électricité produite est soit déversée sur le réseau électrique, soit utilisée directement par le magasin. Cette stratégie permet de réduire l'impact du Groupe.

Plans d'action

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 %.

En France, le management de l'énergie des hypermarchés Géant, des supermarchés Casino et des Monoprix est certifié conforme à la norme ISO 50001 (norme de référence pour le management énergétique), ainsi que pour le siège social du Groupe à Saint-Étienne et le site administratif de Franprix à Vitry.

À l'international, au Brésil, 83 % de la consommation électrique de Multivarejo provient d'un mix énergétique basé sur les énergies renouvelables (biomasse, éolien, solaire). La filiale s'est engagée à atteindre 94 % d'ici 2024. En Colombie, Grupo Éxito poursuit ses efforts de rénovation des équipements en entrepôt et magasin, dont la rénovation d'une trentaine de magasins 100 % LED.

Des campagnes de sensibilisation et de formation aux éco-gestes 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.

Le Groupe s'engage à soutenir le déploiement des énergies renouvelables par la mise en place de centrales solaires sur les toits et les ombrières des parkings des magasins.

Au global, plus de 477 000 m² de panneaux solaires sont installés sur les toits des magasins et les ombrières des parkings du groupe Casino, en France et en Amérique latine, représentant 98 centrales solaires mises en service depuis 2007 et 2 centrales solaires en autoconsommation exploitées par le Groupe. En France, après avoir mis en service, en 2016, le premier hypermarché à énergie positive (Géant Vals-Près-le-Puy), le Groupe 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.

Performance

La performance du Groupe relative à sa politique d'efficacité énergétique est analysée au travers de l'évolution de sa consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente. En 2019, la consommation électrique moyenne du Groupe par mètre carré de surface de vente a été diminuée de 8 % par rapport à 2015. Le Groupe a produit 114 000 MWh d'énergies renouvelables en 2019.

Une partie de la rémunération variable de l'ensemble des cadres du Groupe en France, Colombie et Brésil, est conditionnée à l'atteinte d'un objectif de réduction de la consommation électrique par mètre carré de surface de vente du Groupe.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245.

■ 3.5.4.3.2. Maitriser 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 la cartographie du stress hydrique sur la planète publiée en 2015 par l'ONU. 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 tous 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.

Performance

La consommation d'eau du Groupe est estimée en 2019 à environ 6,4 millions de mètres cubes pour 71 % des surfaces de ventes du Groupe.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245.

■ 3.5.4.3.3. Réduire, trier et valoriser les déchets pour une économie circulaire

Engagement

Le Groupe s'est engagé depuis plusieurs années dans une politique de valorisation des déchets d'exploitation de ses filiales afin de réduire et d'éliminer, à terme, le stockage en décharge et la combustion partielle en incinérateur sans valorisation énergétique.

En complément, pour faciliter l'émergence d'une économie circulaire utilisant les produits usagés comme sources de matières premières, le Groupe met à disposition de ses clients dans ses magasins des bornes de collecte des produits usagés en vue de leur valorisation. Ces produits sont collectés par les magasins auprès des clients, puis valorisés dans des filières agréées. Il favorise aussi des nouveaux modèles d'économie circulaire.

Plans d'action

Le Groupe s'engage à mettre en place et assurer le tri des déchets, afin de réduire les déchets en mélange destinés à l'enfouissement et soutient le développement des filières de recyclage locales. Les entités disposent dans leur magasin des bacs de recyclage à l'intention des clients et les sensibilisent au geste de tri.

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.

Au Brésil, Multivarejo a poursuivi dans ses magasins son programme de valorisation des recyclables et des déchets organiques. En 2019, le pilote, initié en 2018 sur 12 magasins avec un partenaire formant les magasins à séparer les déchets, a été étendu à 79 magasins et centres de distribution, permettant d'atteindre 42 % de valorisation des déchets dans les magasins considérés. En Colombie, Éxito mène une politique ambitieuse de gestion des déchets avec des délégués environnementaux en charge de la sensibilisation et de la formation des collaborateurs et de la sensibilisation des clients. Ainsi, Éxito a valorisé plus de 33 000 tonnes de déchets d'exploitation. Gérée par la Fondation Éxito, la revente des matériaux recyclables contribue à environ 30 % de ses ressources financières.

Les magasins du Groupe proposent la collecte des déchets en retour clients. En Colombie par exemple, les magasins Éxito et Carulla mettent à disposition des clients des bornes de collecte pour les piles déchargées, les appareils électriques et électroniques usagés, ou encore les médicaments périmés. En Argentine, Libertad propose dans ses magasins des espaces de collecte pour le verre, certains emballages ou encore les huiles automobiles usagées en partenariat avec les filières de recyclage locales.

Pour favoriser une économie circulaire, le Groupe développe de nouveaux modèles. Ainsi, en France, Cdiscount a mis en place un partenariat avec ENVIE, association engagée en faveur de l'économie circulaire : Cdiscount confie ses retours clients et ses invendus à l'association qui les répare et les remet en vente à travers son réseau, ou les recycle lorsqu'ils sont trop endommagés. À l'international, le programme d'économie circulaire "Novo de Novo", initié en 2009 par GPA, permet de réutiliser les emballages collectés pour fabriquer de nouveaux emballages pour les produits à marque propre Taq et Qualitá. La centaine de stations de recyclage présentes dans les magasins Extra et Pão de Açúcar ont permis de collecter plus de cent mille tonnes de matières recyclables depuis 2001, et de les recycler et les réutiliser pour produire plusieurs millions d'emballages de produits à marque propre.

Performance

En 2019, le Groupe a valorisé plus de 212 000 tonnes de déchets (cartons, papiers, plastiques, déchets organiques, verre, bois, ferrailles...) dont plus de 119 200 en France.

En 2019, les clients ont déposé en magasin plus de 14 800 tonnes de déchets dont 18 % de papiers et cartons et 49 % d'appareils électriques et électroniques (DEEE) qui ont été confiés à des filières agréées pour être recyclés.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 244 et 245.

■ 3.5.4.3.4. Réduire l'impact des emballages

Engagement

Le Groupe déploie une politique emballage ambitieuse, composée de 5 engagements : réduire les emballages inutiles et les produits jetables en plastique, réduire l'utilisation de matière par l'éco-conception des produits, utiliser davantage d'emballages recyclables, incorporer des matériaux recyclés, favoriser de nouveaux modes de consommation et améliorer le geste de tri.

Le groupe Casino a signé le Pacte plastique en février 2019 soutenu par le ministère de la Transition écologique et solidaire.

Le groupe Casino est ainsi engagé à réduire l'utilisation d'emballages, notamment en plastique, pour ses produits à marque propre, tout en assurant la qualité sanitaire des produits emballés. Il soutient ses fournisseurs dans ces démarches au travers de formations et de projets favorisant une économie circulaire.

Plans d'action

(i) Pacte plastique

Dans le cadre du Pacte plastique, le groupe Casino a participé à l'ensemble des réunions et groupes de travail mis en place.

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). Sur l'année 2019, 12 000 références ont été analysées pour pouvoir identifier les pistes d'amélioration et d'optimisation des emballages, dont ceux en plastique. Des actions ont été définies ciblant les axes prioritaires suivants : éliminations des perturbateurs de tri, intégration de recyclé, substitution des matériaux sans filière de recyclage ;
- le remplacement des emballages perturbateurs de tri : plus de 130 références ont été retravaillées, telle que la barquette sombre de certains plats cuisinés individuels Casino, substituée au profit d'une barquette recyclable ;
- l'incorporation de matière recyclée dans les plastiques : plus de 158 références ont été revues, telles que le lait Bio Origines de Monoprix qui intègre dorénavant 25 % de R-PET ou les boissons au thé à marque propre avec 50 % de R-PET ;
- la suppression des emballages inutiles : 30 références ont été optimisées en supprimant des emballages en plastique tels que les sachets plastiques de trois références de savon Casino Bio ;
- le développement de nouveaux concepts de Vrac (voir ci-après).

Enfin, le groupe Casino participe aux groupes de travail visant à mettre en place un outil de suivi et de reporting commun aux signataires et sur les emballages dits inutiles.

(ii) Éco-conception des produits

Le Groupe soutient une meilleure éco-conception des produits :

- en réduisant ses emballages : en France, Cdiscount mène une démarche pour réduire ses emballages de colis. Il a choisi de s'appuyer sur Neopost qui conçoit une machine d'emballage automatisée, capable de réduire le vide dans les colis (emballage 2D et 3D). De plus, 90% des cartons utilisés pour les emballages d'expédition sont désormais issus de matières premières recyclées bénéficiant de la certification FSC, les encres à base d'hydrocarbures ont été éliminées au bénéfice d'encres végétales pour imprimer la charte graphique et les adresses des clients sur plus de 20 millions de colis envoyés en 2018 et, depuis début 2017, tous les calages en plastiques ont été remplacés par du papier kraft.

Le prix "Réduction de l'Impact Environnemental", remis début février 2020 à Cdiscount, récompense l'ensemble de sa démarche d'innovation.

- en incitant ses fournisseurs à développer une démarche éco-conception. À titre d'exemple, GPA veille pour chaque création de produits à la réduction des emballages et utilise également pour ses emballages du carton certifié FSC (*Forest Stewardship Council*). En 2019, GPA a innové en s'engageant à remplacer le polystyrène des emballages de fruits et légumes par des barquettes en papier biodégradable. La substitution sera finalisée en 2020.

En Colombie, Éxito accompagne ses fournisseurs de produits sous marque "Taeq", "Carulla" et "Cautivia" dans la réduction des emballages. En complément, il développe des produits dont l'emballage est 100 % recyclable ;

- en mettant à disposition de ses fournisseurs de marque propre en France un outil en ligne "mieuxproduire.fr" leur permettant de calculer l'indice environnemental des produits, de connaître les principales sources d'impact et de faire des simulations afin de réduire celui résultant du packaging ;
- en étant membre du Pôle Éco-conception de Saint-Étienne où il participe à sensibiliser et à faciliter l'accès des PME-PMI à cette démarche ;
- en menant des programmes d'économie circulaire. En France, Cdiscount a mis en place un partenariat avec ENVIE, association engagée en faveur de l'économie circulaire. À l'international, le programme d'économie circulaire "Novo de Novo", initié en 2009 par GPA, permet de réutiliser les emballages collectés dans les stations de recyclage pour fabriquer de nouveaux emballages (cf. paragraphe 3.5.4.3.3.).

(iii) Développement du Vrac

En France, afin de réduire les emballages utilisés, les enseignes Casino, Franprix, Naturalia et Monoprix développent les concepts de vente en vrac : fruits et légumes secs, céréales, café, pâtes... dont une offre de produits certifiés bio.

À titre d'exemple, une cinquantaine de produits sont proposés en vrac dans les différents magasins Franprix (céréales Bio, graines Bio, lessive, assouplissant et liquide vaisselle au poids, achat de vin en bouteille réutilisable et rechargeable). Plus de 150 magasins Franprix sont équipés de systèmes de ventes en vrac. L'enseigne a en effet déployé dans ses magasins les solutions Bulk & Co avec une offre de produits en vrac en trémies cartonnées et Qualivrac pour le vrac liquide. Franprix a également lancé le "Repas zéro déchet", en partenariat avec la start-up Solzero, avec la mise à disposition de contenants en verre réutilisables pour le libre-service de ses clients : cinq magasins expérimentent actuellement ce projet.

À l'international, GPA déploie son programme "Reutilizar Project", qui offre aux consommateurs la possibilité d'acheter la quantité qu'ils désirent dans des emballages en papier ou en verre afin de réduire les emballages non recyclables. Dans les magasins participants, près de 40 produits alimentaires – tels que les grains, les céréales, le poivre, ou les noix – sont concernés. Une zone est désormais dédiée dans l'espace Santé et Fraîcheur du nouveau concept de magasin Pão de Açúcar.

(iv) Prévention des risques associés à l'utilisation de matériaux recyclés

Afin de prendre en compte les inquiétudes des consommateurs pour leur santé sur la migration des huiles minérales présentes dans les emballages alimentaires, le Groupe s'est engagé en France à mener des campagnes d'analyses régulières du taux d'huiles minérales utilisées dans les emballages sur les marques propres afin de s'assurer que ce taux soit inférieur aux seuils admissibles fixés par le Groupe et à ne recourir qu'à des emballages recyclés utilisant des matériaux capables de freiner le processus de migration de ces huiles ou, si ce n'est pas possible, à utiliser des fibres vierges pour tout nouveau développement.

(v) 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.
- À l'international, 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. Au Brésil, dans l'État de Rio de Janeiro, GPA suit la législation entrée en vigueur en 2019 exigeant des sacs à usage unique composés à 51 % de matières renouvelables et établissant des objectifs de réduction de distribution de sacs. GPA a ainsi réduit de 70 % le volume de sacs distribués comparé à la même période en 2018. En Colombie, Grupo Éxito promeut l'utilisation de sacs plastiques réutilisables notamment au travers de campagne comme "#YoTrajeMiBolsa" (#J'apporteMonSac) qui invite les consommateurs à revenir faire leurs courses munis de leur sac réutilisable. Un comité spécifique réalise un suivi trimestriel des quantités de sacs plastiques utilisés.

3.5.4.4. 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 a signé en 2013 le Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, mis en place par le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire. Il soutient la journée mondiale de lutte contre le gaspillage au travers d'actions de sensibilisation des clients et des collaborateurs.

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 start-up 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. Tous les magasins Monoprix proposent Too Good To Go depuis l'été 2019. Plus de 1 million de paniers ont été vendus dans les enseignes en France. Le groupe Casino a signé le Pacte sur les Dates de Consommation en janvier 2020. 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 ;
- 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. En France, plus de 12 000 tonnes de produits alimentaires ont été données aux associations en 2019. Au Brésil, plus de 500 magasins à enseigne Multivarejo 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. À l'occasion de la journée nationale contre le gaspillage alimentaire, un *leaflet* a été réalisé et mis à disposition au sein des enseignes, et sur les sites administratifs. Le Groupe a réalisé également une animation à destination du public et des collaborateurs, communiquée via le site Groupe et les sites des enseignes portant sur les bons gestes et pratiques anti-gaspi. Les collaborateurs sont également sensibilisés via un guide des "Éco-Gestes" qui est à disposition des employés de Casino pour réduire la casse et optimiser la gestion des déchets. Un parcours de formation en digital pour lutter contre le gaspillage alimentaire a été mis à disposition des collaborateurs. Exito déploie son plan de gestion des déchets, dont alimentaires, et sensibilise l'ensemble de ses équipes à la bonne gestion des produits alimentaires ;
- 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 : des enseignes du Groupe proposent à la vente des fruits et légumes secs biologiques en vrac,
 - la transformation des produits frais abîmés : Monoprix propose, depuis 2017, le service "Shop and Give" qui permet au moment de la livraison à domicile aux clients de donner les produits non périmés, les fruits et légumes ainsi que les piles et ampoules usagées au livreur. L'enseigne poursuit également son partenariat avec les confitures "Re-Belle" préparées à la main à partir de fruits trop mûrs ou abîmés collectés dans ses magasins,
 - le développement du tri organique des produits alimentaires non consommables (viande, poisson...) afin de les valoriser en alimentation animale, en méthanisation ou en compostage.

3.5.4.5. ENCOURAGER UNE CONSOMMATION PLUS RESPECTUEUSE DE LA BIODIVERSITÉ

La biodiversité étant garante d'une alimentation équilibrée au niveau mondial, le groupe Casino a évalué les pressions exercées par l'alimentation (changement climatique, pollution et occupation foncière) avec l'Institut Fayol de Saint-Étienne. Cette recherche a permis d'identifier les filières ayant le plus fort impact et d'évaluer la cohérence des actions mises en place par le Groupe. Sur la base de ces travaux, le Groupe a défini ses engagements pour préserver la biodiversité. 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 :

- du Manifeste "Act for Nature" lancé par EpE (Entreprises pour l'Environnement) afin de mobiliser les entreprises pour protéger, valoriser et restaurer la biodiversité ;
- du *Business Statement of Support du Cerrado Manifesto* 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*, de la *Palm Oil Transparency Coalition*, et de la plateforme Duralim pour une alimentation animale durable afin de soutenir les démarches collectives de progrès.

Plans d'action

Le Groupe a défini trois priorités d'actions :

- commercialiser une offre de produits plus respectueux de l'environnement et de la biodiversité ;
- lutter contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières ;
- préserver les ressources halieutiques.

(i) Commercialiser une offre de produits plus respectueux de l'environnement et de la biodiversité

Afin de soutenir l'agriculture biologique et de réduire l'utilisation des pesticides, le groupe Casino renforce son offre de produits certifiés issus de l'agriculture biologique, présente dans tous ses magasins, avec plus de 2 300 références alimentaires à marque propre bio et environ 20 300 références alimentaires à marques nationales, une augmentation de 14 % du nombre de références par rapport à 2018.

Le Groupe développe ses enseignes dédiées au bio avec Naturalia, Franprix Noé et le premier magasin Casino Bio (cf. paragraphe 3.5.3.2.2.). Le Groupe a lancé en décembre 2019 un nouveau concept de magasin de proximité avec 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.

Casino soutient le développement des produits garantis 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, avec des marques telles que Terre & Saveurs. Casino dispose de l'offre "zéro résidu de pesticides" la plus large du marché, avec 67 références disponibles. Depuis 2016, la démarche Casino Agriplus, issue de collaborations avec des partenaires de Casino déjà engagés dans l'agro-écologie, vise à développer et à valoriser des initiatives agricoles innovantes, vertueuses pour l'environnement, pour les producteurs et pour les consommateurs. Cette démarche globale intègre l'ensemble des pratiques agricoles et aquacoles (cultures, élevages et aquaculture). Elle s'articule autour de quatre axes :

1. des pratiques culturales et d'élevage innovantes, repensées, pour produire différemment et de manière responsable ;
2. une démarche agro-écologique basée sur un travail collaboratif au sein de la filière, permettant de concilier performance économique et préservation de l'environnement ;
3. une démarche qui garantit des produits de qualité, qui répondent aux attentes des consommateurs en termes gustatifs et de sécurité alimentaire ;
4. 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.

Monoprix continue à développer la démarche "Tous Cutiv'acteurs" visant notamment à supprimer les néonicotinoïdes, pesticides accusés d'affecter les pollinisateurs et mobilise plus de 700 producteurs de fruits et légumes. Un accord de trois ans est mis en place autour d'un cahier des charges co-construit avec le label Bee Friendly® et des experts du monde agricole. En 2018, la démarche intégrait 36 fournisseurs, regroupant près de 720 producteurs. Le plan de progrès des fournisseurs faisait apparaître un score moyen de 63,5 / 100 vs 52,8 en 2016. 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. Le partenariat a été renouvelé pour une nouvelle période de 3 ans, 20 fournisseurs sont labellisés.

À l'international, plus de 2 100 produits alimentaires issus de l'agriculture biologique sont commercialisés par les enseignes du Groupe. 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 chez GPA, 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.

Le Groupe incite ses fournisseurs à l'utilisation du référentiel "Good Agricultural Practices (GAP)". Ainsi, Éxito a mis en place un programme de certification aux bonnes pratiques agricoles.

(ii) Lutter contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières

Partenaire de *Earthworm Foundation*, le groupe Casino s'est engagé à lutter contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières, et tout particulièrement à l'exploitation de l'élevage bovin, des palmiers à huile, du soja et du cacao.

Élevage bovin : le Groupe déploie un programme de contrôle de ses fournisseurs de viande de bœuf au Brésil avec l'identification de la quasi-totalité des fermes livrant directement ses fournisseurs (voir paragraphe 3.5.3.4.).

Huile de palme : le Groupe a identifié les premiers importateurs et/ou raffineurs de ses fournisseurs et analyse leurs politiques zéro-déforestation afin de les engager à maintenir et renforcer les efforts pour garantir une huile de palme sans déforestation. Le groupe Casino est membre de la RSPO (*Round table for Sustainable Palm Oil*) depuis 2011. Il a rejoint en 2019 la *Palm Oil Transparency Coalition* afin de participer à la démarche collective auprès des raffineurs et importateurs d'huile de palme en Europe (voir paragraphe 3.5.3.4.).

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 marque propre en France que 100 % du cacao utilisé par ses fournisseurs soit certifié issu du commerce équitable (certification indépendante telle que UTZ/Fair Trade) d'ici 2020 pour tous les produits contenant au moins 20 % de cacao.

Soja : concernant le soja et les risques potentiels pouvant être occasionnés par la culture du soja en Amérique du Sud, le groupe Casino est engagé à soutenir les démarches collectives mises en place afin de s'assurer que le soja présent dans les chaînes d'approvisionnement en France n'est pas lié à la déforestation, notamment en Amérique du Sud. En effet, le soja provenant du Brésil est essentiellement présent dans l'alimentation animale utilisée en France par nos fournisseurs pour nourrir les animaux. Le soja est aussi présent en tant qu'ingrédient dans les produits à base de soja (boisson végétale au soja par exemple) à marque propre et à marque nationale.

Dans le cadre des échanges menés par le Groupe avec les parties prenantes, il fait consensus :

- que 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 ;
- seules des solutions collectives peuvent permettre d'assurer que le soja importé en France n'est pas lié à la déforestation au Brésil comme l'indique d'ailleurs la stratégie nationale de lutte contre la déforestation importée ;
- le rôle clé des traders qui concentrent l'exportation du soja vers la Chine et l'Union européenne ;

Aussi, dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale d'entreprise, le groupe Casino :

- est signataire du *Statement of Support du Cerrado Manifesto* afin de participer aux démarches collectives mondiales ;
- a sollicité les trois principaux traders présents en France afin de connaître leurs engagements et actions pour garantir que le soja qu'ils importent n'est pas lié à la déforestation ;
- participe à la plateforme d'échange française pour une alimentation durable des animaux d'élevage afin de connaître les engagements, notamment de la filière de l'alimentation animale sur la question du

soja, dénommée Duralim. Le Groupe a participé aux réunions de travail organisées par Duralim en 2019 afin de soutenir la dynamique collective pour garantir que le soja importé en France n'est pas lié à la déforestation.

Au Brésil, notre filiale GPA :

- soutient le Moratoire sur le Soja mis en place en 2006 par les traders, a participé aux réunions du GTC (groupe de travail du Cerrado) qui réunit les acteurs de la société civile, les traders et associations professionnelles et producteurs de soja ;
- a participé à l'élaboration du *Soy toolkit* de Proforest avec lequel GPA est en relation ;
- et coopère avec *Alliança da Terra*, association environnementale brésilienne qui accompagne les fermes dans l'amélioration de leur gestion environnementale et sociale.

Concernant le soja présent dans les produits à marque propre comme ingrédient, le Groupe a mis en place une démarche avec ses fournisseurs afin d'identifier le pays de provenance et le risque pays associé. Le Groupe s'est engagé à utiliser en France d'ici 2021 uniquement du soja provenant de l'Union européenne.

Concernant le soja utilisé dans l'alimentation animale, au-delà des actions menées collectivement avec la plateforme Duralim, le Groupe propose une offre diversifiée de produits issus de l'agriculture biologique et Label Rouge donnant des garanties supplémentaires aux consommateurs quant à l'origine du soja.

(iii) Préserver les ressources halieutiques et protéger les espèces en voie de disparition

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. 11 espèces sont aujourd'hui interdites par le Groupe ; 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, sans traitement antibiotique et nourris sans OGM).

Le Groupe s'est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche d'amélioration de son offre marée. 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 brochet (et la dorade rose dès janvier 2020) ainsi que d'autres espèces fragilisées parmi lesquelles l'anguille, la civelle, l'aiguillat Atlantique Nord-Est, le mérout 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, dès 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.

Éxito commercialise depuis 2018 des produits de la mer issus de zones de pêche artisanales appelées ZEP (*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 2018, Multivarejo a renforcé son programme en faveur d'une pêche plus durable en sensibilisant les consommateurs sur ses politiques en la matière : respect des périodes de reproduction et des tailles minimales pour la vente, décision volontaire de ne pas commercialiser des espèces de poissons menacées dans les eaux brésiliennes. En 2019, après deux ans de développement, Pão de Açúcar a commencé à offrir dans son assortiment huit espèces de poissons brésiliennes non-conventionnelles pour réduire la concentration de la consommation des trois espèces les plus consommées au Brésil (saumon, morue et tilapia). Le lancement a été complété par une refonte de l'espace Pêche pour valoriser cette offre et fournir aux consommateurs des recettes afin d'encourager leur consommation.

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 ;

Les magasins Casino et Monoprix proposent des références certifiées par les labels ASC (*Aquaculture Stewardship Council*) et MSC (*Marine Stewardship Council*), qui garantissent une pêche plus durable ;

- favoriser un approvisionnement durable en thon sur les boîtes de conserve à marque propre Casino et Tous les jours avec les objectifs suivants :
 - *a minima* 80 % du thon albacore est pêché sur bancs libres (sans DCP, dispositif de concentration de poisson). Le restant est pêché soit à la canne, soit dans le cadre d'un FIP (*Fishery Improvement Project*, programme mettant en place une gestion durable de la ressource), soit sous certification MSC (programme d'amélioration sur 5 ans des pêcheries pour la mise en conformité avec la norme MSC),
 - *a minima* 20 % du thon listao est pêché sur bancs libres et au moins 50 % dans le cadre d'un FIP ;
- 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. L'enseigne Monoprix propose une gamme de thon albacore en conserve à marque propre labellisée Pavillon France qui provient des deux zones de pêche (océans Atlantique et Indien) et pêchée à la senne sur bancs libres (garantie sans DCP).

Pour renforcer ses actions de prévention des risques liés au thon en conserve pour ses produits à marque propre, 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 étudie des outils permettant 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). D'après les travaux de la TUPA, 99,7 % de la chaîne d'approvisionnement des sept fournisseurs de thon du groupe Casino est traçable du bateau au distributeur. De plus, parmi les 287 bateaux approvisionnant ses fournisseurs, 93 % des thoniers senneurs sont inscrits au "Proactive Vessel Register" et ont donc une activité de pêche pouvant être surveillée à distance.

3.6. PERFORMANCES EXTRA-FINANCIÈRES

■ Engagements RSE Groupe

Principaux Engagements et objectifs RSE – Groupe et France	Cible	Périmètre
Promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité		
Augmenter de 5 points le pourcentage de femmes dans l'encadrement entre 2015 et 2020	2020	Groupe
Augmenter d'1 point le pourcentage de collaborateurs en situation de handicap entre 2015 et 2020	2020	Groupe
Déployer la stratégie bas carbone pour lutter contre les dérèglements climatiques		
Réduire de 18 % des émissions de Gaz à Effet de Serre entre 2015 et 2025 sur le scope 1 et 2	2025	Groupe
Réduire de 10 % des émissions de Gaz à Effet de Serre entre 2018 et 2025 sur le scope 3	2025	Groupe
Réduire l'impact des emballages		
Signer et mettre en œuvre le Pacte Plastique	2019	France
Incorporer 25 % de plastique recyclé dans les bouteilles PET des eaux, jus de fruits, boissons gazeuses à marque propre	2023	France
Atteindre 100 % des emballages à marque propre réutilisable, recyclable ou compostable	2025	France
Développer l'offre de produits responsables et biologiques		
Augmenter le chiffre d'affaires réalisé par les produits bio	En continu	France
Poursuivre la suppression des substances controversées dans les produits à marque propre	En continu	France
Poursuivre le développement de l'offre "zéro résidu de pesticides"	En continu	France
Renforcer les actions en faveur du bien-être animal		
Poursuivre le déploiement de l'étiquetage bien-être animal	En continu	France
Arrêter la commercialisation des œufs de poules élevés en cage (marque propre et marque nationale)*	2020	France
Ne plus utiliser d'œufs ni d'ovoproduits issus de poules élevées en cage dans les produits alimentaires (marque propre)	2025	France
Lutter contre le gaspillage alimentaire		
Mettre en œuvre les engagements du Pacte sur les dates de péremption	2020	France
Contrôler et améliorer les conditions sociales et environnementales de la chaîne d'approvisionnement		
Atteindre 100 % d'usines actives couvertes par un audit social ICS valide (usines actives situées dans des pays à risque et fabricant des produits à marques propres pour le Groupe)	En continu	Groupe
Lutter contre la déforestation liée aux matières premières : élevage bovin, huile de palme, soja, cacao		
Poursuivre les actions de lutte contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières pour les produits à marque propre	2020	Groupe
Dont France		
100 % de l'huile de palme certifiée RSPO	2020	France
100 % des produits contenant plus de 20 % de cacao certifié UTZ	2020	France

* GPA s'est également engagée à ne plus commercialiser d'œufs de poules élevées en cage d'ici 2025 sur ses marques propres.

Concernant les engagements spécifiques de GPA et d'Éxito, se référer aux publications respectives des deux entités : pour GPA ; <https://www.gpabr.com/en/> et Éxito ; <https://www.grupoexito.com.co/en>.

■ Notation extra-financière

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.

Le groupe Casino privilégie, depuis 2012, les trois indices extra-financiers suivants : Euronext Vigeo Eiris, FTSE4GOOD et DJSI.

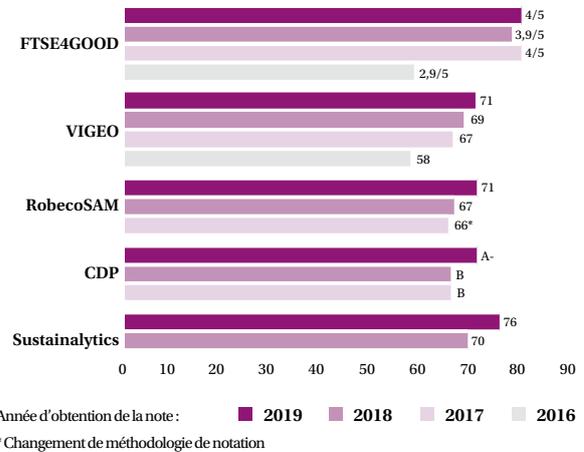
En 2019, le Groupe a été présent dans les indices :

- Euronext Vigeo Europe 120, Euronext Vigeo Eurozone 120, Euronext Vigeo World 120 ;
- FTSE4GOOD ;
- Ethibel *Sustainability Index* ESI ;
- STOXX Global ESG *Leaders indices* ;
- pour la sixième année consécutive, Grupo Éxito est présent dans l'indice DJSI *Emerging Markets* qui récompense, chaque année, les entreprises les plus performantes selon des critères économiques, environnementaux et sociaux. Éxito est également présent dans l'indice Euronext Vigeo Eiris *Emerging Markets*.

En 2019, le groupe Casino est classé 1er de son secteur par Vigeo Eiris.

En 2018, le groupe Casino se positionnait au niveau 3 du BBFAW *Business Benchmark on Farm Animal Welfare*, soit le distributeur français le mieux classé.

Enfin, il répond au CDP dont la notation a augmenté au niveau A- en 2019.



L'évolution des notations extra-financières ainsi que les dialogues avec les investisseurs ISR ont été présentés au Comité de gouvernance et de RSE en 2019.

■ Indicateurs de performance Groupe

Engagements	Indicateurs	2017	2018	2019	Var. vs N-1
Employeur engagé					
	Effectif inscrit au 31/12	217 824	216 736	219 132	+1%
	Part des effectifs en CDI	93,5 %	93,5 %	93,7 %	+ 0,2 point
Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	Part des effectifs < 30 ans	38,9 %	38,7 %	38,8 %	+ 0,1 point
	Nombre d'alternants/apprentis au 31/12	7 270	8 483	7 755	- 9 %
	Nombre de personnes déclarées handicapées au 31/12	7 303	8 129	8 546	+ 5 %
	Part des effectifs déclarés handicapés sur l'effectif total □	3,4 %	3,8 %	3,9 %	+ 0,1 point
Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Part de femmes dans l'effectif	52,7 %	52,4 %	52,2 %	- 0,2 point
	Part de femmes parmi les cadres* □	38,2 %	39,0 %	39,5 %	+ 0,5 point
Offrir un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs	Part des effectifs en temps partiel	15,1 %	17,2 %	17,7 %	+ 0,5 point
	Nombre total d'heures de formation	4 335 900	4 527 400	5 684 600	+ 26 %
	Nombre d'heures de formation/personne	20,0	21,1	26,1	+ 5 heures
	Taux de fréquence des accidents du travail	18,0	16,6	14,4	- 2,2 points
	Taux de gravité des accidents du travail	0,74	0,64	0,62	- 0,02 point
	Taux d'absentéisme pour accidents du travail et maladies	4,8 %	4,3 %	3,4 %	- 0,9 point
Acteur local solidaire					
Soutenir l'aide alimentaire	Dons de marchandises alimentaires du Groupe en équivalent repas ⁽¹⁾	31 196 360	38 117 440	37 405 060	- 2 %
Soutenir les enfants en difficulté et agir contre les exclusions sociales	Nombre de personnes bénéficiaires des actions des fondations ou partenariats de solidarité	+ de 102 400	+ de 101 200	+ de 103 300	+ 2 %
	Montant versé au titre de la solidarité (K€) ⁽¹⁾	68 324	77 427	79 469	+ 3 %
Commerçant responsable					
Veiller à la qualité des produits	Nombre d'analyses qualité (microbiologiques et physico-chimiques) réalisées sur les produits MDD ^{(2)*}	-	-	+ de 44 900	
Agir pour la santé des consommateurs	Nombre de références de produits alimentaires Bio (produits MDD ⁽²⁾ et MN ⁽³⁾)	16 004	19 818	22 605	+ 14 %
	Chiffre d'affaires réalisé avec les produits alimentaires Bio en France (produits MDD ⁽²⁾ et MN ⁽³⁾) (en millions d'euros) □	895	959	1 100	+ 15 %
Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Nombre d'audits ICS (sociaux et environnementaux) réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe ^{(4)*}	1 245	1 483	1 153	- 22 %
	Part des usines actives auditées situées dans un pays à risque possédant un statut Acceptable ^{(4)*}	61 %	68 %	63 %	- 5 points
	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 □	66 %	93 %	90 %	- 3 points

Engagements	Indicateurs	2017	2018	2019	Var. vs N-1
Acteur mobilisé pour l'environnement et le climat					
Réduire les émissions carbone⁽⁵⁾	Émissions GES liées aux fluides frigorigènes par mètre carré de surface de vente (KgeqCO ₂ /m ²) ^{(6)*}	191,6	194,0	205,7	+ 6 %
	Émissions GES liées à la consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente (KgeqCO ₂ /m ²) [*]	67,5	50,5	48,9	- 3 %
	Bilan GES Scope 1 ^{(7)*} □	1 136 000	1 196 000	1 285 000	+ 7 %
	Dont France :	425 000	440 000	405 000	- 8 %
	Dont Amérique latine :	711 000	756 000	880 000	+ 16 %
	Bilan GES Scope 2 ^{(8)*} □	368 000	278 000	267 000	- 4 %
	Dont France :	63 000	61 000	56 000	- 8 %
	Dont Amérique latine :	305 000	217 000	211 000	- 3 %
Économiser et préserver les ressources	Électricité totale consommée (MWh)	2 994 100	2 992 700	2 834 100	- 5 %
	Électricité consommée par mètre carré de surface de vente (kWh/m ²)	571	565	547	- 3 %
	Électricité renouvelable produite par le Groupe (MWh)	107 500	106 700	114 000	+ 7 %
	Taux de valorisation des déchets (dons alimentaires exclus) ⁽⁹⁾	54,9 %	44,4 %	50,2 %	+ 5,8 points
Protéger la biodiversité	Nombre de produits responsables certifiés	+ de 25 140	+ de 29 340	+ de 34 390	+ 17 %
Éthique et conformité					
	Nombre de cas de corruption avérés*	-	-	14	-

* Indicateur intégré à la Déclaration de Performance extra-financière (DPEF).

□ Indicateur associé à un engagement RSE Groupe.

(1) Hors Disco Devoto.

(2) MDD : Marques propres.

(3) MN : Marques nationales.

(4) Données consolidées issues du suivi de chacune des entités du groupe quant à la couverture de leur parc d'usines actives par des audits. De ce fait, une même usine travaillant pour plusieurs entités du Groupe peut potentiellement être comptabilisée plusieurs fois.

(5) Une actualisation majeure des facteurs d'émissions a été effectuée en 2018.

(6) Donnée 2017 hors Franprix et Éxito ; donnée 2018 hors Groupe Monoprix et Codim ; donnée 2019 hors Disco Devoto soit un taux de couverture des magasins du Groupe en mètre carré de surface de vente de 94 % en 2019 contre 84 % en 2018.

(7) Les données des 3 années ont été extrapolées sur 100 % du périmètre. Pour l'année 2019, les données primaires intégrées au Scope 1 représentent 94 % de la donnée, soit une part extrapolée de 6 %.

(8) Les données des 3 années ont été extrapolées sur 100 % du périmètre. Pour l'année 2019, les données primaires intégrées au Scope 2 représentent 97 % de la donnée, soit une part extrapolée de 3 %.

(9) Donnée 2017 hors Franprix, Naturalia, Disco Devoto et Libertad ; données 2018 et 2019 hors Naturalia, Disco Devoto et Libertad.

3.7. TABLE DE CONCORDANCE 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 2018 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 13 à 15
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 189 à 192
Social	Paragraphes 3.5.1.1 et 3.5.1.1 Promotion de la diversité et Egalité professionnelle	Pages 200 à 205
Sociétal	Section 4.3., Principaux facteurs de risques : Risques liés à la qualité et à la sécurité des produits (4.3.3 II)	Page 288
Environnemental	Section 4.3., Principaux facteurs de risques : Changement climatique (4.3.3 I)	Page 287
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance/ Cartographie des risques Devoir de vigilance	Page 219
Droits de l'homme	Section 4.3., Principaux facteurs de risques : Impact social et environnemental de la chaîne d'approvisionnement (4.3.3 III)	Page 289
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)	Page 290
	Lutte contre l'évasion fiscale	Page 192
Social	Section 3.5.1 Le groupe Casino, un employeur engagé/ cf. paragraphes 3.5.1.1 et 3.5.1.2	Pages 200 à 205
	Indicateurs de performance	Pages 244 et 245
Politiques, résultats et indicateurs clés		
Sociétal	Le groupe Casino, un commerçant responsable/ cf. paragraphe 3.5.3.1.	Pages 213 et 214
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 244 et 245
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 232 à 234
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 244 et 245
Droits de l'homme	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 217 à 229
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 244 et 245
Lutte contre la corruption/ Lutte contre l'évasion fiscale	Section 3.4 Éthique et Conformité/ cf. paragraphes 3.4.1. à 3.4.5	Pages 196 et 197
	Lutte contre l'évasion fiscale	Page 192
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 185 à 245

Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire	Paragraphe 3.5.4.3 Préserver et réduire la consommation des ressources et agir en faveur de l'économie circulaire	Pages 235 à 237
Respect du bien-être animal	Paragraphe 3.5.3.5. Veiller au bien-être animal	Pages 229 à 231
Lutte contre le gaspillage et contre la précarité alimentaire	Paragraphe 3.5.2.1. Soutenir l'aide alimentaire, Paragraphe 3.5.4.3. Préserver et réduire la consommation des ressources et agir en faveur de l'économie circulaire	Page 211 Pages 235 à 237
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 214 à 231
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 205 à 210
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 200 à 205
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 199, 244
Les embauches et les licenciements	Section 3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé	Page 199
Les rémunérations et leur évolution	Paragraphe 3.5.1.3.3. Rémunérer les collaborateurs pour développer la performance individuelle, collective et RSE	Page 207
Organisation du travail		
L'organisation du temps de travail	Section 3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé	Pages 199, 209
L'absentéisme	Section 3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé	Pages 209, 244
Santé et sécurité		
Les conditions de santé et de sécurité au travail	Paragraphe 3.5.1.3.6. Agir pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail	Pages 208 et 209
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 209, 244
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 205 et 206
Le bilan des accords collectifs	Paragraphe 3.5.1.3.1. Favoriser le dialogue social	Page 206
Formation		
Les politiques mises en œuvre en matière de formation	Paragraphe 3.5.1.3.8. Former les collaborateurs pour développer l'employabilité	Pages 210, 244
Le nombre total d'heures de formation	Paragraphe 3.5.1.3.8. Former les collaborateurs pour développer l'employabilité	Pages 210, 244
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 203 à 205, 244
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 202, 244
Mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations	Paragraphe 3.5.1.1.1. Lutter contre les discriminations et les stéréotypes	Pages 200 et 201
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 231 et 232
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 231 à 241

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 232 à 234, 245
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. Préserver et réduire la consommation des ressources et agir en faveur de l'économie circulaire	Pages 236, 245
Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Paragraphe 3.5.4.4. Lutter contre le gaspillage alimentaire	Pages 238, 245
<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 235, 245
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	Paragraphe 3.5.4.5. Encourager une consommation plus respectueuse de la biodiversité	Pages 239 à 241, 245
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 235, 245
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 232 à 234, 245
Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	Paragraphe 3.5.4.2.4. Adaptation au changement climatique	Page 234
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 232 à 234, 245
Protection de la biodiversité		
Les mesures prises pour développer la biodiversité	Paragraphe 3.5.4.5. Encourager une consommation plus respectueuse de la biodiversité	Pages 239 à 241, 245
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 193 à 195
Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	Section 3.3. Dialogue avec les parties prenantes	Pages 193 à 195
Les relations entretenues avec les parties prenantes et les modalités du dialogue avec celles-ci	Section 3.3. Dialogue avec les parties prenantes	Pages 193 à 195
Les actions de partenariat ou de mécénat	Section 3.5.2. Le groupe Casino, un acteur local solidaire	Pages 211 à 213, 244

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 216 à 217
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 217 à 229
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	Page 194
Loyauté des pratiques		
Les actions engagées pour prévenir la corruption	Section 3.4 Éthique et Conformité	Pages 196 à 198
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 214 à 216
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives :		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective 	Section 3.1. Principes d'actions et gouvernance RSE	Page 186
	Paragraphe 3.5.1.3.1. Favoriser le dialogue social,	Pages 205 et 206
	Paragraphe 3.5.3.3 Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 216 et 217
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 200 et 201
	Paragraphe 3.5.3.3. Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 216 et 217
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 217 à 229
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 216 et 217
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 217 à 229
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 216 et 217
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 217 à 229
Droits de l'Homme		
Actions engagées en faveur des droits de l'Homme	Section 3.1. Principes d'actions et gouvernance RSE	Page 186
	Paragraphe 3.5.3.3. Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 216 et 217
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 217 à 229
Note méthodologique		
	Section 3.9 Méthodologie de reporting des indicateurs extra-financiers	Pages 253 et 254
Avis sur la conformité et la sincérité des informations		
	Section 3.10. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion	Pages 255 à 257

3.8. TABLES DE CORRESPONDANCE ODD – GRI

3.8.1. Objectifs de Développement Durable – ODD

Objectifs de Développement Durable	Cibles ODD principalement impactées	Nos engagements et nos actions	Références	Pages
Employeur engagé				
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	5.5. ; 10.2. ; 10.3.	Promouvoir la diversité et l'égalité des chances :	3.5.1.1/ 200 à 203
		<ul style="list-style-type: none"> Lutter contre les discriminations et les stéréotypes Agir en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés Agir en faveur de la diversité intergénérationnelle 		
		Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3.5.1.2.	203 à 205
 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	4.3. ; 4.4 ; 4.7 ; 10.2. ; 10.3	Promouvoir la diversité et l'égalité des chances :	3.5.1.1.3./ 203
		<ul style="list-style-type: none"> Développer l'alternance et l'accès à une première expérience professionnelle Faciliter l'orientation et l'insertion des élèves 		
		Offrir un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs :		
		<ul style="list-style-type: none"> Gérer les talents et veiller à l'évolution professionnelle des collaborateurs Former les collaborateurs pour développer l'employabilité 	3.5.1.3.7. / 3.5.1.3.8./	209 et 210 210
		Aider à l'insertion professionnelle des jeunes	3.5.2.3.	212
 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE		3.4 ; 3.5 ; 3.6.	Offrir un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs :	3.5.1.3.6. 208 et 209
		<ul style="list-style-type: none"> Agir pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail 		
Acteur local solidaire				
 2 ÉNERGIE PROPRE ET ABORDABLE	 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	2.1. ; 2.2. ; 4.3. ; 4.4 ; 11.1	Soutenir l'aide alimentaire 3.5.2.1./ 211
				Soutenir les enfants en difficulté 3.5.2.2./ 211 et 212
				Agir contre les exclusions sociales 3.5.2.4. 213
Commerçant responsable				
 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES		12.8.	Entretenir des relations de proximité avec les fournisseurs et les accompagner dans leurs démarches RSE	3.3.3. 194
 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE		3.4 ; 3.5 ; 3.6.	Agir pour la santé des consommateurs :	3.5.3.2. 214 à 216
		<ul style="list-style-type: none"> Améliorer le profil nutritionnel et la composition des produits à marque propre Proposer des produits issus de l'Agriculture Biologique et garantis sans résidus de pesticides Développer des gammes de produits spécifiques Informier le consommateur sur le profil nutritionnel du produit et promouvoir des modes de consommation équilibrée 		
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	8.7 ; 8.8 ; 10.2. ; 10.3	Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	3.5.3.3./ 216 et 217
			Plan de vigilance	3.5.3.4. 217 à 229

Objectifs de Développement Durable	Cibles ODD principalement impactées	Nos engagements et nos actions	Références	Pages
Acteur impliqué en faveur de l'environnement				
	13.2.	Mettre en œuvre une stratégie bas carbone pour lutter contre les dérèglements climatiques	3.5.4.2.	232 à 234
  	7.2. ; 11.1. ; 13.2.	Préserver et réduire la consommation des ressources et agir en faveur de l'économie circulaire : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réduire les consommations d'énergie et agir en faveur des énergies renouvelables 	3.5.4.3.	235 à 237
	12.2 ; 12.3 ; 12.4 ; 12.5 ; 12.8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réduire, trier et valoriser les déchets ▪ Réduire l'impact des emballages Lutter contre le gaspillage alimentaire	3.5.4.3.3./ 3.5.4.3.4. / 3.5.4.4.	236 236 et 237 238
 	14.4 ; 15.1 ; 15.2	Encourager une consommation plus respectueuse de la biodiversité	3.5.4.5	239 à 241

3.8.2. Global Reporting Initiative – GRI

	Chapitres correspondants
Standard GRI 101 : Introduction	
Principes de reporting	3.3./3.2.2./3.5.1.3.3./3.5.3.4.
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./1.6./2.1./3.5.1./3.5.3.4./8.5./3.6./9.1.
Stratégie	3.2.2./3.5.1.3.
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	3.9.
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	3.9.
Standard GRI : 200 Économie	
201 : Performance économique	3.3./3.5.3./3.5.1.3./3.5.7.
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./3.4.3./3.4.4./3.4.5./4.1.
206 : Comportement anticoncurrentiel	4.3./3.4./9.10.
Standard GRI : 300 Environnement	
301 : Matériaux	3.5.4.3./3.6.
302 : Énergies	3.5.4.3./3.6.
303 : Eau	3.5.4.3.2./3.6.
304 : Biodiversité	3.5.4.5./3.5.7.1.
305 : Émissions	3.5.4.2./3.6.
306 : Effluents et déchets	3.5.4.3.3./3.5.4.3.4./3.6.
307 : Respect de l'environnement	3.5.3.4.
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./3.5.1.3.8./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	4.3.1./4.3.3.
419 : Conformité socio-économique	3.2./3.4.

3.9. 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 du groupe Pão de Açúcar (GPA) dont ses entités Multivarejo, Assaf et Compre Bem,
 - 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.

Le périmètre de reporting RSE s'entend hors activités dites "abandonnées" en application de la norme IFRS 5 et hors activités destinées à être cédées. Ainsi, les entités groupe Vindémia, Leader Price, Viavarejo et Cnova Brésil sont exclues du périmètre.

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 des années antérieures présentées dans ce document ont été recalculées sur le périmètre de reporting RSE 2019 afin d'assurer la comparabilité des indicateurs de performance.

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 2018 au 30 novembre 2019.

Les données environnementales couvrent les sites administratifs, logistiques ainsi que les magasins ayant eu une activité sur 12 mois pleins, du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2019.

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 ont été organisées et des supports 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.

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

- 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 "textile" sont exclus de cette catégorie bien que pour partie constitués de coton biologique.
- Les produits dits "responsables certifiés" 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.
- **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 ;
 - Les données consolidées sont issues du suivi de chacune des entités du groupe quant à la couverture de leur parc d'usines actives par des audits. De ce fait, une même usine travaillant pour plusieurs entités du groupe peut potentiellement être comptabilisée plusieurs fois.

■ 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 (carburant des véhicules détenus ou en location longue durée),
 - les émissions directes fugitives notamment celles liées aux fuites de fluides frigorigènes.
 - Le scope 2 correspond aux émissions indirectes de GES associées à l'énergie et plus particulièrement, à l'électricité.
 - Les facteurs d'émissions utilisés sont ceux de la Base Carbone de l'ADEME ou, à défaut, proviennent de sources reconnues comme le 5ème rapport du GIEC (GIEC AR5).
- **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 valorisés 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, 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.
- Les déchets dangereux font l'objet d'une gestion spécifique et locale en fonction des réglementations en vigueur. Ils sont collectés et stockés séparément des autres déchets avant d'être remis à des prestataires spécialisés et agréés en vue de leur traitement. À ce titre, seuls ceux qui font l'objet d'une valorisation par une filière agréée sont pris en compte dans la quantité de déchets valorisés.

3.10. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2019

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre Société (ci-après "entité"), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Conseil d'administration 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.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel") dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 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.

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-après les "Informations".

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 ⁽¹⁾ :

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

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

- 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 les entités Multivarejo (Brésil), Assaí (Brésil), Casino France (France), Monoprix (France) et Grupo Éxito (Colombie) ;
- 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, 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 27 % et 61 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (29 % des effectifs, 61 % du bilan GES Scope 1, 27 % du bilan GES Scope 2) ;
- 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.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre octobre 2019 et mars 2020 sur une durée totale d'intervention d'environ seize semaines.

Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les Directions Ressources Humaines et de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE).

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, 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.

Paris-La Défense, le 9 avril 2020

L'Organisme Tiers Indépendant
EY & Associés

Jean-François Bélorgey
Associé



Éric 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)
Part des femmes cadres (%)	<p>La lutte contre les discriminations et les stéréotypes</p> <p>L'action en faveur de l'insertion et du maintien des travailleurs handicapés</p> <p>L'action en faveur de la diversité intergénérationnelle</p> <p>L'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>

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 d'analyses qualité des produits à marque propre	Le dispositif de management de la qualité des produits (organisation dédiée et experts, audits réguliers, analyses qualité, procédures et outils de traçabilité, de retrait-rappel et de gestion de crise)
Nombre d'audits ICS (sociaux et environnementaux) réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe	
Part des usines actives auditées situées dans un pays à risque possédant un statut <i>Acceptable</i>	La politique de retrait des produits
Nombre de cas de corruption avérés	<p>La démarche d'évaluation des risques sociaux, humains, des fournisseurs et des filières</p> <p>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</p> <p>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)</p>

