

3.1. Principes d'actions et gouvernance RSE	170
3.2. Déclaration de performance extra-financière – DPEF	172
3.3. Dialogue avec les parties prenantes	176
3.4. Éthique et conformité	179
3.5. Politiques et actions déployées	183
3.6. Performances extra-financières	235
3.7. Table de concord <mark>ance DPEF</mark>	239
3.8. Tables de correspondance ODD - GRI	243
3.9. Méthodologie de reporting des indicateurs extra-financiers	246
3.10. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance	
extra-financière	248

3.1. PRINCIPES D'ACTIONS ET GOUVERNANCE RSE

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

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

De par les politiques déployées au titre de ses enjeux prioritaires, le groupe Casino agit directement et indirectement sur 12 ODD (cf. tableau de correspondance ODD, pages 243-244).

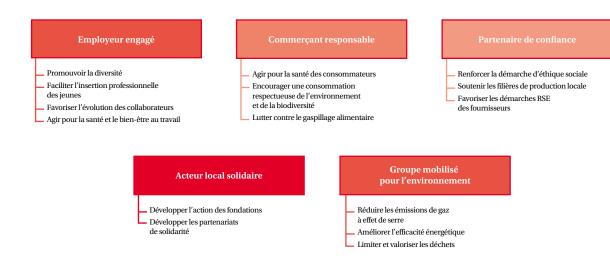
La politique RSE du Groupe a pour ambition de proposer des modes de consommation responsables, et d'améliorer la durabilité de son modèle d'affaires en soutenant la confiance accordée par les principales parties prenantes avec lesquelles il entretient un dialogue constant.

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

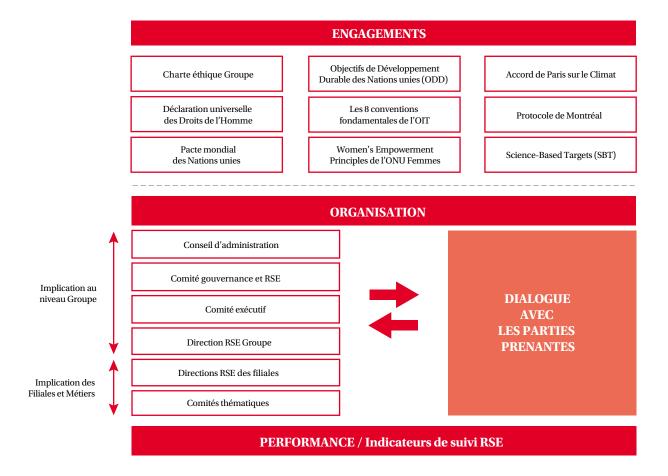
Le Conseil d'administration a souhaité confier au seul Comité de gouvernance et RSE l'examen et le suivi des sujets de responsabilité sociale d'entreprise et d'élargir ses attributions. Dans le domaine de la RSE, ce Comité a pour mission d'examiner, en lien avec la stratégie du Groupe, les engagements 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 a été précisé dans la Charte du Comité et le règlement intérieur du Conseil (cf. chapitres 5 et 8).

Au 25 février 2021, 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 2020 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 à 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.

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

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 2020 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 239 à 242 permet d'identifier ces informations.

3.2.1. Modèle d'affaires

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

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, en cohérence avec les référentiels sectoriels internationaux, un domaine spécifique RSE a été intégré au catalogue des risques Groupe préexistant. Une revue des sujets matériels a été effectuée en s'appuyant notamment sur le référentiel sectoriel Food Retailers & Distributors du SASB (Sustainability Accounting Standards Board). Ce domaine intègre les thématiques associées à l'application des lois relatives au devoir de vigilance, à la lutte contre la corruption et la fraude, et contre le gaspillage alimentaire.

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 à mettre en œuvre pour réduire le niveau du risque résiduel. Le suivi des plans d'action a été réalisé en 2020 et les résultats ont été présentés en Comité de gouvernance et de RSE en janvier 2021. Un travail spécifique permettant l'évaluation des risques et opportunités liés au changement climatique a également été réalisé en 2020, en lien avec les recommandations de la TCFD.

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

Par ailleurs, un groupe de travail, composé du Président du Comité de Prévention des risques, du Directeur des Assurances Groupe, du Directeur RSE Groupe, du Directeur Risques et Conformité et Déontologue Groupe et du Directeur du Contrôle interne Groupe, mène spécifiquement un travail d'identification des risques RSE majeurs portés par la société mère dont la liste a été mise à jour en 2020.

Afin de s'inscrire dans les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), le Groupe a mené en 2020 une évaluation spécifique des risques physiques et de transition, ainsi que des opportunités liées au changement climatique auprès de l'ensemble des entités du Groupe. Les risques majeurs ainsi identifiés sont présentés ci-après au paragraphe (iii). Cette démarche d'identification des risques climatiques s'intègre dans la démarche d'identification des risques Groupe menée annuellement par la Direction des Risques et de la Conformité qui, en complément, mène des actions afin de développer la culture du risque au sein du Groupe.

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 principaux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux 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 : confiée à un tiers externe, cette étude de matérialité, a permis de prioriser les enjeux RSE et de confirmer 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 2018, Éxito a actualisé son étude de matérialité pour définir les axes prioritaires d'actions dans les années à venir et portent sur la sécurité alimentaire et l'offre de produits responsables, le changement climatique, les impacts sociaux de la chaîne d'approvisionnement. Au Brésil: en 2017, GPA a complété son étude de matérialité, avec le support d'un cabinet externe spécialisé, pour prendre en compte les attentes exprimées par l'*International Integrated Reporting Council* – l'IIRC ainsi que les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD). Une nouvelle analyse de matérialité a été réalisée par GPA au dernier trimestre 2020 qui est venue confirmer les enjeux majeurs relatifs au changement climatique, au gaspillage alimentaire et à une offre de produits sains, durables et sûrs.

(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	Revues d'impacts	Politiques et diligences raisonnables	Résultats des politiques et indicateurs clés
Sociétal				
Sécurité alimentaire	Risque de crise sanitaire causée par : un défaut de qualité/ conformité/sécurité des produits, un défaut d'application des procédures de retrait/rappel des produits,	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 cf. § 3.5.3.1. 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.

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

Principaux risques RSE	Descriptifs des risques	Revues d'impacts	Politiques et diligences raisonnables	Résultats des politiques et indicateurs clés
Environnement				
Changement climatique	Risques physiques en cas d'événements météorologiques extrèmes Risques physiques chroniques liés aux changements climatiques et à l'élévation de la température moyenne et du niveau de la mer, concernant la chaîne d'approvisionnement Risques de transition relatifs à la réputation et à l'évolution de l'environnement juridique et fiscal	Impact sur l'activité économique de l'organisation: interruption d'activité, augmentation du prix des matières premières, hausse du prix de l'énergie, augmentation des primes des polices d'assurances. Impact sur les collaborateurs: conditions de travail, santé, sécurité, productivité. Impact sur l'offre de produits commercialisés par les magasins avec des changements des comportements d'achat des clients. Impact sur l'accès aux financements. Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.	Démarche acteur engagé en faveur de l'environnement et du climat cf. § 3.5.4.2. et 3.5.4.2.1. Lutte contre les dérèglements climatiques via une stratégie bas-carbone basée notamment sur la réduction des émissions liées aux fluides réfrigérants : maintenance préventive des installations existantes, augmentation de la part de fluides à faible pouvoir de réchauffement climatique, remplacement progressif des équipements froid. En complément, se référer à la gestion du risque "Changement climatique" telle que présentée à la section 4.3.3.	Émission Gaz à Effet de Serre en Valeur absolue : Scope 1+2 (teqCO ₂) Émissions Gaz à Effet de Serre liées aux fluides frigorifiques par mètre carré de surface de vente (KgeqCO ₂ /m²) Émissions Gaz à Effet de Serre liées à la consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente (KgeqCO ₂ /m²)
Droits de l'Homme/Er	nvironnement			
Impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Risque de non-respect par les fournisseurs de la réglementation et des engagements pris par le Groupe en matière de : 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.	Impact sur les travailleurs (santé/sécurité) de la chaîne d'approvisionnement. Sanctions en cas de non-respect des dispositions de la loi du 27 mars 2017 (devoir de vigilance). Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.	Démarche commerçant responsable cf. § 3.5.3.3. et 3.5.3.4. 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.	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 Acceptable.

174

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

Principaux risques RSE	Descriptifs des risques	Revues d'impacts	Politiques et diligences raisonnables	Résultats des politiques et indicateurs clés
Social				
Lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité	Risque de non-conformité réglementaire et/ou non-respect des engagements pris par l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.	Impact sur le niveau d'engagement des équipes et l'attractivité de l'entreprise (marque employeur). Mise en jeu de la responsabilité de l'employeur pour non-respect des dispositions légales et réglementaires. Impact sur la performance économique de l'entreprise. Impact sur l'entreprise en termes d'image et de réputation, impact financier.	Démarche employeur engagé cf. § 3.5.1.1. 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.	Part de collaborateurs en situation de handicap
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 cf. section 3.4. 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 237 et 238.

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

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

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

- $\bullet \ \ d\'{e}vel oppement de produits sains (cf. paragraphe 3.5.3.2.) \, ;$
- respect du bien-être animal (cf. paragraphe 3.5.3.5. du présent chapitre);
- lutte contre le gaspillage alimentaire (cf. paragraphe 3.5.4.5. du présent chapitre);
- soutien de l'économie circulaire (cf. paragraphe 3.5.4.4. du présent chapitre);
- satisfaction des clients (cf. section 3.3.2.);
- lutte contre la précarité alimentaire (cf. paragraphe 3.5.2.1. du présent chapitre);
- ancrage local (cf. paragraphe 3.5.4.2.4. (ii)).

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

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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. Ainsi, de nombreux accords sont signés chaque année avec les organisations syndicales représentatives. 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 troisième accord a été négocié en 2020 et signé pour la période 2021-2023. Au Brésil, GPA mène de nombreuses actions en faveur du dialogue social et entretient des relations avec de nombreux syndicats. En Colombie, Éxito a mis en place quatre accords collectifs depuis 2019 et un accord collectif pour les collaborateurs de l'alimentaire sur les conditions de travail des employés.

Par ailleurs, des enquêtes d'engagement et/ou des sondages sont mis en place, régulièrement par les filiales, afin de prendre en compte les attentes des collaborateurs. Ainsi, en 2019, en France, un questionnaire a été envoyé au Top 200 du Groupe afin de valider les enjeux prioritaires au regard de leurs métiers et leurs perceptions de la politique RSE du Groupe. Monoprix a reconduit son enquête d'engagement avec 77 % de participation et un indicateur de qualité de vie au travail de 72 %. En 2020, la démarche "Casino Agissons pour la Planète" ("CAP"") a permis aux collaborateurs des magasins Casino (hypermarchés et supermarchés) d'exprimer leurs attentes en matière RSE et de communiquer sur les initiatives déjà lancées. Le manifeste, décliné en trois piliers, "CAP' d'agir pour le climat", "CAP' de mieux manger" et "CAP d'être solidaires", a été signé par les équipes magasins. Une grande fresque, exposée au siège du Groupe, avec les photos des collaborateurs engagés, témoigne de l'implication et de l'adhésion des équipes à la démarche. Le Groupe a aussi participé au Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise, permettant d'identifier les attentes des salariés pour garantir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations. En Amérique du Sud, Éxito a réalisé, en 2020, une enquête sur l'environnement de travail des collaborateurs avec un taux de participation de 89 % et GPA réalise tous les deux ans une enquête d'engagement des collaborateurs avec un taux de participation de 90 % pour Multivarejo en 2019 et un indice d'engagement de 73 % en hausse de 7 points par rapport à 2017. En 2020, Assaí a obtenu un taux de participation de 100 % et un indice d'engagement de 88 %, en hausse de 9 points par rapport à 2018.

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, GPA reçoit près de 690 000 appels téléphoniques

par an et 11 000 retours *via* les réseaux sociaux. GPA a été lauréat de deux prix en 2020 pour sa relation clientèle, le prix "Reclame Aqui 2020" et le prix "Respeito – Empresas que Mais Respeitam o Consumidor 2020", reconnaissant la relation de confiance établie avec ses consommateurs. En Colombie, Éxito réalise une centaine d'enquêtes clients par magasin ainsi que des enquêtes par mail.

- 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.

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 en France ses enseignes dédiées au bio dont Naturalia qui compte plus de 200 magasins (216 en 2020) 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 déploie ses magasins 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, la marque Casino a supprimé plusieurs substances 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 (AMC Achats Marchandises Casino). 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 de la FEEF et les enseignes du groupe Casino a été renouvelée pour 3 ans (2020-2022).

En 2020, compte tenu du contexte sanitaire, de nombreux moments d'échanges ont été organisés en digital pour maintenir le lien (salons et colloques rendus impossibles) et de nouveaux débouchés ont été identifiés dans nos magasins pour aider les industriels et notamment les PME dont les volumes étaient orientés à la baisse en raison de la fermeture des circuits de restauration. Preuve de son engagement avec les PME, le Groupe a reçu, en 2020, deux FEEF d'Or sur cinq prix nationaux possibles (reconnaissance alternative aux Grés d'Or mises en place en raison du contexte sanitaire) récompensant les meilleures collaborations entre une PME et une enseigne dans le domaine de la RSE.

Afin d'accompagner ses fournisseurs dans leurs démarches RSE:

- le groupe Casino incite aussi les fournisseurs à autoévaluer leurs pratiques RSE en utilisant la plateforme mise en place avec les quatre organisations professionnelles que sont l'ANIA, la FEEF, COOP de France et la FCD (Fédération du commerce et de la distribution) dont le Groupe est membre. Ce portail (www.valorise.com) a pour objectif de rendre plus accessible la démarche d'autoévaluation RSE des fournisseurs, de la TPE aux très grands groupes internationaux, grâce à une saisie unique des données pour plusieurs enseignes de la grande distribution. Cette plateforme permet :
 - d'autoévaluer la performance RSE des fournisseurs avec un référentiel unique basé sur l'ISO 26000 décliné en six axes : Gouvernance, Environnement, Communautés/développement local, Consommateurs, Loyauté des pratiques, social/droits de l'homme,

- de faciliter le pilotage des démarches RSE,
- de valoriser l'engagement RSE de l'ensemble des acteurs de la chaîne,
- et d'appréhender le niveau de maturité des fournisseurs.

En 2020, 279 fournisseurs du groupe Casino (236 en 2019) ont autoévalué leur politique RSE pour 531 sites de production;

- 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.
- (ii) Avec ses principaux fournisseurs de marques nationales afin de partager les objectifs RSE et les priorités, et/ou de mettre en place des projets de collaboration. À titre d'exemple, le Groupe mène des opérations conjointement avec ses fournisseurs au profit de la Fédération Française des Banques Alimentaires, Handichiens, etc. En 2020, le groupe Casino a lancé le "Forum Carbone" afin de mobiliser ses principaux fournisseurs sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre des produits commercialisés en magasins (voir section 3.5.4.2.).
- (iii) Avec les filières : le Groupe a développé plus de 150 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 2020, le Groupe est le premier distributeur français à ne commercialiser des œufs de poules élevées hors cages en MDD et en marques nationales. Enfin, il a signé la charte "Plus près de chez vous et de vos goûts" avec le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation favorisant la mise en avant des produits agricoles et locaux dans les magasins.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

En Amérique du Sud, Éxito soutient les producteurs locaux en créant des partenariats avec des associations et structures reconnues et en achetant directement aux producteurs locaux colombiens. Ainsi, plus de 90 % des fruits et légumes proviennent de Colombie et plus de 80 % des achats se font directement auprès de petits producteurs locaux. Les producteurs bénéficient d'un programme d'accompagnement

(assistance technique, amélioration de la productivité, gestion des livraisons...) et d'une garantie d'achat de leurs produits au meilleur prix, contribuant au développement économique et social local. GPA soutient depuis près de 20 ans le programme "Caras do Brazil" pour encourager la consommation de produits de petits producteurs.

3.3.4. Collectivités locales

Par son maillage très fin du territoire, et l'implantation de magasins en France, dans les centres-villes, centres-bourgs et les zones rurales, le Groupe contribue au développement des territoires. Les services de développement des enseignes, les directeurs de magasins et de réseaux et la Direction des Relations extérieures entretiennent un dialogue constant avec les pouvoirs publics locaux. En effet, le Groupe propose des formats commerciaux adaptés aux spécificités

des territoires (Casino Shop, Spar, Vival, Monoprix...). 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 un dialogue avec des parties prenantes locales lors de la création, de l'aménagement et de la fermeture de magasins.

3.3.5. Communautés locales

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

En France, les magasins organisent plusieurs fois par an des collectes au profit d'associations locales. À titre d'exemple, Monoprix soutient 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, GPA et sa Fondation "Instituto GPA" soutiennent les communautés locales aux alentours de ses magasins en déployant des programmes visant à favoriser l'insertion professionnelle et à soutenir l'entreprenariat pour les personnes défavorisées. Le

programme NATA, en partenariat avec les départements de l'éducation et de l'agriculture de l'État de Rio de Janeiro, offre des cours de formation en boulangerie et confiserie dans les communautés avoisinantes de ses magasins et à des jeunes des favelas de Rio de Janeiro. En 2020, en raison de la pandémie de la Covid-19, les activités en classe ont été suspendues et l'ensemble du programme a été converti en activités d'apprentissage à distance, avec des contenus didactiques mis à disposition. Éxito soutient les communautés locales avec sa Fondation afin de lutter contre la malnutrition infantile et par l'achat de produits locaux auprès des communautés locales.

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

3.3.6. Organisations partenaires (ONG et associations)

Le groupe Casino participe aux travaux de l'*Initiative for Compliance and Sustainability* (ICS), d'Entreprises pour les Droits de l'Homme, du *Consumer Good Forum*, de l'*Accord on Fire and Building Safety*, de la *Palm Oil Transparency Coalition*, du *Statement of support du Cerrado Manifesto*. Il est partenaire d'Earthworm Foundation, 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 telles que le Global Compact France, ONU Femmes, de Duralim, de l'Open Agri Food, de l'Observatoire de la Parentalité, le Réseau national des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation, le Pôle Éco-conception et Management du Cycle de Vie de Saint-Étienne, de Perifem (Association technique du Commerce et de la Distribution), et des éco-organismes : Éco-Systèmes, Citéo, Corepile, Recylum. Depuis 2017, il a noué un partenariat avec trois organisations de la protection animale – LFDA, CIWF et OABA – afin de contribuer à la mise en place d'un étiquetage national sur le niveau de bien-être animal de la filière volaille (cf. paragraphe 3.5.3.5.). Ce partenariat a permis de définir un référentiel sur le niveau de bien-être animal tout au long de la vie de l'animal.

En Amérique du Sud, 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), de l'institut Akatu, qui mène des actions de sensibilisation et de mobilisation autour de la consommation responsable, de l'ABVTEX, qui œuvre pour un approvisionnement responsable et le respect du travail décent dans la chaîne textile, de l'Institut du Pacte national pour l'éradication du travail forcé (*InPacto*), du *Global Compact* et du GTFI, groupe de travail sur la traçabilité des fournisseurs indirects dans la filière bovine au Brésil. Éxito, en Colombie, interagit avec différentes parties prenantes nationales dont le SENA (Service national pour l'Apprentissage) et internationales comme le TFA 2030, le WWF, ou encore le *Consumer Good Forum* dont il est membre depuis 2007.

En 2020, 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 2020 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, SAM DJSI (S&P Global), Sustainalytics, MSCI, Carbon Disclosure Project (CDP), BBFWA, FAIRR.

3.4. ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

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

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.

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;

- 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.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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 deuxième semestre 2018, le groupe Casino a élaboré et déployé, avec l'appui d'un consultant externe, avec 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 depuis 2019 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, 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 2020.

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

- la formation, depuis 2017, de plus de 11 000 collaborateurs à la politique du groupe Casino en termes d'éthique et de prévention de la corruption. Plus particulièrement, en 2020, environ 1 000 collaborateurs parmi les populations considérées comme les plus exposées au risque de corruption ont été sensibilisés au cours de sessions animées en présentiel par des membres de la Direction des Risques et de la conformité, dont le Déontologue Groupe, et un avocat spécialisé ainsi qu'au cours de formations à distance;
- 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 en 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 se sont poursuivies en 2020 et 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. Une nouvelle politique intitulée "diligences conformité - Sapin 2" a été déployée en 2020.

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

Conformément aux exigences légales, le Groupe déclare à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) ses activités auprès des agents publics nationaux ainsi que les sommes engagées pour ses actions de représentation d'intérêts. Il déclare ses activités de représentation d'intérêts sur le Registre des représentants d'intérêts de la Commission européenne. Il est membre ou partenaire d'associations professionnelles de ses différents secteurs d'activité (commerce, logistique, vente à distance, production solaire...), ainsi que d'associations d'élus territoriaux, avec lesquels il interagit sur des sujets d'intérêt général (revitalisation des centres-villes, notamment).

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

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

3.4.8. Transparence fiscale

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

Elle s'articule autour des orientations et engagements suivants :

- veiller au respect de l'ensemble des législations fiscales nationales et acquitter en temps voulu tous les impôts dont le groupe Casino est redevable dans chacun des pays où il est implanté;
- éviter tous montages fiscaux agressifs visant à éluder l'impôt ou à transférer des bénéfices dans des pays à fiscalité privilégiée;
- coopérer en toute transparence avec les autorités fiscales. Le groupe Casino entretient des relations ouvertes et constructives avec les différentes autorités administratives, organes législatifs et juridictions en charge de la conduite des contrôles fiscaux, des évolutions normatives et des contentieux.

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

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

3.4.9. Protection des données personnelles

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

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

Les principales actions de conformité menées portent sur :

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

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

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

3.4.10. Sécurité informatique

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

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

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

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

 un Comité Data, se réunissant bimestriellement, est en charge de suivre tous les sujets concernant les données personnelles.

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

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

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

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

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

3.5. POLITIQUES ET ACTIONS DÉPLOYÉES

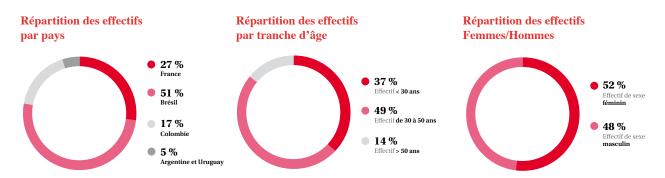
3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé

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

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

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

Le groupe Casino compte 205 769 collaborateurs dont 52 % de femmes. 27 % des collaborateurs sont situés en France et 73 % en Amérique du Sud.



Les collaborateurs du groupe Casino sont très majoritairement employés en contrat à durée indéterminée avec 95 % 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. 84 % des collaborateurs du Groupe sont employés à contrat en temps complet.

L'évolution des activités du Groupe a permis l'embauche de plus de 77 419 personnes en CDI et CDD en 2020, avec 50 % 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 23,8 % en 2020 avec de fortes disparités entre les entités compte tenu des contextes locaux spécifiques.

Aménagement des temps de travail

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

Effectifs CDI / CDD



Effectifs temps complet/temps partiel



DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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 3 200 personnes (+7% entre 2019 et 2020) 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 4 158 jours de repos au titre du plan congé de l'aidant familial qui ont bénéficié à plus de 420 collaborateurs. En 2020, comme 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). L'attribution de ces labels a également été étendue à Monoprix, ses enseignes et services centraux.

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

Engagement

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

L'ensemble des entités du Groupe se sont dotées de leur propre politique diversité formalisée, qui décline la politique Groupe.

- En France, le Groupe est signataire de la Charte de la diversité. Casino et Monoprix et leurs services centraux sont détentrices du label diversité – égalité, certifié par l'Afnor, preuve de leur engagement et de la qualité des actions mises en place. Les entités s'engagent également par le biais d'accords négociés avec les partenaires sociaux. Monoprix a ainsi signé en 2017 un accord triennal relatif à la qualité de vie au travail et à la promotion de la diversité.
- En Amérique du Sud, Éxito a signé la déclaration des "Principes de Diversité" et a formalisé une politique et des objectifs en termes de diversité et d'insertion validés par la Direction générale et suivis par un Comité diversité. GPA s'engage, au travers de sa charte de la diversité, et de son programme d'actions 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. Depuis 2019, GPA a adhéré également à "Initiative d'Entreprise pour l'égalité," "Alliance sans stéréotypes" et à la "Coalition d'Entreprise pour la fin des violences contre les femmes et les filles". Depuis début 2020, GPA a publié sa nouvelle politique diversité, inclusion et droits de l'homme.

Le groupe Casino est aussi signataire de la Charte d'engagement LGBT et GPA, au Brésil, des "10 engagements de l'Entreprise envers les Droits LGBTI+" pour veiller à une égalité des droits et de traitement entre toutes les collaboratrices et collaborateurs, quelle que soit leur orientation sexuelle.

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 d'environ 70 correspondants et référents "Promotion de la diversité". La mise en œuvre de la politique est portée par le Directeur de la promotion de la diversité et de la solidarité Groupe, reportant au Secrétaire Général du Groupe, et pilotée par le Comité diversité Groupe, composé de sept représentants du personnel et de sept membres de la Direction.
- En Colombie, la politique mise en œuvre est portée par 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 échangent avec les Directions Ressources humaines pour définir les plans d'actions.

■ Plans d'action

• Sensibilisation et formation

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

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

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

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

 Cdiscount organise, depuis 2018, pour ses collaborateurs, une semaine de sensibilisation et d'information sur des thématiques liées à la diversité. Des modules de formation des managers à la diversité et de la non-discrimination sont également déployés annuellement depuis cette date; GPA organise chaque année la semaine de la diversité marquée par de nombreux événements (formation, conférence, débat, enquête) autour du handicap, de la diversité générationnelle, de l'égalité raciale, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du respect des droits des personnes LGBTQIA+. En 2020, l'événement a entièrement été digitalisé et a recensé la participation de plus de 6 000 collaborateurs.

• 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 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).

Ces services font également appel à des canaux de sourcing très diversifiés, et ont participé à plus de 40 forums dédiés à l'emploi (dont le forum "Hello Handicap") et à des rencontres avec les prescripteurs de l'emploi tels que les missions locales ou l'école de la deuxième chance.

• Contrôle des engagements

Le contrôle de la mise en œuvre des engagements s'effectue lors des audits intermédiaires et de renouvellement du Label Diversité et Egalite professionnelle dans le cadre de la certification de l'AFNOR.

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

Seul l'âge reste perçu comme le premier critère de discrimination possible pour 35 % des sondés ; des actions correctives continuent d'être déployées (guides, formations e-learning).

Enfin, plusieurs entités du Groupe disposent de cellules d'écoute sur les discriminations qui offrent la possibilité à tous les collaborateurs de signaler, en toute confidentialité, directement le fait d'être victime ou témoin d'une discrimination, réelle ou supposée.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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). Depuis 2016, GPA est signataire du Pacte pour l'inclusion des personnes handicapées (Réseau d'entreprise pour l'inclusion sociale) et a ainsi souscrit aux cinq engagements de promotion des droits des personnes handicapées, afin de renforcer l'engagement de sa direction sur ce sujet, et de promouvoir une culture d'entreprise et un environnement de travail inclusifs.

Le groupe Casino est aussi signataire du manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique, avec le Secrétariat d'État auprès du Premier Ministre chargé des personnes handicapées.

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

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.

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

■ Plans d'action

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

• le recrutement de personnes handicapées :

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

• En France, les enseignes du Groupe s'appuient sur un réseau de partenaires spécialisés (Cap Emploi, l'AGEFIPH, Centre de Réadaptation Professionnel...) et participent à des forums spécialisés physiques ou virtuels (Forum Emploi Handicap, HandiAgora, Talents Handicap, Hello Handicap...). Casino s'est engagé depuis 2018 au côté de la FAGERH, Fédération nationale reconnue en matière de Réadaptation Professionnelle des personnes handicapées. Les enseignes s'appuient sur leurs partenariats avec les Grandes Ecoles pour favoriser l'intégration de talents en stage et/ou alternance (Sciences Politiques IGS, GEM).

• En Amérique du Sud, Éxito a développé 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. Ce programme "Inclusión laboral" a bénéficié, depuis 2006, à près de 2 600 personnes handicapées, victimes de violence, en situation à risque ou ayant des conditions de vie difficiles. 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 réalisé de nouvelles éditions du Programme Sementes [Graines], qui vise à former les personnes en situation de handicap aux métiers de boulanger, pâtissier et d'agent de service à la clientèle. GPA participe régulièrement à des forums emploi pour les personnes en situation de handicap.

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

• la sensibilisation et la formation :

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

- En France, de nombreuses actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs sont mises en place dans l'ensemble du Groupe, notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (la SEEPH) où des animations, ateliers et questionnaires permettent de sensibiliser à toutes les formes de handicap. Des guides sont communiqués aux managers et collaborateurs du Groupe pour les accompagner dans l'intégration des personnes en situation de handicap. Des parcours en ligne de formation sont déployés auprès des équipes, tels que "Franchir le cap du handicap" 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. Le Groupe participe également depuis 3 ans à l'opération DuoDay qui a permis, en 2020, la formation de près de 60 duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires chez Casino, Monoprix et Cdiscount.
- En Amérique du Sud, Éxito a réalisé un guide à destination des managers pour l'accueil de personnes atteintes du syndrome d'Asperger. GPA déploie un parcours de la diversité à destination des équipes des ressources humaines, intégrant notamment les thématiques d'inclusion et de développement des personnes handicapées;
- le maintien dans l'emploi des personnes déclarant un handicap au cours de leur vie professionnelle :

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

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

■ Performance

Le Groupe mesure la performance de ses politiques en faveur des personnes en situation de handicap en suivant la part des effectifs concernés. Il compte 8 460 personnes déclarées handicapées (en CDI, CDD), soit 4,1 % des effectifs contre 3,9 % en 2019 et 3 % en 2015.

Cf. Indicateurs de performance pages 237 et 238.

3.5.1.1.3. Agir en faveur de la diversité intergénérationnelle

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

■ Engagement et plans d'action

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

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

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

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

• Faciliter l'orientation et l'insertion des élèves

Le Groupe agit au plus près des écoles et des structures éducatives pour promouvoir les métiers présents dans le Groupe et diversifier ses sources de recrutement. Les équipes de recrutement du groupe Casino ont participé à une cinquantaine d'actions en 2020 en faveur de l'insertion et du recrutement des jeunes (sessions d'informations sur les métiers, visites de magasins, aide à la réalisation de curriculum vitae/lettre de motivation...) et sont intervenues dans une quinzaine d'établissements scolaires.

• Lutter contre les stéréotypes

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

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

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

En France, Casino, Monoprix et Cdiscount déploient des accords dont l'objectif est de mettre en place des actions intergénérationnelles (formation, tutorat, accompagnement spécifique) à destination des jeunes de moins de 26 ans, d'une part, et des collaborateurs seniors, d'autre part. L'accord de Casino, appelé "transmission des savoirs", prévoit un pourcentage minimum de recrutements de jeunes et de seniors, un maintien à l'effectif d'un pourcentage donné de jeunes de moins de 26 ans, un parcours d'accueil spécifique "C Duo Génération" avec la mise en place d'un référent pour faciliter l'intégration des jeunes, ou encore un dispositif d'aide au logement pour les jeunes en alternance.

■ Performance

Le Groupe emploie $37\,\%$ de collaborateurs de moins de $30\,$ ans, $14\,\%$ de collaborateurs de plus de $50\,$ ans, $6\,291\,$ alternants et a recruté $683\,$ personnes des quartiers (CDD et CDI) en France (cf. Indicateurs de performance Groupe pages $237\,$ et 238).

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

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

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

La politique de diversité au sein du Conseil d'administration est présentée au chapitre 5 Rapport sur le gouvernement d'entreprise (page 293).

■ Engagement

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

Le groupe Casino a :

 adhéré en 2016 aux Women's Empowerment Principles portés par ONU Femmes. L'adhésion à ces principes renforce l'engagement et les actions du Groupe en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes en France et en Amérique latine;

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

• signé le "Manifeste pour la mixité et contre le sexisme": ce Manifeste a été élaboré par le réseau de femmes du groupe Casino "La Fabrique", créé en 2011 et a été signé par les membres du Comité exécutif Groupe, ainsi que l'ensemble des Comités de direction en France. Par cette action, le groupe Casino réaffirme sa volonté d'être un acteur majeur et exemplaire de la progression de l'égalité et de la mixité. Le Manifeste est structuré autour de cinq axes prioritaires, tous déclinés en actions concrètes: Lutter contre les discriminations liées au genre et contre le sexisme – Garantir à toutes et tous l'égalité professionnelle tout au long de la carrière – Recruter des femmes – Accompagner la parentalité – Agir pour l'égalité hommes-femmes dans le monde.

Le groupe Casino a pour objectif d'atteindre $45\,\%$ de femmes dans l'encadrement d'ici à 2025.

En France, l'égalité professionnelle fait l'objet d'accords avec les partenaires sociaux : le dernier accord a été signé en 2018 et fera l'objet d'un renouvellement en 2021. 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 septembre 2020, une nouvelle plaquette sur les engagements du Groupe en matière d'égalité professionnelle a été mise à disposition des collaborateurs en France : elle présente les cinq champs d'action (l'égalité salariale, l'accès des femmes aux fonctions clés, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la parentalité, les partenariats) et les résultats de la politique du Groupe, notamment au travers de chiffres clés. Ce support a également été diffusé auprès de publics externes (partenaires, institutions, candidats...).

En Amérique du Sud, la politique Égalité professionnelle d'Éxito est portée par un Comité pour l'égalité femmes-hommes. Éxito a obtenu le label "Equipares", mis en place par le ministère du Travail colombien et avec l'appui du Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD). Cette reconnaissance souligne le travail et l'engagement d'Éxito pour combler les écarts entre hommes et femmes dans le monde du travail. GPA a mis en place depuis 2013, un Comité sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et son leadership masculin a signé, en 2018, le manifeste pour l'égalité des chances, ainsi que les "Women's Empowerment Principles" avec ONU femmes Brésil. En janvier 2020, la nouvelle politique "Diversité, inclusion et Droits de l'Homme" a été diffusée présentant les lignes directrices de GPA en la matière.

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 enseigne en France, par un réseau de référents et de correspondants Diversité et Égalité;
- féminiser l'organisation en encourageant les candidatures féminines et en repérant les talents féminins dans le cadre de la promotion interne et des "people reviews";

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

Principales actions menées dans ce cadre en 2020:

• 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 2020, l'index moyen pondéré publié par le Groupe est de 91/100, soit 16 points de plus que la note minimale légale (75/100) et 1 point de plus qu'en 2019. Le Groupe a publié, en mars 2020, les index de ses 39 entités sur le site Internet du ministère du Travail. Lors des Négociations Annuelles Obligatoires de 2020, Casino, sur la base des analyses de rémunération entre les femmes et les hommes liées à l'index, a dédié une enveloppe financière à l'amélioration de son index et en particulier à la régularisation des situations où des écarts de rémunération supérieurs à 2 % ont été constatés.

• 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 :

- En 2020, des Comités Talents exclusivement féminins ont été mis en place pour identifier les profils évolutifs sur des postes de direction au sein des entités Groupe en France: neuf comités ont eu lieu à l'automne 2020.
- En lien avec les Comités Talents, des actions de formation et des plans de développement ciblés pour chaque talent ont été déployés, dont "Lead Her Ship au féminin", un parcours en e-learning à destination des femmes cadres afin de renforcer leur leadership et leurs compétences managériales. En 2020, le nombre de participantes aux formations a doublé, notamment avec la mise en œuvre d'un programme à destination des profils plus juniors, "Jeunes Talents au Féminin".
- Le programme de développement, à destination des femmes managers confirmées, initié en 2013 avec un cabinet expert. Le parcours a continué à être déployé en 2020 soit en présentiel, soit en format digital, selon les contraintes liées au contexte sanitaire.
- Le réseau mixité du Groupe dénommé "La Fabrique": l'objectif du réseau, ouvert aux cadres du Groupe, est de favoriser l'égalité professionnelle Femmes-Hommes et d'encourager la mixité, afin d'obtenir une représentation équilibrée à tous les niveaux de l'organisation. Le réseau propose des ateliers de développement personnel, des événements networking et des conférences thématiques à distance et dispose d'un espace Linkedin afin de renforcer son rôle d'influenceur. Enfin, le réseau pilote également un programme de mentoring associant, pendant 1 an, un membre du réseau à un cadre dirigeant: le programme a pu être reconduit en juin 2020 avec une trentaine de nouveaux binômes.

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

• Une attention particulière est portée pour repérer et développer les talents féminins en Amérique latine. Au Brésil, GPA a reconduit en 2020 le programme de développement "Women in Leadership" qui vise à améliorer la représentation des femmes dans les postes à responsabilités, avec plus de 260 participantes. Celles-ci bénéficient d'un parcours de e-learning via la plateforme digitale "University of Retail GPA". GPA a obtenu plusieurs prix dont celui d'ONU Femmes, catégorie Bronze, et des femmes dirigeantes du journal Valor Economica en 2019. En Colombie, le programme "Mujeres Lideres de la Operacion", qui vise à favoriser une plus grande représentativité des femmes à des postes de management opérationnel, a été reconduit en 2020. Éxito s'est engagé cette année aux côtés du gouvernement colombien en signant l'"IPG" (Iniciativa de Paridad de Genero) structurée autour de trois axes : augmenter la part des femmes dans la population active, augmenter la part des femmes au sein du top management des entreprises et veiller à l'équité salariale Femmes/ Hommes. Après avoir obtenu la certification Equipares "argent" début 2020 (et "bronze" en 2019), Éxito a pour objectif d'obtenir le niveau le plus élevé ("or") en 2021.

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, dans l'ensemble de ses enseignes, un plan de communication sur le mois de mars à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Cette campagne de communication "Nos métiers n'ont pas de genre" a pour objectif de lutter contre les stéréotypes de genre associés aux métiers de la distribution en présentant des parcours de collaborateurs et collaboratrices sous forme de mini-séries (https://www.groupe-casino.fr/nos-metiers-nont-pas-de-genre/). 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 plusieurs guides thématiques destinés aux managers et aux recruteurs. En France, le Groupe a déployé, dans l'ensemble de ses enseignes, un dispositif spécifique de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail avec un parcours de formation en e-learning à destination de l'encadrement. Cette formation est inspirée du guide déployé en 2016 dédié au sexisme ordinaire, détaille le cadre légal et présente des cas pratiques. Un réseau "référents harcèlement sexuel" a été mis en place en France avec un plan de formation des référents dans l'ensemble de ses enseignes. Ce plan d'actions Groupe est complété par des initiatives de la part des enseignes.

(iii) Lutte contre les violences conjugales

Dans le contexte sanitaire particulier de 2020, les différentes enseignes en France et en Amérique latine se sont mobilisées pour lutter contre les violences domestiques, accentuées par le confinement. En France, lors des deux périodes de confinement, le Groupe a relayé la campagne nationale initiée par le gouvernement et les dispositifs d'alerte (3919) *via* les tickets de caisse, des affiches en magasins, l'habillage des barres de séparation clients, etc. Au Brésil, GPA a relayé les initiatives gouvernementales (campagne de sensibilisation et numéros d'urgence) sur son site Internet de GPA et les supports de communication en magasins. Un numéro d'urgence, à destination des collaborateurs et des clients, a été créé. GPA a également apporté son soutien en faisant don de 2 000 paniers alimentaires à des femmes en situation de haute vulnérabilité.

(iv) Agir en partenariat avec ONU Femmes

L'engagement du Groupe auprès d'ONU femmes, initié en 2016, s'est poursuivi avec la mise en œuvre des plans d'action de la Scorecard mixité autour des sept Women's Empowerment Principles. Ces sept principes servent de cadre à l'analyse des indicateurs d'égalité femmes-hommes et au suivi qualitatif et quantitatif des actions mises en œuvre par les pays. Le Groupe continue de soutenir la campagne "Orange Day" pour lutter contre les violences faites aux femmes en mobilisant l'ensemble des enseignes du Groupe en France. Cette campagne permet de sensibiliser nos clients et collaborateurs et de promouvoir le numéro d'appel 3919 contre les violences faites aux femmes. Des opérations de produits partages et d'arrondi en caisse sont menées dans les différentes enseignes du Groupe en France pour soutenir ONU Femmes. L'enseigne Casino a développé, depuis 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. Pour la 1^{re} année, GPA a rejoint la mobilisation du Groupe pour "Orange Day" en organisant le "Orange Month": le numéro d'urgence public créé par GPA pendant le confinement a été relayé et des tables rondes de sensibilisation ont été organisées à destination des collaborateurs.

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

Le Groupe mène une politique volontariste en matière de parentalité. Il a été parmi les premiers signataires de la Charte de la Parentalité en 2008 et est partenaire de l'Observatoire QVT (Qualité de Vie au Travail) depuis cette date. Le Groupe :

- met à disposition des collaborateurs la plateforme "Campus Parentalité" aux collaborateurs de Casino, Monoprix, Franprix et Cdiscount. Cette plateforme numérique permet aux enfants de salariés de bénéficier de cours et d'exercices pédagogiques adaptés à leur niveau et de cours de langues étrangères. La plateforme enregistre à date près de 3 000 inscriptions au dispositif;
- poursuit sa collaboration avec l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et promeut le "Guide pratique de la parentalité en entreprise";
- soutient le congé de paternité rémunéré. Casino a porté le congé paternité à 14 jours (*vs* 11 jours pour le dispositif légal), et complété à 100 % depuis sa création. Des places en crèche ont été mises à disposition pour les sites administratifs du Groupe en France. En Amérique du Sud, GPA met en place un plan de soutien des collaboratrices au retour de leur congé de maternité.

■ Performance

Le taux de femmes dans l'encadrement s'élève à $40,4\,\%$ en 2020, en progression de l'ordre d'un point par rapport à 2019, et de $43,2\,\%$ pour la France.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 237 et 238.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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° 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 entre les femmes et les 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 2020 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, les accords ont été renouvelés portant sur :

- la promotion et le développement du dialogue social au sein du groupe Casino;
- la responsabilité sociale d'entreprise permettant de poursuivre et d'amplifier les acquis du précédent accord;
- la pratique du télétravail permettant un élargissement de l'accès au télétravail à la quasi-totalité des fonctions des sièges et une plus grande souplesse dans la pratique du télétravail.

De nouveaux Accords ont été signés portant sur :

 un accord de consolidation des dispositions sur le Compte Épargne Temps en y intégrant la possibilité d'utiliser le CET pour racheter des trimestres manquants du régime légal de retraite;

- un accord de transformation du Plan d'Épargne Retraite existant en Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif, afin de permettre aux salariés de bénéficier des avancées du nouveau dispositif légal;
- des avenants aux accords sur la gestion des activités sociales communes et sur le budget des instances représentatives du personnel, la prévoyance, l'intéressement, le plan d'épargne, le plan d'épargne pour la retraite collectif, le compte épargne temps.

Des mesures en faveur des collaborateurs sont négociées chaque année dans le cadre de Négociations Annuelles avec les organisations syndicales concernant la revalorisation des salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail. Des mesures pour faciliter la vie au quotidien sont mises en place (Casino) telles que : "Mon conseiller social en ligne" qui donne l'accès à un guichet unique d'accompagnement social pour les collaborateurs, et une plateforme digitale de soutien scolaire et éducatif, "Campus parentalité" qui propose aux collaborateurs un accompagnement dans la parentalité avec la mise à disposition de ressources ludiques et éducatives pour les enfants. La continuité du dialogue social a été assurée en 2020, malgré le contexte de crise sanitaire.

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 continué d'entretenir en 2020, un dialogue régulier avec les organisations syndicales, notamment au regard des adaptations à mettre en place en raison de la crise pandémique (et notamment, l'ouverture des magasins les jours fériés). L'ensemble des salariés de GPA est représenté par une organisation syndicale et couvert par une convention collective. Un programme d'intéressement est en cours de déploiement au sein de GPA (Assaí, Compre Bem).

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

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

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

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

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

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

- En France, Monoprix a réalisé en 2020 une enquête d'engagement avec un taux de participation de 77 %, et un indicateur de qualité de vie au travail de 72 %. Les résultats ont également permis d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre pour 2021. L'enseigne a rejoint le palmarès 2021 des "Top Employers" avec un score de 73,44 %: cette certification atteste de la qualité de la politique humaine conduite par l'entreprise et de l'excellence de ses pratiques RH, et tout particulièrement, la qualité des pratiques en matière d'engagement des collaborateurs, la politique de développement des compétences, le bien-être des collaborateurs et la digitalisation de l'entreprise pour repenser les pratiques RH traditionnelles.
- À l'international, Éxito déploie un programme de mesure et de suivi du climat social. Celui-ci comprend la réalisation d'enquêtes (méthodologie d'évaluation Korn Ferry) 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. L'enquête réalisée au sein d'Éxito en 2019 a enregistré un taux d'engagement de 89 %, en progression par rapport à 2016 (80 %).

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 349 et suivantes).

La politique de rémunération du Groupe prend en compte :

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

Le Groupe respecte les niveaux minimums de rémunération légaux, et s'engage 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 :

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

■ Objectifs Groupe extra-financiers liés à la RSE

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

- Ainsi, 10 % du montant cible de la rémunération variable du Président-Directeur général du groupe Casino dépend de la moyenne des notes attribuées à Casino, Guichard-Perrachon par les agences de notation FTSE Group, Vigeo Eiris et SAM DJSI (S&P Global). Les conditions d'acquisition ont été renforcées, en 2020, avec un niveau cible correspondant à la moyenne des notes obtenues par Casino, Guichard-Perrachon, 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, entre 3 % et 5 % de leur rémunération variable conditionnée à l'atteinte d'objectifs RSE quantitatifs portant sur des indicateurs environnementaux et sociaux. Ainsi, en Colombie, Éxito intègre trois objectifs RSE dont un objectif portant sur la réduction de son empreinte carbone.
- Au Brésil, GPA mesure depuis 2017 cette part variable au travers d'un indice de durabilité et de diversité composé, pour 2021, de sa performance carbone, et liée à l'efficacité de sa politique en matière d'égalité professionnelle.

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'Éxito bénéficient ainsi du fonds "Presente" qui propose notamment une couverture santé, un dispositif d'assurances et l'accès à des centres de vacances, à des conditions financières avantageuses.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

3.5.1.3.5. Mettre en œuvre des Dispositifs d'épargne salariale

Participation

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

■ Intéressement

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

Environ 75 000 salariés en France sont ainsi couverts par un accord d'intéressement et/ou de participation pour un montant total versé au titre de 2019 de 24,5 millions d'euros (14,1 millions d'euros au titre de la participation et 10,4 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 2020, environ 95 200 salariés et anciens salariés du groupe Casino en France adhèrent à un Plan d'Épargne (PEE et/ou PER COL), pour un actif total qui représente 189,3 millions d'euros, soit environ 1 988 euros par épargnant. Les sociétés françaises du Groupe ont versé environ 3 millions d'euros d'abondement sur les dispositifs d'épargne salariale en 2020.

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

Dans le cadre de la pandémie de la Covid-19, le groupe Casino a déployé de nombreuses actions pour protéger ses collaborateurs et ses clients qui sont présentées en section 3.5.2. du présent chapitre, et également en chapitre 2 ("Faits marquants").

■ 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 musculosquelettiques et des risques psychosociaux. En complément, le Groupe anime ou participe à des groupes de travail en lien avec les recommandations des organismes nationaux référents afin d'identifier et prévenir des risques sur des métiers spécifiques à l'activité du Groupe comme la mise en rayon (process/méthodes de travail, matériels d'aide à la manutention, EPI...), la logistique ou encore des risques sociétaux comme ceux liés à la sécurité routière.

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

En Amérique du Sud, Éxito poursuit son programme d'identification et de contrôle des risques professionnels et GPA continue ses programmes de prévention "PPRA" (Environmental Risk Prevention Program) et "PCMSO" (Medical Control and occupational Health Program) afin d'évaluer les risques environnementaux, médicaux, et d'accidentologie potentiels et de mettre en place des plans de prévention. GPA mène également depuis 10 ans, dans ses magasins, des actions de sensibilisation à l'occasion de la semaine de la prévention des accidents du travail, et conduit, tous les 2 ans, des études sur l'ergonomie des stations de travail.

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

Pour améliorer les conditions de vie au travail et le bien-être des collaborateurs, des programmes d'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.

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

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 7 000 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, dont 16 pour l'année 2020 en dépit de la pandémie, réunissant plus de 600 participants), la mise en ligne d'une plateforme d'e-learning, accessible à tous les managers, permettant de prolonger ces interventions et d'accéder à des contenus utiles et pratiques (vidéos, quiz...). Un réseau de plus de 1 000 bienveilleurs 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 bienveilleurs bénéficient de formations spécifiques afin de les aider dans leur mission. Pour renforcer l'appropriation du dispositif, une charte des bienveilleurs a été élaborée et diffusée en 2020, ainsi qu'un nouveau module de formation e-learning. Les huit leviers du Management Bienveillant ont été intégrés aux parcours de formations managériales, et aux formations des nouveaux collaborateurs dans le cadre de leur intégration. Une formation "Management Bienveillant" a été intégrée au sein du Master II "Commerce et Distribution" de l'Université Jean-Monnet à Saint-Étienne, avec la participation de plus de 60 collaborateurs depuis sa création.

Pour lutter et prévenir les incivilités dont peuvent être victimes les collaborateurs du Groupe sur leur lieu de travail, des formations sont dispensées auprès des équipes et une sensibilisation est faite en magasin auprès des clients. En complément, une démarche est conduite depuis 2017 au sein des enseignes en France afin d'accompagner les collaborateurs victimes d'événements potentiellement traumatiques 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 personnelles, le groupe Casino a mis en place, en partenariat avec Malakoff Humanis, le dispositif "Mon conseiller social en ligne", accessible *via* un numéro d'appel unique. Plusieurs services sont disponibles en fonction des difficultés éprouvées : accompagnement social, assistance juridique, aide médicale et soutien psychologique. Ce service, accessible à tous les collaborateurs du Groupe en France, enregistre sur l'année plus de 760 sollicitations.

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 184). À titre d'exemple, GPA a lancé depuis 2018 deux programmes concernant la flexibilité des horaires dans le but d'équilibrer les temps de vie. Ces programmes définissent les règles et dispositifs en vigueur dont peuvent bénéficier les salariés notamment lors de la naissance d'un enfant.

- Télétravail: des nouveaux accords avec les organisations syndicales ont été conclus en France pour l'extension du télétravail. Par exemple, pour Casino, les managers et les collaborateurs bénéficient d'un accompagnement adapté pour conduire les évolutions des pratiques professionnelles, notamment par la mise à disposition d'une offre de formation dédiée en e-learning. Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'un aménagement adapté de leur poste de travail, équivalent à celui dont ils disposent dans les locaux de travail en présentiel. Les salariés en télétravail perçoivent une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais liés au télétravail.
- Droit à la déconnexion : le Groupe sensibilise les collaborateurs 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. Plus de 138 000 heures ont ainsi été utilisées en 2020 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.

En France, 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 musculosquelettiques 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. GPA déploie des unités de soins ambulatoires pour promouvoir la santé physique et psychologique des employés.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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.

■ 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.

Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail sont en baisse en 2020 et s'établissent respectivement à 11,5 et 0,62.

Le taux d'absentéisme pour accidents du travail et maladies s'élève à 4,5 % en 2020.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 237 et 238.

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 multiformat de ses enseignes offrent aux collaborateurs de nombreuses opportunités de mobilité et d'évolution professionnelle. La mobilité interne est une priorité pour le groupe Casino et un des éléments clés de sa politique ressources humaines. À titre d'exemple, Casino a pour objectif de pourvoir 50 % des postes d'encadrement par l'évolution interne.

La politique de mobilité répond à deux objectifs majeurs :

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

Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre au sein du Groupe:

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

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

- une équipe dédiée à la mobilité Groupe "C'ma Carrière";
- les plans de succession et, en France, les accords "GPEC" (Gestion des Parcours, de l'Employabilité et des Compétences) qui permettent notamment de mettre en place des parcours individualisés de formation;

• les programmes pour les hauts potentiels tels que le programme "Jeunes Talents Internationaux", au niveau Groupe, qui a pour objectifs de développer le potentiel des futurs managers internationaux, de renforcer la culture internationale des équipes, de créer des synergies, de faciliter les échanges de bonnes pratiques entre entités et enfin de fidéliser les talents en leur offrant des opportunités de carrière; le "Talent Pool", en France, composé de trois programmes destinés à des collaborateurs, 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 renforcées depuis 2019;
- les formations tournées vers le service client, axe stratégique de l'entreprise. Ainsi en 2020, 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. Multivarejo poursuit le déploiement de son programme de développement du leadership avec la participation de près de 730 collaborateurs en 2020. 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 :

• En France, avec "Campus Casino", et l'"Académie Mandarine".

• En Amérique du Sud, au Brésil avec "Assaí University": divisée en cinq écoles (cash & carry, leadership, trading, opérationnel et développement) l'université propose des cours dispensés par des professionnels des métiers de la distribution. Multivarejo dispose également d'une université. Éxito a créé les "écoles de formation" spécifiques aux métiers de la grande distribution. Des parcours digitaux sont proposés 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. Éxito propose 145 programmes de formation.

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 2020, plus de 180 personnes du Groupe ont finalisé leur certificat.
- intensifient également des dispositifs à destination des collaborateurs peu qualifiés tels que le certificat de connaissances et de compétences professionnelles "Cléa" qui s'adresse à des personnes n'ayant pas de certification professionnelle. Depuis 2018, plus de 220 personnes ont obtenu une certification Cléa;

 accompagnent également les collaborateurs dans la réalisation de VAE, dispositif de validation des acquis de l'expérience qui permet d'obtenir un diplôme en valorisant l'expérience professionnelle du salarié.

Les enseignes en Amérique du Sud:

- mettent à disposition de ses collaborateurs d'Assaí et de leur famille le programme "Learn +school Training", pour l'apprentissage des savoirs de base;
- organisent la Semaine de Développement proposée aux collaborateurs de Multivarejo 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, 1 170 collaborateurs ont participé à ces formations.

■ Performance

Le nombre d'heures de formation par personne s'élève à plus de 17 heures, en baisse par rapport à 2019 compte tenu de la difficulté à organiser des formations en présentiel dans le contexte sanitaire de 2020.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 237 et 238.

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.

Une mobilisation exceptionnelle pendant la crise de la Covid-19

Dans le cadre de la pandémie de la Covid-19, le groupe Casino et ses enseignes se sont mobilisés de manière exceptionnelle pour soutenir les personnels soignants, les personnes en situation de précarité et les PME affectées par cette crise.

Le groupe Casino et ses collaborateurs se sont mobilisés tout au long de la crise de la Covid-19 autour de quatre axes :

- faciliter le travail des soignants: Afin de soutenir le personnel soignant, le groupe Casino a offert 2 millions de masques à plusieurs hôpitaux dont l'APHP, les Hospices civils de Lyon, le CHU de Bordeaux. Les enseignes du Groupe ont proposé des accès privilégiés aux magasins et à la livraison à domicile pour le personnel soignant: avec le portail blanc de Monoprix, le "téléphone blanc d'Éxito", ou encore la livraison gratuite avec les magasins Extra;
- financer la recherche contre la Covid-19 grâce à une collecte de 350 milliers d'euros en magasins et le reversement de 25 % par les membres du Comité Exécutif de leur salaire des mois d'avril et mai au profit de la Fondation de France – APHP pour la recherche médicale. Le groupe Casino avec Scale Max participe au programme FoldingAtHome visant à offrir de la puissance de calcul informatique pour aider la recherche contre la propagation de la Covid-19;

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

- aider les personnes vulnérables en se mobilisant pour soutenir les associations locales. Ainsi, le Groupe a offert de nombreux produits de premières nécessités et des paniers solidaires aux associations. À titre d'exemple, Cdiscount s'est mobilisé pour rompre l'isolement des personnes les plus fragiles à travers l'initiative #GardonsLeLien. Des milliers de tablettes numériques vendues à prix coûtant et livrées gratuitement ont été acheminées vers les hôpitaux, les EHPAD et autres structures sanitaires et sociales, mais aussi des structures de l'aide sociale à l'enfance, afin de maintenir le contact entre les malades atteints de la Covid-19 et leurs proches, et d'assurer la continuité pédagogique. Le groupe Casino et Cdiscount ont complété cette action avec un don de 600 tablettes numériques. Franprix et Casino ont distribué des produits de première nécessité notamment pour les associations du département de Seine-Saint-Denis (couches pour bébé, lait infantile). Autre initiative, le groupe Casino a soutenu la mise en place de la plateforme Solidarité Associations. Cette plateforme permet aux associations de faire part de leurs besoins et aux enseignes d'y répondre en fonction des produits qu'elles ont à donner. Monoprix, avec l'appui logistique de Cdiscount, a joué un rôle clé dans l'initiative "Masque Solidaire" qui a permis de distribuer les millions de masques (aux normes Afnor) confectionnés par les couturiers et couturières du réseau inédit "Masque Solidaire". En Amérique du Sud, avec l'action de sa Fondation, Éxito a soutenu les Colombiens en difficulté: 107 000 paniers solidaires ont été donnés pour les enfants et 7 000 produits de première nécessité ont été donnés aux banques alimentaires colombiennes. Les enseignes du groupe GPA ont donné plus de 5 900 tonnes d'aliments et de produits de première nécessité à 630 000 familles réparties sur tout le pays. GPA a permis, via ses sites e-commerce, de faire des dons en ligne pour offrir des produits de première nécessité aux plus démunis durant cette crise. Enfin, Le groupe Casino s'est engagé à promouvoir et à relayer largement les dispositifs d'alerte mis en place par le Gouvernement pour lutter contre les violences conjugales. Cdiscount a soutenu l'association "Du côté des femmes" qui accompagne les femmes victimes de violence conjugale;
- soutenir les PME : 60 millions de masques ont été vendus et acheminés par Cdiscount aux TPE/PME pour que leurs personnels puissent se protéger correctement. Cdiscount a mis sa capacité d'approvisionnement et son expertise logistique à disposition des communes de France avec l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité pour livrer 15 millions de masques aux agents territoriaux engagés auprès des citoyens comme les personnels d'EHPAD, les agents chargés du traitement des eaux et de l'assainissement, de la récolte des déchets ou encore des policiers municipaux. Enfin, Cdiscount a mis en place un dispositif spécifique pour permettre aux PME de vendre en ligne sur sa marketplace avec un dispositif tarifaire exceptionnel (abonnement à la marketplace offert, gratuité des commissions sur les commandes retirées en magasins, réduction de 50 % sur les commissions des commandes expédiées), un accompagnement renforcé (webinars, tutoriels, FAQ, équipes dédiées) et une visibilité accrue sur le site. En Amérique du Sud, Éxito a consenti des facilités de paiements à 1 000 de ses petits et moyens fournisseurs et a fabriqué 20 millions de masques dans les usines textiles avec lesquelles il travaille afin de ne pas arrêter leurs activités et sauvegarder 3 000 emplois. GPA a mené divers programmes d'aide financière à destination des entrepreneurs pour qu'ils puissent traverser cette crise sanitaire : Pão de Açucar a participé au fond Conexsus pour aider 450 petites entreprises communautaires brésiliennes; Extra a doublé les dons sur la plateforme de crowdfunding "Match funding Enfrente"; Assaí a soutenu les programmes facilitant l'entrepreneuriat "Firgun" et "Coalização Editodos".

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 2020, plus de 26 000 tonnes de produits, soit l'équivalent de plus de 52 millions de repas, ont été apportées aux réseaux des banques alimentaires ou autres structures d'intérêt général équivalentes, par le Groupe (collecte et ramasse). Plus de 7 200 tonnes ont été collectées à l'occasion de la collecte nationale, et 18 800 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. En 2020, le groupe Casino a soutenu la mise en place d'une plateforme collaborative entre tous les acteurs www.solidariteassociations.com/

En Amérique du Sud, 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. Cette année, l'action, qui se déroulait précédemment sur une journée, a été étendue sur tout le mois de décembre, et a permis la collecte de 993 tonnes de produits. Pour atteindre les familles touchées par la pandémie de Covid-19, les enseignes de GPA ont distribué des paniers d'aliments de base en partenariat avec des institutions partenaires dans toutes les régions du Brésil. Plus de 957 tonnes d'aliments de base et de produits d'hygiène personnelle ont été distribuées auprès de 200 institutions sociales. 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 1 700 tonnes de marchandises en 2020.

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

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

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

Elle développe deux programmes majeurs :

 "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 Fondation accompagne et finance ainsi une promotion de 12 projets théâtre dans le cadre scolaire, et invite l'un d'entre eux, le lauréat, à présenter son spectacle sur la scène de l'Odéon à l'issue des 2 ans. En mai 2020, le confinement a empêché le lauréat, une école primaire de Marseille, de jouer à l'Odéon ; les 100 écoliers concernés ont cependant réalisé un livre de 144 pages qui présente leurs 2 années de travail sur *Les Fables de La Fontaine*.

 "Tous en scène", qui permet de financer des projets théâtre hors du cadre scolaire, en impliquant les collaborateurs volontaires du Groupe.

Cette opération annuelle solidaire nationale est organisée par la Fondation Casino avec l'appui des enseignes du Groupe dans les magasins Casino, Franprix, et Cdiscount. L'édition 2020 a permis de récolter presque 100 000 euros pour les deux associations partenaires de la Fondation "Apprentis d'Auteuil" et "L'Envol" afin de développer de nouveaux projets théâtre au profit des enfants en difficulté.

"Tous en scène avec nos associations" permet à la Fondation de soutenir des initiatives innovantes, menées par des structures associatives ou culturelles qui utilisent la pratique théâtrale comme moyen de favoriser l'insertion sociale et l'accès à la culture pendant les vacances. En 2020, la Fondation a soutenu cinq projets qui s'inscrivent dans la durée: "les vacances apprenantes" des Ateliers Amasco, "Terrains de jeux" de la Comédie de Saint-Étienne, "Maîtres en scène" de l'Institut des Jeunes Aveugles de Moulins, "la Troupe éphémère" du TNP de Villeurbanne Fondation et "Ados en scène" de La Source.

La Fondation a aussi coordonné une opération solidaire annuelle pendant 3 ans au profit de l'association "Lire et faire lire". Elle a permis de collecter 100 895 euros pour contribuer à transmettre aux jeunes enfants le plaisir de la lecture.

En Amérique du Sud, l'Instituto GPA, au Brésil, est aussi engagé à favoriser l'inclusion sociale par l'éducation et propose des programmes éducatifs à destination des jeunes issus des quartiers défavorisés des villes de São Paulo, Osasco et Santos dont un programme d'éducation musicale "Musica & Orquestra Instituto GPA" pour encourager le développement des jeunes talents. Ce programme qui a fêté ses 20 ans en 2020 a formé plus de 15 000 jeunes défavorisés âgés de 10 à 18 ans, à la guitare brésilienne, au violon, au violoncelle et à la contrebasse dès la première note, sans besoin de connaissances musicales préalables. Il offre une formation gratuite musicale théorique et pratique d'environ deux ans, à des jeunes issus de milieux défavorisés. 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 "Cero desnutrición" qui a pour objectif qu'aucun enfant colombien âgé de 0 à 5 ans ne souffre de malnutrition à horizon 2030. Par la mise en place de nombreux partenariats avec de grandes instances publiques colombiennes, la Fondation Éxito vient en soutien financier pour

garantir une alimentation saine et équilibrée aux enfants et futures mères issus de milieux défavorisés, et sensibilise à une meilleure nutrition. 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 2020, plus de 4,8 millions d'euros ont été investis dans ces programmes au bénéfice de plus de 120 000 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 2020, plus de 27 000 participantes en faveur de l'allaitement maternel. Le prix de la nutrition infantile e la Fondation Éxito a récompensé, en 2020, cinq 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 IEINES

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.

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

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

- est engagé auprès du service civique, depuis 2011, date à laquelle il a signé la Charte de la valorisation du Service Civique en entreprise pour reconnaître l'expérience acquise lors de la mission et s'engager à promouvoir le dispositif auprès des équipes recrutement. Créé en 2010, le Service Civique permet aux jeunes de 16 à 25 ans de s'engager volontairement pendant une durée de 6 à 12 mois pour accomplir une mission d'intérêt général dans l'un des neuf domaines d'intervention reconnus prioritaires pour la Nation. Dans ce cadre, les différentes entités du Groupe participent aux événements pour valoriser les compétences acquises en Service Civique;
- soutient les associations qui accompagnent les jeunes pour les accompagner vers l'emploi et la découverte du monde professionnel. Ainsi, le Groupe a organisé, en 2019, la 6e édition de "Cap sur Casino", une action en faveur de l'orientation professionnelle des collégiens de l'éducation prioritaire. Environ 200 collégiens sont venus découvrir les métiers du Groupe lors d'une demi-journée passée dans l'un des huit sites mobilisés pour l'occasion. En partenariat avec Le Réseau, association créée en 2007 par des grandes entreprises et le ministère de l'Éducation nationale, cet événement fédérateur atteste de l'engagement du Groupe pour l'insertion professionnelle des jeunes et l'égalité des chances. Compte tenu des contraintes liées à la Covid-19, cette opération n'a pas été menée en 2020. Monoprix coopère 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;

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

 s'est associé à la Mairie de Paris, en 2016, dans le cadre de la Charte de développement local pour l'emploi, et soutient le programme 1 000 marraines/parrains pour 1 000 emplois. Il a continué sa mobilisation et s'est engagé depuis 2018 autour du PAQTE (Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises).

En Amérique du Sud, GPA au travers de l'Instituto GPA, poursuit ses actions de formation auprès des jeunes défavorisés et soutient en partenariat avec le gouvernement de Rio de Janeiro, le centre de formation professionnelle NATA qui permet à plus de 340 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 renoms au Brésil au travers du programme Prosperar, avec 43 étudiants bénéficiaires en 2020.

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 et Naturalia. Depuis 2014, 6 millions d'euros ont été collectés au profit de nombreuses associations dont, en 2020, l'Institut Curie, Toutes à l'école, la Fondation pour la Recherche Médicale, Emmaüs France... Le dispositif a été élargi à l'Arrondi sur salaire pour les salariés Monoprix au bénéfice de la Fondation 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 2020, 14 projets associatifs ont été soutenus sur la lutte contre la solitude face à la rue et l'accès aux produits de première nécessité, pour un montant de plus de 200 000 euros. La Fondation a par ailleurs financé l'achat de doudounes et vêtements chauds (bonnets, gants) pour le Samu social. Ils seront redistribués pour l'hiver auprès de plus de 3 000 personnes vivant à la rue.

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

Franprix a noué un partenariat avec Emmaüs Défi, afin d'aider les personnes en situation de grande précarité à sortir durablement de

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

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'effectue 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 troisième édition du Prix de l'Engagement citoyen a eu lieu en 2020 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.

3.5.3. Le groupe Casino, un commerçant responsable

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

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

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

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 en France 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 a minima une fois par des laboratoires indépendants. Dans ce cadre, sous l'impulsion notamment de la Direction Qualité Groupe, 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,
 - chaque non-conformité détectée est analysée et fait l'objet d'un plan d'action;
- et également une démarche d'optimisation des emballages afin de respecter les engagements définis dans la politique qualité emballage (réduction des emballages plastiques, suppression des perturbateurs de tri, incorporation de recyclé...);
- un socle d'engagements commun pour les produits à marque propres du Groupe définissant des ingrédients, additifs, substances controversées à éviter, réduire ou supprimer ainsi que des engagements d'approvisionnements durables de filières de matières premières.

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, une centaine de cultures ont été incluses et sont contrôlées dans le cadre du programme.
- "Programa Evolutivo de Qualidade" (PEQ) qui accompagne les fournisseurs de produits à 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: 280 évaluations ont été réalisées en 2020.

■ Performance

Le Groupe enregistre un total de plus de 28 500 analyses microbiologiques et plus de 30 700 analyses physico chimiques effectuées pour contrôler les produits alimentaires et d'hygiène/Droguerie/Parfumerie à marque propre.

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

3.5.3.2. AGIR POUR LA SANTÉ DES CONSOMMATEURS

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

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

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

- améliorer le profil nutritionnel de ses produits ;
- supprimer les substances controversées;
- développer des gammes de produits répondant à des besoins nutritionnels particuliers: alimentation infantile, intolérance au gluten, sans sucres;
- promouvoir et développer l'offre de produits issus de l'Agriculture Biologique;
- soutenir un étiquetage nutritionnel plus lisible afin d'assurer une meilleure information des consommateurs;
- favoriser la consommation de protéines végétales pour un meilleur équilibre alimentaire;
- sensibiliser ses collaborateurs à la nutrition.

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

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

■ Amélioration nutritionnelle

Depuis 2008, la marque Casino a mené un travail conséquent afin de diminuer en sel, en sucre et en matières grasses les recettes de plus de 2000 produits, conformément aux recommandations du Programme National Nutrition Santé (PNNS). Les cahiers des charges des produits intègrent ces exigences. Dans le cadre du déploiement du Nutri-Score, Casino s'est engagé à retravailler 1 000 recettes d'ici à fin 2021 afin de proposer des produits au profil nutritionnel optimisé. 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). 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.

■ Suppression des substances controversées

Afin de contribuer activement au débat de société concernant le lien entre alimentation et santé, et de répondre aux attentes des parties prenantes, le groupe Casino a identifié les substances controversées présentes dans les produits à 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 cardiovasculaires, obésité...), aux risques liés aux perturbateurs endocriniens, à l'antibiorésistance, ou encore aux allergènes.

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

■ OGM

Dès 1997, le Groupe s'est engagé à garantir que les produits de marque propre du Groupe commercialisés dans les enseignes en France (Casino, Monoprix, Franprix) soient garantis exempts d'OGM, tant au niveau des ingrédients utilisés que des additifs et des arômes. À l'international, les filiales respectent pour leurs produits à 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 %.

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, soit plus de 2 200 produits Bio en France.

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

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

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

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 3.5.4.6.) qui garantissent de meilleures pratiques de production.

3.5.3.2.4. Développer des gammes de produits spécifiques

En complément des critères nutritionnels et de santé imposés aux fournisseurs sur les produits à 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.

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. 1 000 recettes sont également 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). Franprix s'est engagé dans la même démarche. 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. 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 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).

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

Il est par ailleurs signataire des:

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

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

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

Il soutient et participe aux travaux pluripartites:

- du Consumer Good Forum (CGF) en soutenant la résolution visant à lutter contre le travail forcé;
- de l'Initiative for Compliance and Sustainability (ICS), dont le Groupe est membre depuis 2000 et utilise le protocole d'audit de l'ICS afin de contrôler et d'améliorer les conditions sociales et environnementales de fabrication des usines;
- de la Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI), dont Casino Global Sourcing, filiale de sourcing du Groupe, est membre depuis 2017, afin de renforcer ses plans de contrôle;
- de l'Accord on Fire and Building Safety depuis 2013 afin de soutenir le travail collectif pour améliorer les conditions de sécurité dans les usines au Bangladesh, et prendre en compte les spécificités de ce pays;
- de l'Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX), au Brésil, initiative réunissant les acteurs de la distribution généraliste et spécialisée, afin de contrôler et d'améliorer les conditions de fabrication dans les usines du secteur textile brésilien;
- du "Cerrado Manifesto statement of support" en faveur de la protection du Cerrado au Brésil afin de lutter contre la déforestation;
- de Valorise, plateforme d'autoévaluation RSE des fournisseurs développée en collaboration avec quatre organisations interprofessionnelles françaises (l'ANIA, Coop de France, la FCD et la FEEF), basée sur le référentiel ISO 26000. Cette plateforme a été lancée en 2017 en partenariat avec sept autres groupes de distribution implantés en France afin de réaliser un état des lieux des démarches RSE de leurs fournisseurs et de pouvoir les accompagner dans le développement de leurs politiques RSE. 295 fournisseurs, représentant 554 sites de production, localisés dans 18 pays ont participé à la campagne 2020 et partagé le résultat de leur autoévaluation avec le groupe Casino. Il en ressort un indice de maturité RSE moyen de 67 sur 100.

Les engagements sont promus auprès :

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

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

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

Les principales actions sont décrites dans le paragraphe 3.5.3.4.

3.5.3.4. PLAN DE VIGILANCE

3.5.3.4.1. Principes d'action

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

Comité Devoir de vigilance

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

Le rôle de ce Comité est :

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

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

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

Cartographie des risques et procédures d'évaluation régulière

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

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

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

Droits humains et libertés fondamentales

- 1. Travail forcé ou travail d'enfants
- 2. Respect des droits du travail (travail illégal, discrimination, liberté d'association, durée du travail...)
- 3. Respect des droits fondamentaux (droit des femmes, harcèlement...)
- 4. Conflits armés (lieux ou ressources conflictuels, conflits aux frontières...)

Santé et sécurité des personnes

- 1. Respect de la santé et de la sécurité des travailleurs
- 2. Manipulation de produits dangereux par les travailleurs
- 3. Risques pour le consommateur

Environnement

- 1. Pollution des eaux et des sols (pesticides, produits chimiques...)
- 2. Émission de gaz à effet de serre (procédés polluants, procédés énergivores)
- 3. Déforestation
- 4. Atteintes à la biodiversité
- 5. Gestion durable des ressources et des déchets

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

■ Cartographie des risques fournisseurs

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

- Évaluation du risque lié au produit vendu : le niveau de risque de chaque composé présent dans le produit vendu au regard des 12 risques énoncés ci-dessus a été analysé de façon systématique en utilisant des sources documentaires (études internationales, rapports des ONGs, enquêtes, articles de presse) et en s'appuyant sur les expertises internes. 200 composés à risques ont ainsi été identifiés, évalués et classés selon leur niveau de criticité pour chacun des 12 risques définis ci-dessus (gravité du risque). Puis, la proportion de ces composés à risques dans les produits commercialisés a été prise en compte pour définir le niveau de risque des produits commercialisés (fréquence du risque).
- Évaluation du risque lié au pays d'approvisionnement ou de fabrication du produit et de ses composés éventuels : le groupe Casino a mis en place depuis plusieurs années une analyse des risques des pays dans lesquels les produits à 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'enfants dans le pays selon l'Unicef;
- la prévalence du travail forcé selon l'OIT;

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

- les Indicateurs de Gouvernance Mondiaux (WGI) de la Banque mondiale:
- l'Indice de Performance Environnementale (EPI) des universités de Yale et Columbia.

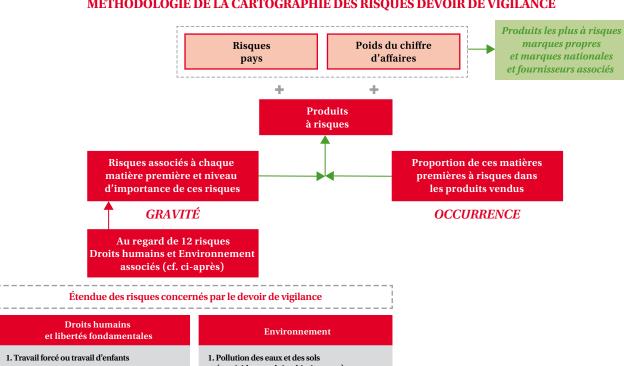
Celle-ci a été revue et comparée à l'analyse des risques pays développée par l'ICS en 2019, qui s'appuie sur l'ensemble des indicateurs pris en compte dans l'analyse des risques pays menée par le groupe Casino, en y ajoutant les indicateurs suivants:

- $\bullet\,$ l'Indice SDG du Sustainable Development Solutions Network des Nations unies (UNSDSN):
- l'Indice des Droits dans le Monde de la Confédération Syndicale Internationale (CSI);
- l'Indice de Liberté dans le Monde de l'ONG américaine Freedom House:

- le Rapport sur la Traite des Êtres Humains du Département d'État américain :
- les résultats des audits sociaux ICS menés dans chaque pays ;
- la prise en compte du volume d'achat du produit : la probabilité d'occurrence du risque vis-à-vis du Groupe augmente en fonction du volume :
- le recensement du nombre de fournisseurs par catégorie de produits : plus les fournisseurs sont nombreux et de petite taille, plus les contrôles des chaînes en amont sont complexes.

Afin d'évaluer le risque global des produits achetés aux fournisseurs au regard du devoir de vigilance, les critères de risque présentés ci-dessus ont été pondérés selon l'ordre d'importance décroissant suivant : la criticité du produit au regard de ses composés, du pays d'approvisionnement puis le volume d'achat associé et, enfin, le nombre de fournisseurs potentiels.

MÉTHODOLOGIE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES DEVOIR DE VIGILANCE



- 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, ...)
- (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

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

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

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

- des fournisseurs de produits de grandes marques (appelés aussi de "marques nationales") qui représentent une part significative du chiffre d'affaires du Groupe. Ces entreprises sont souvent soumises elles-mêmes à la loi sur le devoir de vigilance;
- des fournisseurs de produits à marque propre, qui agissent sur la base d'un cahier des charges défini par les centrales d'achats. Si ces fournisseurs peuvent être situés dans les pays d'implantation du Groupe, le produit est souvent fabriqué dans un autre pays, y compris dans certains considérés comme à risque par le groupe Casino. Ces fournisseurs font l'objet en priorité des actions d'atténuation du plan de vigilance (voir ci-après) et sont soumis au Programme de Conformité du groupe Casino (SCOP – Social Compliance Program);
- de très nombreux fournisseurs, qui sont très majoritairement des PME – TPE, des coopératives et des producteurs agricoles et qui fournissent 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" ou encore "non-marchands", parmi lesquels des sociétés de services (gardiennage, nettoyage...) qui peuvent présenter des risques spécifiques notamment de discrimination à l'embauche. Les achats auprès de ces fournisseurs sont majoritairement effectués en local.

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.

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

- les produits à 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 2018, GPA, assisté d'un cabinet de conseil, a réalisé une analyse des risques complémentaire qui a confirmé la cartographie des risques du Groupe, tout en identifiant des spécificités liées aux produits consommés sur le marché brésilien.

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

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

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

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

En 2020, la Direction RSE a initié une actualisation de la revue des rapports des ONGs sur les composés et matières premières alimentaires et non alimentaires pouvant être présents dans les produits commercialisés en magasins afin d'identifier d'éventuels nouveaux risques. La pondération des risques des composés est soumise à une analyse minutieuse en cours par la Direction des Achats au regard de l'outil interne "Responsable Ensemble" mis en place par la Direction des Achats.

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

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

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

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

■ Cartographie des risques des filiales

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

Les thèmes abordés sont :

- Thème "social" :
 - Travail d'enfants et jeunes travailleurs ;
 - Travail forcé;
 - Discrimination;
 - Non-respect de la liberté d'association ;
 - Non-respect du temps de travail;
 - Non-paiement des salaires, non-respect du salaire minimum légal et avantages ;
 - Santé et sécurité ;
 - Respect des communautés locales;
 - Sécurité des produits ;
 - Droit à l'information.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

- Thème "environnement":
 - Politique environnementale;
 - Lutte contre le changement climatique;
 - Utilisation durable des ressources;
 - Économie circulaire ;
 - Protection des écosystèmes (habitats naturels);
 - Produits chimiques/substances dangereuses.
- Thème "système de management" :
 - Système de management ;
 - Formation;
 - Incentive des acheteurs;
 - Diffusion de la politique éthique en interne ;
 - Référencement fournisseur ;
 - Arrêt de la relation commerciale;
 - Gestion et sécurisation des données.
- Thème "pratiques d'achats et gestion des fournisseurs" :
 - Sourcing;
 - Traçabilité;
 - Sous-traitance;
 - Achats directs;
 - Intermédiaires commerciaux des fournisseurs ;
 - Franchisés :
 - Partenaires commerciaux (projets);
 - Prestation de services.

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

- les discriminations et le harcèlement dans trois filiales du Groupe pour lesquelles il a été jugé nécessaire de renforcer les dispositifs de prévention existants. Ce risque est désormais considéré comme faible au regard des actions de contrôle mises en place. Les dispositifs de prévention mis en place sont maintenus au sein du Groupe et de ses filiales;
- les risques liés au non-respect des procédures de gestion des fournisseurs (règles de référencement et de sous-traitance autorisée...). En effet, compte tenu des procédures en place et de leur complexité, ainsi que du nombre de personnes impliquées dans leur mise en œuvre, il est apparu un risque de non-respect de l'intégralité des actions demandées, notamment pour trois filiales du Groupe.

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

De la même manière que pour les risques fournisseurs, le Groupe prend en compte les rapports et événements marquants du secteur pour analyser le risque potentiel auquel il est soumis au regard de ses filiales. En 2020, plusieurs événements dans le secteur de la distribution ont été pris en compte pour identifier des nouveaux risques d'atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement dont :

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

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

■ Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

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

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

Les signalements sont reçus et instruits par le déontologue Groupe. Un reporting anonymisé est effectué auprès des Comités Devoir de vigilance.

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

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

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

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

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

En 2020, vingt messages ont été reçus sur l'adresse susvisée. Aucun d'entre eux n'entrait dans le champ d'application de la loi sur le devoir de vigilance.

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

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

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

- GPA: 08000 55 57 11 ouvidoria@gpabr.com
- GPA Malls: 08000 55 57 11 ouvidoria@gpamalls.com
- Multivarejo: 08000 55 57 11 ouvidoria@multivarejogpa.com.br
- Compre Bem: 08000 777 3377 ouvidoria@comprebem.com.br
- Assaí: 08000 777 3377 ouvidoria@Assaí.com.br

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

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

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

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

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

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

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

Ces programmes et les comptes rendus des actions menées, y compris au cours de l'exercice 2020, sont décrits dans les sections du chapitre 3 portant sur :

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

• (i) Risque lié au harcèlement

Afin d'adresser le risque lié au harcèlement identifié dans la cartographie des risques des filiales, des procédures à suivre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ont été définies et communiquées. En France, des référents "lutte contre le harcèlement sexuel" ont été nommés. Ils disposent d'une adresse courriel dédiée permettant à des collaborateurs victimes ou témoins de situation de harcèlement sexuel d'alerter les référents. Ces référents ont été formés en 2020 au travers d'un parcours en e-learning et, pour certains d'entre eux, en présentiel. 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.

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

À travers le questionnaire qui a été envoyé en 2018 dans le cadre de la cartographie des risques des filiales, ces dernières ont été amenées à vérifier la bonne application de l'ensemble des règles de gestion définies par le "Manuel Fournisseur du Programme de Conformité du groupe Casino (SCOP)". L'analyse des questionnaires a mis en avant la nécessité de renforcer les processus dans certains domaines et de planifier des actions complémentaires pour les filiales internationales, en particulier concernant la gestion des fournisseurs : renforcement des moyens pour lutter contre le risque de sous-traitance non déclarée et des procédures de référencement, notamment en ajoutant des exigences supplémentaires dans les contrats de référencement ou accords commerciaux de certaines filiales et en renforçant la formation des personnes en relation avec les fournisseurs (acheteurs ou collaborateurs en charge du référencement).

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

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

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

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

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

Les actions du Groupe ont consisté notamment à :

- équiper les collaborateurs de masques, de gants et de gels hydro-alcooliques;
- promouvoir et faire respecter les gestes barrières ;
- mettre en place des signalétiques pour faire respecter les distances en magasins;
- installer des vitres en plexiglas pour protéger les hôtesses et hôtes de caisses;
- mettre en place le télétravail à grande échelle pour les personnels des sites administratifs.

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

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

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

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

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

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

 International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC);

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

- "Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies" (SEESAC, 2006);
- "Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guidance Tools" (ICMM, ICRC, IFC, IPIECA: 2011).

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

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

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

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

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

Un suivi du nombre d'alertes et de plaintes est effectué par GPA.

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

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

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

Charte Éthique fournisseurs

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

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

La diffusion et la signature de la Charte Éthique fournisseurs sont une étape clé du processus de référencement des usines fabriquant des produits à 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.

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

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 2020 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 ainsi qu'à l'agent ou l'importateur en relation avec l'usine afin que ce dernier accompagne l'usine dans la correction des non-conformités relevées, dans un délai dépendant du niveau de criticité. Si le rapport d'audit comporte une alerte critique ICS, tels qu'un risque de travail forcé ou d'enfants, de mesures disciplinaires disproportionnées, de tentatives de corruption, de falsifications de documents, l'usine ne peut en aucun cas travailler pour le Groupe;
- audits de suivi: selon le nombre et la criticité des actions correctives que l'usine doit mettre en œuvre, des audits de suivi en non annoncé ou semi-annoncé sont mandatés par le Groupe auprès des cabinets d'audit indépendants accrédités par l'ICS. La fréquence de ces audits de suivi dépend de la criticité des non-conformités constatées lors des audits précédents. Dans le cas où une usine ne met pas en œuvre les plans d'actions correctives demandés, celle-ci entre dans la procédure de déréférencement du Groupe;
- audits spécifiques: des audits spécifiques peuvent être réalisés par le Groupe, notamment pour vérifier la structure des bâtiments, le respect des règles de sécurité incendie, notamment en faisant participer les employés à des exercices d'évacuation incendie.

La base de données de l'ICS permet d'intégrer, de partager les résultats d'audits et suivre les plans d'actions correctives des audits réalisés dans les usines communes au Groupe et à d'autres enseignes membres. En mutualisant les audits, le Groupe contribue à réduire le nombre d'audits effectués dans les usines, à atténuer le phénomène de "fatigue d'audit" et à faciliter la mise en œuvre des plans d'actions correctives dans les usines. Dans ce même esprit, les audits sociaux conduits selon le référentiel 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.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

Accompagnement des fournisseurs

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

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

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

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

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

Actions de sensibilisation et de formation des acheteurs

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

Compte rendu de la mise en œuvre

L'ensemble des actions de prévention décrites ci-dessus ont été déployées en 2018, 2019 et 2020. Le nom et la localisation de l'usine fabriquant le produit à marque propre sont systématiquement identifiés. Dès lors que l'usine déclarée était située dans un pays à risque, un audit ICS a été mis en place selon la procédure décrite ci-dessus, et ce afin de prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains, notamment le travail d'enfants, travail forcé ou les heures de travail excessives. Les plans d'actions correctives ont été suivis afin d'accompagner les usines vers de meilleures pratiques et d'atténuer les risques.

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

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

- le nombre d'usines actives situées dans les pays à risques fabriquant des produits à 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...);
- \bullet les alertes reçues suite aux audits (type, nombre, gravité...) ;
- les plans d'actions correctives (nombre d'actions, mise en œuvre...);
- le niveau de conformité des usines et leur évolution dans le temps.

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

Sur les 107 pays où le *sourcing* est autorisé par le Groupe, 66 pays font l'objet de procédures renforcées dont 39 pays qui possédaient des usines travaillant en 2020 pour le Groupe. 94 % des usines fabriquant des marques propres sont localisées dans 10 pays.

Plus de 90 % des acheteurs concernés ont été formés sur la période 2018-2020. Des parcours de formation en digital ont été mis en place en France afin de former l'ensemble des nouveaux arrivants, tout en continuant à former les collaborateurs concernés.

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

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

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

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

Bilan des alertes remontées lors des audits sociaux ICS

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

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

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

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

Répartition des alertes par chapitre ICS	0010	0010	0000
(en % des alertes totales émises lors des audits sociaux ICS mandatés par le Groupe)	2018	2019	2020
Risque lié au système de management de l'usine	17 %	16 %	16 %
Risque lié au travail d'enfant	2 %	3 %	1 %
Risque lié au travail forcé	1 %	2 %	2 %
Risque lié à la discrimination et aux pratiques disciplinaires	6 %	4 %	5 %
Risque lié à la durée de travail	3 %	4 %	6 %
Risque lié à la rémunération, aux avantages et conditions	35 %	35 %	30 %
Risque lié à la santé et la sécurité	36 %	36 %	40 %

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

Dispositif de suivi et d'accompagnement des usines

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

En 2018, afin d'assurer un meilleur suivi de l'efficacité de la mise en œuvre des plans d'actions correctives, le groupe Casino a soutenu la mise en place d'un suivi automatisé des plans d'actions *via* la base ICS. Ainsi, depuis 2019, les plans d'actions sont directement complétés *via* la plateforme ICS facilitant le suivi des actions correctives mises en œuvre afin de mieux en rendre compte. Les usines sont ainsi localisées sur une carte et les responsables éthiques des filiales et du Groupe ont accès en temps réel à l'ensemble des informations concernant les 1 289 usines sous contrôle (localisation, informations sur l'usine, rapports d'audits, plans d'actions correctives, photos...).

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

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

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

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

Les actions de prévention se concentrent tout particulièrement sur les usines ayant un statut "Probationary" et "Acceptable with issues". Il est à noter que compte tenu du poids que représentent les commandes du Groupe pour une usine (moins de 3 % en moyenne sur le textile),

seule une action collective avec les autres donneurs d'ordre permet la mise en place par l'usine des actions correctives demandées. Aussi, le Groupe coopère avec les autres entreprises dans le cadre notamment de l'ICS. Lorsque les usines n'ont pas mis en œuvre les actions demandées, celles-ci sont déréférencées par le Groupe.

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

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

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, 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 étaient prévues en 2020 mais ont dû être reportées à 2021 en raison du contexte pandémique mondial ne facilitant pas l'intervention de consultants extérieurs au sein des sites de production.

Les actions menées en 2019 et 2020 ont permis une atténuation des risques notamment d'atteintes des droits humains avec une réduction de la part des usines présentant le plus de non-conformités.

En 2020, la Direction de la RSE Groupe est intervenue dans plusieurs filiales afin de rappeler la politique RSE du Groupe et de former les équipes.

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 Bulding Safety auquel le Groupe a adhéré dès juillet 2013, afin de soutenir la démarche collective et collaborative mise en place et de participer ainsi à l'amélioration des conditions de sécurité dans les usines : 100 % des usines déclarées ont été auditées par l'Accord. Afin que les missions de l'Accord continuent à être opérées depuis le Bangladesh, le groupe Casino 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 2020 aux différentes réunions organisées par l'Accord.

L'intégralité des nouvelles usines travaillant pour les marques propres de textile du Groupe dans ce pays a été systématiquement auditée 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 2020, $100\,\%$ des 58 usines de produits textiles, chaussures et accessoires de GPA étaient certifiées par ABVTEX.

Indicateurs de suivi - textile

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

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

Actions de contrôles spécifiques concernant les risques environnementaux

Le Groupe a soutenu en 2018 la mise en place d'un protocole d'audit complémentaire des enjeux environnementaux par l'ICS afin de continuer à partager les résultats des audits effectués dans les usines communes à plusieurs membres, ainsi que la mise en commun des plans de remédiation. Ce programme d'audits complémentaires sur l'environnement est déployé auprès d'usines de rang 1 ou 2 impliquées dans les étapes de fabrication les plus risquées au regard des enjeux environnementaux de produits de linge de maison ou composés de denim ou de cuir. Ainsi, 21 audits environnementaux, dont 15 mandatés par le Groupe, ont été réalisés dans des usines textiles faisant appel à des process telles que la teinture, le délavage et le lavage. À fin 2020, 83 % des usines textiles de rang 1 ou 2 fabriquant des produits en denim et utilisant des process humides disposaient d'un audit environnemental de moins de 2 ans. En complément, 8 audits environnementaux, dont cinq mandatés par le Groupe, ont été réalisés dans des usines de téléviseurs et de gros électroménager et d'évaluer les risques environnementaux potentiellement induits par les processus de production de ces familles de produits. L'ensemble des usines auditées dans le cadre de ce test ont obtenu des résultats satisfaisants, sensiblement supérieurs aux résultats movens obtenus par les usines textiles faisant appel à des procédés de fabrication utilisant de l'eau.

Afin d'accompagner ses usines dans l'amélioration de leurs pratiques environnementales, le Groupe les a incitées à participer aux 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.

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

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

Compte tenu des risques de cette pandémie pour les employés des sites de production, le groupe Casino a été à l'initiative de la mise en place dans le cadre de l'ICS d'un questionnaire spécifique afin d'interroger les usines sur le respect des gestes barrières et ce afin de protéger les employés du risque de contamination à la Covid-19 sur leur lieu de travail. En effet, pendant plusieurs semaines, les auditeurs n'ont pu se rendre dans les usines pour contrôler les conditions de travail. La mise en place de ce questionnaire, envoyé à environ 3 400 usines référencées dans la base ICS, avait un double objectif de prévention en rappelant les gestes à faire respecter et leur importance, mais aussi de contrôles par auto-évaluation. Les usines interrogées devaient répondre aux 50 questions du questionnaire, réparties en 8 chapitres, mais également fournir des preuves visuelles ou documentaires des mesures mises en place au sein de leurs sites de production.

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

En complément de ces questionnaires, l'ICS a souhaité mettre en place un projet pilote d'enquêtes à distance réalisées directement sur les téléphones mobiles (via appels vocaux, application mobile ou site web) de plus de 21 000 employés de 159 usines, en utilisant la technologie développée par 2 prestataires. Étant donné les difficultés rencontrées pour envoyer des auditeurs au sein de certaines usines lors du pic de la pandémie, ces enquêtes avaient pour but principal d'interroger directement les employés à propos de leurs conditions de travail et des mesures sanitaires mises en place par leurs employeurs pour limiter la propagation de la Covid-19, par le biais de 20 questions.

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

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

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

Afin de réduire ces risques, le groupe Casino a limité l'utilisation d'huile de palme dans les produits alimentaires, dès 2010, en la supprimant dans de nombreux produits à 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 Substainable Palm Oil*) et s'est engagé, en France, à utiliser, d'ici à 2020, uniquement de l'huile de palme certifiée RSPO en privilégiant les niveaux "Segregated" ou "Identity Preserved", ce qui lui permet d'avoir aussi accès à la traçabilité de l'huile de palme utilisée. L'absence de travail forcé et de recours au travail d'enfants fait partie notamment des éléments contrôlés par les auditeurs externes lors de l'audit de certification RSPO d'une plantation.

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

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

Compte rendu de la mise en œuvre

Le Groupe calcule en France l'empreinte de l'huile de palme utilisée dans ses produits alimentaires et non-alimentaires à marque propre et collecte les informations permettant de tracer l'huile de palme jusqu'au premier importateur (nom et adresse) et/ou des raffineurs. La méthode consiste à adresser un questionnaire à chaque fournisseur direct dont les produits contiennent de l'huile de palme. L'objectif de ces questionnaires est de tracer cette huile de palme afin d'identifier l'ensemble des acteurs présents le long de la chaîne d'approvisionnement jusqu'à la première entité importatrice d'huile de palme depuis les pays producteurs.

Par ailleurs, 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 à l'huile de palme ; la transparence de ses chaînes d'approvisionnement ; les actions mises en place pour appliquer sa politique ou améliorer son approvisionnement.

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

En France, 100 % de l'huile de palme utilisée dans les produits alimentaires et non alimentaires à marque propre provient d'Asie et est certifiée RSPO, et à 90 % avec le niveau "Ségrégé" ou "Identity preserved", donnant le plus de garanties.

En Amérique du Sud, GPA et Éxito privilégient une origine locale de l'huile de palme à la fois pour consommer local et pour diminuer les risques sociaux et environnementaux liés à la culture de l'huile de palme. De ce fait, le risque de déforestation est plus faible comparé à l'huile de palme utilisée en France qui provient d'Asie. En Colombie, Grupo Éxito est engagé dans le TFA (Tropical Forest Alliance) 2030, une initiative multipartite dont l'objectif est de réduire la déforestation tropicale liée à l'huile de palme, au soja, à l'élevage bovin. Éxito 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. Éxito privilégie l'huile de palme colombienne RSPO pour l'huile de palme à cuisiner. Au Brésil, GPA a publié sa politique d'achats de produits à base d'huile de palme que les fournisseurs doivent respecter pour fournir ses marques propres. Cette politique rappelle l'obligation qui leur est faite de connaître l'origine de l'huile de palme et de préciser si elle est d'origine locale ou importée. Si l'huile de palme est importée, il est demandé à ce qu'elle soit certifiée RSPO. De plus, il est requis d'identifier le pays d'origine et de tracer l'huile de palme jusqu'aux importateurs. Cette politique est accessible sur le site internet de GPA: http://www.gpari.com.br/ wp-content/uploads/sites/108/2020/12/Social-and-Environmental-Policy-for-Purchasing-Palm-Oil-Products.pdf

• (iii) Fournisseurs de viande bovine au Brésil

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

Environ 15 % des volumes de viande bovine commercialisés par GPA le sont sous ses marques propres.

Le reste des volumes est commercialisé par des marques nationales et/ou aux rayons frais par les principales entreprises agroalimentaires brésiliennes. GPA n'achète pas en direct auprès des fermes.

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

⁽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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour mettre en place sa politique, GPA a:

- cartographié les différents chaînons de sa chaîne d'approvisionnement pour identifier les différents types d'approvisionnement;
- mis en place des plans d'actions spécifiques en fonction du risque associé à chaque sous-chaîne identifiée;
- formé les fournisseurs pour qu'ils puissent mettre en place, au sein de leurs structures, les outils nécessaires pour vérifier que les fermes respectent les critères d'achat définis;

- mis à disposition de ses fournisseurs un manuel de procédure et de présentation de la politique de GPA;
- identifié la localisation précise des fermes qui livrent directement ses fournisseurs;
- collaboré avec les acteurs du marché, les organisations publiques et les ONG dédiées à la lutte contre la déforestation afin de faire converger les pratiques et de travailler à l'élaboration de solutions systémiques.

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

Compte rendu de la mise en œuvre en 2019

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

- 100 % des fournisseurs ont adhéré à la politique et au programme de développement de GPA. En 2019, quatre fournisseurs ont conclu leur plan d'action pour finaliser leur mise en conformité avec la politique de GPA. Depuis le lancement de sa politique en 2016, GPA a procédé au déréférencement de 23 fournisseurs ayant refusé d'adhérer à cette politique ou de déployer leur plan d'action;
- 19 abattoirs fournisseurs (100 %) ont un système de géo-monitoring en place: 99,6 % du volume de ces fournisseurs ont une origine contrôlée de leur viande en 2019. Les 0,4 % correspondent aux fournisseurs qui ont soit mis en place le dispositif cette année, soit qui ont été suspendus pour refus de la mise en place du plan d'action (2019);
- 22 150 fermes directes ont été identifiées. Ces fermes ont fourni des bovins aux fournisseurs de GPA et ont été contrôlées par nos fournisseurs;
- plus de 30 réunions ont été organisées avec les fournisseurs pour leur présenter la politique depuis sa publication et accompagner la mise en place des plans d'actions spécifiques en 2019.

Mise à jour en 2020 de la politique d'achat de viande bovine de GPA

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

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

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

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

⁽³⁾ https://proforest.net/en

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

La politique de GPA mise à jour précise, en s'appuyant sur le protocole d'Imaflora, l'ensemble des critères qui doivent être validés par les fournisseurs dans le cadre de leur contrôle des fermes. Elle s'applique à tous les fournisseurs de viande bovine de GPA depuis le 5 septembre 2020. Ce document rappelle que son respect est "obligatoire pour tous les fournisseurs de viande bovine et constitue une condition préalable à la fourniture de marchandises à GPA et au maintien de relations à long terme avec les entités commerciales du groupe GPA. Si un fournisseur refuse d'appliquer ces lignes directrices ou de prendre les mesures correctives requises, GPA peut mettre fin à la relation commerciale avec ce fournisseur" (1).

GPA impose ainsi à ses fournisseurs directs :

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

Conformément à sa nouvelle politique, GPA:

- contrôle ses fournisseurs pour vérifier qu'ils respectent la politique *via* un contrôle des données communiquées par les fournisseurs concernant les fermes à partir d'un outil de géo-monitoring par satellite différent de celui utilisé par la plupart des fournisseurs (3);
- continue de former ses équipes internes et d'accompagner ses fournisseurs. Ainsi, tous les collaborateurs du groupe GPA impliqués dans le processus d'achat de viande bovine sont formés. Pour chaque nouveau fournisseur, GPA met à disposition et dispense une formation pour l'aider à adhérer aux lignes directrices de GPA.

Le fournisseur potentiel doit se conformer pleinement à la politique afin de commencer à approvisionner GPA ou continuer à être son fournisseur. Les fournisseurs qui refusent de se conformer à ces exigences de mise en œuvre ou de contrôle sont bloqués et ne peuvent approvisionner aucune entité commerciale du groupe GPA. Le fournisseur qui cesse de fournir GPA pour non-respect de la politique et qui souhaite reprendre l'approvisionnement doit présenter tous les éléments de preuve afin d'être admis à nouveau en tant que partenaire commercial. Par ailleurs, GPA encourage ses fournisseurs de viande ayant bloqué des fournisseurs de bétail (fermes) en raison d'un manquement quelconque à être transparents avec leurs fournisseurs, en expliquant les raisons de leur exclusion, en les encourageant à s'adapter aux exigences correspondantes (4).

Concernant les fermes indirectes (rang 3 de la chaîne d'approvisionnement). Compte tenu de la difficulté pour les fournisseurs de contrôler et surveiller ces fermes à grande échelle, et des pratiques illégales dites de "blanchiment en bovin" utilisées par certains propriétaires, GPA soutient et participe à la mise en place de solutions de contrôle du rang 3 durables, déployables à grande échelle, et partagées par tous les acteurs. C'est pourquoi, GPA fait partie du groupe de travail pour les fournisseurs indirects (GTFI), aux côtés de différentes associations dont la National Wildlife Federation (NWF), Earthworm ou encore Amigos da Terra, et participe à des projets pilotes impliquant les fournisseurs visant à renforcer la surveillance des fermes indirectes pour une production durable de viande bovine (5). À ce titre, GPA soutient et est directement impliqué dans le projet VISIPEC : (6) (www.visipec.com/) afin de remonter la chaîne d'approvisionnement aux fermes indirectes lorsqu'elles sont présentes et de renforcer les processus de contrôle. Cet outil permet aux fournisseurs de GPA de croiser les informations des CAR (registre du cadastre) avec le GTA (document de transport permettant de connaître la ferme de départ et la ferme d'arrivée) et ainsi de contrôler les fermes indirectes. Ce projet est en phase d'expérimentation par la National Wildlife Federation et GPA est le premier distributeur impliqué dans ce pilote.

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

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

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

⁽³⁾ https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2021/03/Social-and-Environmental-Beef-Purchasing-Policy.pdf (pages 20 et 21 du PDF). (4) https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2021/03/Social-and-Environmental-Beef-Purchasing-Policy.pdf (page 19 du PDF).

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

⁽⁶⁾ https://www.visipec.com/.

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

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

- au groupe de travail sur les fournisseurs indirects (GTFI), une plateforme d'échanges sur les défis posés par la chaîne indirecte d'élevage de bœufs;
- au processus de contrôle annuel des engagements du Pacte national en faveur de l'éradication du travail forcé (InPACTO) dont GPA est signataire depuis 2005;
- au GTPS, Brazilian Roundtable on Sustainable Livestock qui rassemble les acteurs de la chaine d'approvisionnement pour renforcer l'élevage durable;
- au "G6", un groupe de travail qui réunit les principaux distributeurs alimentaires et fournisseurs de viande bovine afin d'améliorer le contrôle de la chaine d'approvisionnement;
- à la coalition brésilienne sur le climat, les forêts et l'agriculture : mouvement multisectoriel visant à promouvoir un nouveau modèle de développement économique basé sur une économie carbone géro

Politique de contrôle de l'élevage bovin de GPA





Adhésion à la politique de GPA



Déclaration des abattoirs et identification des fermes



Implémentation obligatoire d'un système de contrôle des fermes par satellite

Monitoring



Contrôle par le fournisseur de la conformité des fermes avec les critères sociaux et environnementaux de GPA



Transmission des informations à GPA

Double contrôle par le système de contrôle par satellite de GPA

Plan d'actions



En cas de résultats différents des analyses, le fournisseur doit apporter les justifications nécessaires

En cas de non conformités avec la politique de GPA, la ferme est bloquée

Indicateurs



Tableau de bord suivi par la Direction RSE de GPA

Analyse des procedures et amelioration continue

Engagements

Participation aux groupes de travail multi sectoriels





Présentation de la politique et formations

Compte rendu de la mise en œuvre en 2020

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

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

GPA a par ailleurs:

 sollicité systématiquement les fournisseurs mis en cause par les rapports des ONGs en 2020, analysé les fermes mises en cause et étudié leurs réponses en vue de prendre, si nécessaire, des mesures ad hoc;

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

Indicateurs de suivi

Pourcentage de viande de bovine fraîche et congelée vendue sous marque nationale/marque propre dans les	magasins GPA au Brésil
% marque nationale	85 %
% marque propre	15 %
Fournisseurs de viande bovine au 31/12/2020 au Brésil	38
Nombre de fournisseurs à marque nationale	38
Nombre de fournisseurs à marque propre	2*
Indicateurs concernant les fournisseurs de viande bovine disposant d'abattoirs qui achètent directement aux	fermes
% des fournisseurs qui ont adhéré à la nouvelle politique	100 %
% des fournisseurs qui utilisent un système de géo-monitoring par satellite	100 %
Nombre de fermes déclarées qui fournissent les fournisseurs directs de GPA	17 740
% de ces fermes analysées et contrôlées par le système de géo-monitoring par satellite	100 %
% de ces fermes analysées et contrôlées par le système de géo-monitoring par satellite,	
puis des fournisseurs par le système de géo-monitoring de GPA	100 %

^{*} Ces 2 fournisseurs sont aussi des fournisseurs à marque nationale.

Les actions mises en œuvre par Éxito en Colombie sont présentées dans le chapitre Lutter contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières (page 250).

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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

En 2020, des fermes brésiliennes travaillant pour les grandes sociétés brésiliennes de l'agroalimentaire de viande bovine ont été pointées du doigt par des ONGs pour leur lien supposé avec la déforestation au Brésil. Alors que la filiale du groupe Casino au Brésil, GPA, n'a pas été interpellée par les représentants des communautés indigènes, brésiliennes ou présentes au Brésil sur ces fermes de grands fournisseurs, une association française a publié un rapport en juin 2020 mettant en cause le "double jeu" du groupe Casino. Le rapport a fait l'objet d'une réponse circonstanciée du groupe Casino, compte tenu de ses nombreuses inexactitudes, fausses extrapolations et erreurs. Le groupe Casino a reçu en septembre 2020 une mise en demeure portée par cette même association et un collectif d'autres ONGs qui considèrent que le plan de vigilance du Groupe ne serait pas conforme avec la loi du 27 mars 2017.

Le groupe Casino réfute cette accusation, et a répondu à cette mise en demeure de manière circonstanciée.

Conformément aux dispositions de la loi susvisée, le groupe Casino publie et met en œuvre son plan de vigilance dans le présent document et ce depuis l'entrée en vigueur de la loi.

Enfin, le groupe Casino continue d'entretenir un dialogue constructif avec les associations brésiliennes intervenant dans la lutte contre la déforestation.

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 2019 le niveau 3 de performance (sur six niveaux), le positionnant ainsi parmi les meilleurs distributeurs français sur le sujet.

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

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

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

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

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

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

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

Organisation

La stratégie de bien-être animal et son suivi sont présentés en Comité exécutif du Groupe depuis 2018, 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. Depuis janvier 2020, aucun œuf commercialisé dans les magasins en France ne provient de poules élevées en cages conformément à son engagement.

• En France, dès 2013, sa filiale Monoprix a arrêté de commercialiser les œufs de poules élevées en cages pour sa marque propre, puis en 2016 pour les marques nationales. En 2017, le groupe Casino et l'ensemble de ses enseignes en France ont pris un engagement similaire et, depuis le 1er janvier 2020, le Groupe a cessé la commercialisation des œufs de poules élevées en cage. Le Groupe accompagne ses éleveurs et fournisseurs dans la transition vers un mode d'élevage alternatif, avec des contrats pluriannuels pour mieux les aider dans leurs investissements. Pour ses œufs à marque distributeur, le Groupe a mis en place une filière plein air, sans traitement antibiotique pendant la période de ponte et nourries sans OGM (< 0,9 %), qui a conduit au lancement de deux références en avril 2019. Le groupe Casino s'est déjà engagé à aller plus loin en renonçant à l'utilisation d'ici à 2025 d'ovoproduits à base d'œufs de poules élevées en cage dans l'ensemble de ses produits à marque propre. En 2020, 26 % des produits à marque propre contenaient des ovoproduits issus de poules élevées hors cage. 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).

• En Amérique du Sud, sa filiale GPA a lancé, en 2017, une gamme d'œufs de poules élevées hors cages qui vient compléter ses gammes bio et élevées en plein air. GPA s'est engagé à ne plus commercialiser d'oeufs de poules élevées en cages d'ici à 2025 sur ses marques propres dans le respect des conditions sanitaires et des réglementations définies par le ministère de l'Agriculture brésilien : en 2020, plus de 30 % des œufs de poule à marque propre vendus étaient issus de poules élevées hors cage. De plus, GPA a renforcé ses engagements en annonçant la même année qu'il ne commercialisera plus dans ses enseignes Extra et Pão de Açucar d'œufs de poules élevées en cages à marques nationales d'ici à 2028. Une identité et une communication spécifiques ont été mises en place dans les magasins Multivarejo pour informer les consommateurs et les sensibiliser aux différentes catégories d'œufs. En Colombie, Grupo Éxito ne propose plus que des œufs de poules élevées hors cage pour ses marques propres. De plus, depuis 2019, Grupo Éxito travaille avec la Fédération nationale avicole colombienne (FENAVI) pour la création d'un label avec des critères de durabilité pour la filière. Grupo Éxito s'est engagé, à la mettre en place pour 100 % de ses fournisseurs en trois ans, dès que le référentiel aura été validé par les parties prenantes.

• Agir sur la filière lait

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

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

• Agir sur la filière poulet

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

• s'est engagé dans le "Better Chicken Commitment" qui vise à améliorer significativement les conditions d'élevage et d'abattage de l'ensemble des poulets de chair (baisse des densités, souches à croissance plus lente, enrichissement du milieu avec par exemple des perchoirs, lumière naturelle dans les bâtiments d'élevage, méthodes d'abattage plus respectueuses...). Ainsi, les enseignes Casino et Franprix se sont engagées à ce que d'ici à 2026, 100 % des poulets commercialisés sous leurs marques distributeurs Casino soient étiquetés niveau "C – Assez bien" ou plus, de l'étiquetage bien-être animal, mis en place par le groupe Casino et 3 ONG de protection animale – LFDA, CIWF et OABA. En 2020, les poulets de la marque Terre & Saveurs présentent tous un niveau de bien-être animal "Bien" voire "Supérieur". Cet étiquetage a été déployé sur les produits Casino Bio en 2020 et sur les poulets à la marque Monoprix Bio Origines;

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

- propose une gamme de poulets Bio offrant de meilleures conditions de bien-être animale;
- renforce ses engagements, à l'image de Monoprix qui depuis octobre 2018, ne vend plus de poulets à marque propre ayant des souches de croissance rapide: seuls des poulets à croissance intermédiaire ou lente sont désormais vendus en magasins. De plus, tous les poulets vendus en 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.

• 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 (naissage, élevage, transport, abattage). Des contrôles externes annuels, menés par des organismes de contrôle indépendants, permettent de vérifier chacun des critères de ce référentiel. Les premiers produits étiquetés, provenant d'élevages de poulets de chair, sont apparus en magasins dès 2018. Cet étiquetage a été étendu à d'autres marques ainsi qu'à d'autres productions. En 2020, il est apposé sur les produits Terre & Saveurs de Casino Casino Bio et commence à être déployé sur les produits Monoprix Bio Origines. Le site www.etiquettebienetreanimal.fr fournit des informations détaillées et précises sur cette démarche.

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

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

3.5.4.1. LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

■ Engagement

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

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

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

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

- les objectifs de la Conférence des Nations unies sur le Climat de 2015 (COP 21);
- les objectifs de Développement Durable des Nations unies ;
- les objectifs du Protocole de Montréal;
- l'Initiative Sciences Based Target à ce titre, le groupe Casino a rejoint la coalition "We Mean Business";

- les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) – le groupe Casino est "TCFD supporter" depuis février 2021;
- les réglementations nationales telles que la loi de transition énergétique ainsi que les recommandations de l'Ademe (feuilles de route 2030-2050) pour la France;
- les recommandations du Consumer Goods Forum et des engagements volontaires nationaux dont il est signataire dont, en France:
 - le manifeste "Act for Nature" en faveur de la Biodiversité,
 - 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 pour 2020 la fermeture avec des portes de 75 % des meubles frigorifiques destinés aux produits frais,
 - le Pacte national sur les emballages plastiques,
 - le Pacte sur les dates limites de consommation pour lutter contre le gaspillage alimentaire,
 - le French Business Climate Pledge.

Et en Amérique du Sud, notamment le *Statement of Support* du "Manifeste du Cerrado", et l'initiative TFA 2030, au travers de sa filiale Grupo Éxito, afin de lutter contre la déforestation.

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

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

- (i) Gouvernance : les enjeux, risques et opportunités liés aux changements climatiques sont communiqués au Comité de gouvernance et de RSE émanant du Conseil d'administration. Plus de précisions au paragraphe 5.5.2. page 336 et suivantes.
- (ii) Stratégie: le Groupe a décrit les risques et opportunités identifiés à court, moyen et long terme et l'échelle d'impact sur l'entreprise.
- (iii) Gestion des risques: le processus d'identification et d'évaluation des risques climatiques est décrit au paragraphe 3.2.2. Il est intégré au système global de gestion des risques de l'entreprise.
- (iv) Indicateurs et objectifs : le Groupe publie des indicateurs de suivi et notamment ses émissions sur le Scope 1, le Scope 2 et, le Scope 3, ses consommations de ressources et de matières (énergie, eau, déchets). Plus de précisions en section 3.6. Tableau de performance pages 237 et 238.

Organisation

La politique environnementale et climat du groupe Casino est pilotée et animée par la Direction RSE Groupe qui a la responsabilité de la coordination des priorités environnementales, du partage des bonnes pratiques et du monitoring des plans d'action. La Direction RSE Groupe s'appuie sur la Direction des Risques et Conformité Groupe pour la gestion des risques environnementaux et climatiques, sur les différents Comités RSE mis en place au sein des filiales, et reporte sur ces enjeux au Comité de gouvernance et de RSE (cf. section 5.5.2, pages 336 à 338).

Chaque entité du Groupe a la responsabilité de mettre en place localement l'organisation et les plans d'action nécessaires pour atteindre les objectifs définis, en prenant en compte les spécificités locales.

Les filiales ont la responsabilité de :

- décliner les priorités du Groupe en matière d'environnement et de climat;
- mettre en œuvre un système de management environnemental s'appuyant sur les indicateurs environnementaux nécessaires au pilotage des plans d'actions des priorités définies. Chaque entité fait l'objet d'une revue annuelle par la Direction RSE.

3.5.4.2. Stratégie bas carbone du groupe Casino pour lutter contre les dérèglements climatiques

■ Engagement

En cohérence avec les objectifs internationaux, le groupe Casino, signataire de l'initiative *Science Based Target*, s'engage à

- abaisser de 18 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2025 par rapport à 2015 sur les scopes 1 et 2; et
- de les réduire de 10 % sur le scope 3 entre 2018 et 2025 sur les catégories "achats de produits et services" et "utilisation des produits vendus" représentant plus de 65 % des émissions indirectes.

Les *scenarii* bas carbone du Groupe ont été soumis et validés, en 2019, par le *Science Based Target*, y compris sur le scope 3.

En cohérence avec les objectifs Groupe, les entités définissent des objectifs de réduction et des feuilles de route.

En 2020,

- Grupo Éxito s'est engagé à réduire de 35 % ses émissions liées à ses scopes 1, 2 et au transport des marchandises d'ici à 2023;
- GPA de 30 % d'ici à 2025 (scope 1 et 2);
- Monoprix de 50 % d'ici 2030 afin de contribuer à la neutralité d'ici à 2040 (scope 1 et 2).

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

- les émissions directes fugitives des installations frigorifiques (85 % des émissions du scope 1);
- les émissions indirectes liées aux consommations d'électricité (99 % des émissions du scope 2);
- les émissions indirectes liées aux achats de produits vendus en magasins et de services, à la vente des carburants des stations-service, au transport des marchandises, au transport des personnes, au traitement des déchets (émissions du scope 3).

Compte tenu du développement du commerce en ligne et services associés, le Groupe est attentif à leurs impacts. Cdiscount a rejoint l'initiative collective *Planet Tech Care* qui vise notamment à affiner la mesure de l'impact environnemental du numérique. L'e-commerçant est également signataire de la charte de l'Institut du Numérique Responsable. Un plan d'action est mis en œuvre et porte notamment sur l'optimisation de son site commercial afin de réduire son poids, et donc de réduire par voie de conséquence le nombre de serveurs utilisés, l'empreinte réseau ou encore l'impact sur les appareils utilisés par ses clients lorsqu'ils consultent le site.

■ Plans d'action

Les objectifs de réduction de gaz à effet de serre sont définis en cohérence avec la trajectoire 2 °C définie par l'Accord de Paris et passent par quatre axes spécifiques:

- réduire les émissions associées aux meubles froids ;
- réduire les émissions relatives à la consommation énergétique ;
- réduire les émissions relatives au transport de marchandises et opter pour une mobilité plus durable;
- atténuer l'empreinte carbone des produits commercialisés.

■ Performance

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

- \bullet les émissions Scope 1 du Groupe, correspondant aux émissions directes des combustions et des fluides réfrigérants sont de 1 240 000 tonnes équivalent $\rm CO_2$ en 2020 ;
- les émissions Scope 2 du Groupe, correspondant aux émissions indirectes générées par l'énergie consommée sont de 241 000 tonnes équivalent CO₂ en 2020 (méthode *location-based*).

En prenant en compte la consommation d'énergie renouvelable garantie du Groupe, les émissions Scope 2 du Groupe s'élèvent à 222 000 tonnes équivalent CO₂ en 2020 (méthode *market-based*).

Ces performances sont conformes aux engagements SBT du groupe Casino sur les scopes 1 et 2.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

Le Groupe suit également l'évolution des ratios d'émissions GES par mètre carré de surface de vente liée à la consommation d'électricité et aux installations frigorifiques, ces ratios d'intensité sont en baisse par rapport à 2019, avec respectivement - 7 % et - 1,6 %.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 237 et 238.

Une première mesure des émissions indirectes liées aux activités du Groupe, soit les émissions du Scope 3 du Groupe, a été menée en 2012 avec l'appui d'un cabinet de conseil spécialisé. Depuis, le Groupe mesure l'ensemble de ces émissions à partir de données internes et des facteurs d'émissions associés. Ainsi, le Groupe a évalué ses émissions du Scope 3 à près de 30 millions de tonnes eqCO2 par an. 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.

3.5.4.2.1. Réduire les émissions liées aux fluides réfrigérants

Le Groupe s'engage à réduire de 18 % ses émissions fugitives des fluides réfrigérants à fort pouvoir de réchauffement climatique d'ici à 2025 par rapport à 2015.

Les principales actions mises en place permettent :

- de renforcer le confinement des circuits des installations existantes par la mise en service d'une maintenance préventive basée sur la surveillance du niveau de fluides dans les circuits;
- d'augmenter la part des fluides à faible pouvoir de réchauffement climatique et migrer à terme l'ensemble du parc de meubles froids vers des installations neutres en carbone.

Ainsi, en France, dans le respect de la réglementation européenne F-Gas, comme au Brésil ou en Colombie, les entités du Groupe agissent en remplaçant les fluides existants par des fluides moins émetteurs de ${\rm CO}_2$ au pouvoir de réchauffement climatique inférieur à 1 500 et en mettant en service des installations frigorifiques hybrides (255 sites en 2020) produisant leur froid négatif avec des fluides naturels neutres pour le climat et des installations frigorifiques fonctionnant à 100 % en fluides naturels (47 sites en 2020).

3.5.4.2.2. Réduire les émissions liées à l'énergie

La réduction des émissions liées à la consommation énergétique repose sur quatre leviers :

- la baisse des consommations par l'adaptation des comportements et des usages;
- le management de l'efficacité énergétique ;
- la consommation d'énergie d'origine renouvelable ;
- la production et l'auto consommation d'énergie d'origine renouvelable.

Ces leviers, détaillés au paragraphe 3.5.4.3.1., participent à l'atteinte de l'objectif validé par le SBT sur le scope 2 notamment composé très majoritairement des consommations énergétiques.

3.5.4.2.3. Réduire les émissions liées au transport

Le groupe Casino mesure les émissions liées au transport de ses marchandises et s'engage à les réduire.

Transport de marchandises amont et intersites (entrepôts et magasins)

En 2020, les entités du Groupe en France se sont engagées à adhérer au programme FRET 21 qui vise à définir des objectifs de réduction et les actions à engager pour y parvenir. Ce programme est porté par l'ADEME (agence de la transition écologique française) et les Organisations Professionnelles du transport, et est soutenu par le ministère de la Transition écologique et le ministère chargé des Transports. La filiale logistique de Casino s'est ainsi engagée à réduire de $25\ \%$ l'empreinte carbone du transport des marchandises soit $25\ 080\ tonnes\ CO_2eq$ évitées d'ici à 2022.

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

- la réduction des kilomètres parcourus par l'optimisation des fréquences de livraison et des taux de remplissage;
- l'augmentation des charges transportées par livraison grâce notamment à l'utilisation de remorques doubles ponts ou à l'augmentation de la quote-part des conteneurs 40' contre des 20', ou encore à l'installation de machines 3D produisant des emballages recyclables sur mesure chez Cdiscount, réduisant les pertes d'espaces;
- 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;
- l'acheminement de conteneurs import par voies ferroviaires ou fluviales. Ainsi, 20 % des conteneurs Casino sont acheminés vers les entrepôts: par barge ou rail avec un objectif d'atteindre 50 % en 2022;
- la modernisation de la flotte de véhicules : le groupe Casino, s'oriente à terme vers un transport 100 % propre et s'engage à ce que 400 camions roulent au GNV (Gaz Naturel pour Véhicules) d'ici à 2021 en France, soit environ 40 % de la flotte captive, dont une partie en Bio Gaz. 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 naturelle. La filiale logistique de Casino, dans le cadre de son adhésion au programme FRET21 prévoit une réduction de 25 % de ses émissions de GES liées au transport d'ici à 2022 en intégrant notamment 90 véhicules Biogaz;
- l'utilisation de biocarburants et carburant alternatifs: Les carburants alternatifs apportent une réponse locale et écologique grâce à une forte réduction des gaz à effet de serre et des polluants atmosphériques. Monoprix soutient l'utilisation du biométhane comme carburant pour ses camions motorisés au gaz, Casino développe sa flotte en B100, énergie alternative au gasoil, d'origine naturelle (à base de colza);
- la formation à l'éco-conduite.
- Transport de marchandises entre les magasins et les clients

Le Groupe s'engage à réduire les émissions générées par le transport de marchandises entre les magasins et les clients en privilégiant la livraison à domicile, à pied, à vélo ou en triporteur électrique. À titre d'exemple, 100 % des Monoprix de Paris livrent uniquement avec ces modes doux de transport.

• Transport des clients en magasins et des collaborateurs

Le groupe Casino dispose de plusieurs milliers de magasins de proximité qui limitent l'utilisation de la voiture pour se rendre en magasins et favorise la livraison à domicile avec des modes doux de transport, réduisant ainsi l'impact du transport pour faire ses courses. Le Groupe prévoit de renforcer son réseau de magasins de proximité. Dans le cadre des dispositifs à destination des déplacements clients et collaborateurs, le Groupe s'engage également dans le développement des modes de transports électriques en intégrant dans sa flotte, des véhicules électriques d'une part, et en installant des bornes de recharge sur ses sites marchands et administratifs, d'autre part. À titre d'exemple, Grupo Éxito s'est engagé à équiper 100 % des aires de stationnement de bornes de recharges pour les véhicules électriques d'ici à 2035. Des formations à l'éco conduite sont également proposées aux collaborateurs.

• Transport lié au E-commerce

Compte tenu de la croissance de ses activités E-commerce, le Groupe développe, en France, la livraison 100 % électrique ou biogaz pour la livraison client (monoprix on line, Sarenza, Cdiscount notamment).

Cdiscount développe de nombreuses innovations pour réduire l'impact du transport de marchandises et contribuer à la neutralité carbone sur la livraison avec :

- une optimisation des taux de remplissage: Cdiscount a équipé ses entrepôts de machines 3D qui permettent d'emballer les produits au plus près et de réduire de 30 % le vide dans les colis (et les consommables utilisés). L'entité déploie également le chargement en vrac sur certains flux de colis. Ces deux actions combinées permettent de réduire de 30 % le nombre de camions requis pour l'ensemble des livraisons de colis;
- des livraisons à domicile neutre en carbone: Cdiscount développe avec ses partenaires de livraison des flux 100 % électrique (lignes ferroviaires et véhicules électriques sur le dernier kilomètre).
 Déduction faite de ces flux, Cdiscount a évalué en 2019 les émissions restantes et s'est engagé à séquestrer l'équivalent de ces émissions de gaz à effet de serre chaque année *via* la mise en place d'un mécénat environnemental permettant le financement de projets de rehoisement.

Éxito en Colombie développe également la livraison client par véhicules électriques, 26 véhicules ont été mis en circulation en 2020.

3.5.4.2.4. Réduire les émissions liées aux produits commercialisés en magasins

Afin de répondre aux objectifs de l'Accord de Paris, le groupe Casino s'est engagé à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à son offre de produits, qui représente son principal impact indirect (scope 3). Pour accompagner cette transition vers une consommation bas carbone, le Groupe agit à plusieurs niveaux.

• (i) 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 intégrant notamment une meilleure répartition entre les protéines animales et végétales dans le mix de l'offre produits des magasins. En effet, pour réduire l'impact de la consommation sur le climat et l'environnement, plusieurs études démontrent la nécessité de modifier l'empreinte carbone de l'assiette alimentaire des Français en consommant moins de protéines animales et davantage de fruits, légumes et légumineuses.

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. Le groupe Casino a été également le premier distributeur en France à commercialiser les produits de la start-up américaine Beyond Meat® dans les enseignes Monoprix, Franprix, Géant et Casino Supermarchés;
- promeut les nouveaux concepts de vrac : une variété de concepts de vrac innovants sont proposés aux clients. Ainsi, en 2020, de nouveaux concepts permettant de commercialiser des produits à marques nationales ont été testés, complétant les dispositifs existants (légumineuses, céréales...);
- favorise une meilleure information des consommateurs sur le niveau de bien-être animal des produits afin de leur permettre de consommer des produits de meilleure qualité et de modifier leurs comportements d'achat sur les protéines animales.

Le baromètre sur la consommation responsable réalisée par RelevanC, filiale du groupe Casino, sur la base d'un méga panel de foyers fidèles aux enseignes du Groupe montre une croissance des ventes de produits en vrac de 6 % vs 2019 $^{(1)}$.

• (ii) Promouvoir les produits locaux

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

L'un des objectifs du Groupe est de donner une meilleure visibilité de l'offre de produits locaux auprès des clients des enseignes.

En France, Casino a réaffirmé dans le cadre de sa démarche RSE "CAP" son engagement à promouvoir les produits locaux. Depuis 2011, Casino a lancé le label "Le Meilleur d'ici" composé de produits locaux fabriqués dans un rayon d'environ 50 km, autour des points de vente ou 200 km pour les produits régionaux. Ainsi, près de 1 500 fournisseurs locaux et régionaux sont mis en avant dans les magasins Casino, Monoprix propose une offre de produits locaux fabriqués à moins de 100 km du magasin, qui représente près de 4 100 références en 2020 en épicerie, liquides, frais et surgelés.

Au total, ce sont plus de 27 200 produits locaux qui sont proposés dans les magasins en France, provenant de plus de 1 900 producteurs locaux.

⁽¹⁾ https://relevanc.com/nov-2020-barometre-consommation-responsable-impact-de-la-crise-liee-au-Covid-19-sur-les-usages-des-francais/

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

En Amérique du Sud, en 2020, 90 % des fruits et légumes commercialisés dans les enseignes du groupe Éxito proviennent de Colombie dont plus de 80 % achetés localement et directement à de petits producteurs. Éxito continue le déploiement de son programme de formation à destination de ses fournisseurs en partenariat avec l'Université EAFIT et propose des ateliers pour la reformulation des produits (matières grasses/huiles alimentaires). En complément, Éxito réunit périodiquement ses producteurs de fruits et légumes pour les engager dans une démarche de conformité au référentiel international "Good Agricultural Practices" pour l'amélioration des pratiques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des fruits et légumes. Au Brésil, GPA, déploie le programme "Caras do Brasil" qui valorise l'agriculture familiale durable dans cinq régions du Brésil (le Nord, le Sud, le Sud-est, le Centre-ouest et le Nord-est) et permet à des petits producteurs responsables, comme des coopératives et des associations, de commercialiser 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 certains 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. Il a mis en place dès 2008 l'Indice Carbone, un étiquetage carbone des produits de marque propre, puis, en 2017, un affichage de l'Impact Environnemental s'appuyant sur une base des données publiques et un référentiel national, et prenant en compte, selon la méthode de l'analyse du cycle de vie (ACV), les émissions carbone et la pollution aquatique. En juillet 2017, le groupe Casino a mis gratuitement à disposition de ses fournisseurs industriels de l'agroalimentaire un outil collaboratif de collecte des données et de calcul de l'Impact Environnemental dénommé "Mieux Produire". 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.

Le Groupe mène également des campagnes de sensibilisation auprès des clients et collaborateurs sur les enjeux liés au Climat. La démarche RSE CAP ("avec Casino Agissons pour le Planète") déployée auprès des enseignes Casino, des équipes et des clients en 2020 a permis notamment de rappeler les engagements et d'engager des actions en ce sens. Des parcours de formation en digital sont mis à disposition des collaborateurs en France sur l'impact environnemental de la consommation.

Enfin, le Groupe commence à proposer en magasin des produits certifiés "neutre" en carbone. GPA au Brésil a ainsi déployé en 2020 sur une vingtaine de magasins les produits "Carne Viva", "neutre" en carbone.

• (iv) Mobiliser les fournisseurs

Le groupe Casino s'est engagé à réduire de 10 % ses émissions indirectes entre 2018 et 2025, un objectif validé par le SBT et aligné avec l'Accord de Paris. Afin d'atteindre cet objectif, le groupe Casino a initié le FORUM CARBONE qui réunit plus de 30 grands fournisseurs engagés pour le climat.

Le FORUM CARBONE a pour principaux objectifs:

- d'inciter chacun des membres à prendre des objectifs SBT pour la réduction de ses émissions carbone;
- de suivre et accompagner l'atteinte des objectifs fixés par un partage des bonnes pratiques;
- d'animer des ateliers collaboratifs sur les thématiques à impact pour le Climat.

Ainsi, le Forum CARBONE s'engage à ce qu'au moins 50 % des membres présents soient engagés dans le SBT d'ici à 2022.

Le Forum Carbone s'est réuni deux fois en 2020. Une dizaine d'ateliers thématiques sur la mesure et l'engagement en matière de Climat ainsi que sur la mise en place d'actions de réduction liés à l'énergie, au transport, ou encore au *sourcing* et l'amont agricole ont été identifiés et seront organisés dès 2021.

3.5.4.2.5. Adaptation au changement climatique

La politique bas carbone du groupe Casino permet de lutter contre, et d'atténuer, le changement climatique. En complément, et compte tenu notamment des risques physiques et de transition identifiés pour ses activités (cf. risques liés au changement climatique, page 174), le Groupe engage des actions afin de s'adapter aux changements identifiés.

Le principal risque lié aux dérèglements climatiques ayant potentiellement un impact matériel sur les activités du Groupe, est l'augmentation des événements climatiques extrèmes principalement inondation en France (crue centenaire à Paris), inondation et sécheresse en Amérique latine. L'augmentation de la fréquence de ces événements peut avoir des conséquences directes sur l'activité du Groupe (rupture d'activité, perte d'actifs), mais aussi indirectes (augmentation du prix des matières premières, perte de la saisonnalité des ventes des produits, hausse du prix de l'énergie). À titre d'exemple, la sécheresse constatée au Brésil ces dernières années, notamment dans l'État de São Paulo, a conduit à une hausse significative du prix de l'électricité, produite majoritairement à partir de barrages hydrauliques.

La maîtrise de ces risques passe par : le respect des réglementations locales qui précisent les équipements à mettre en œuvre pour la gestion et le débordement des eaux pluviales (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 la réduction des consommations d'une part et le développement de sources renouvelables alternatives d'autre part. GPA a ainsi intégré l'atteinte d'un objectif de réduction des émissions carbones dans la part de rémunération variable des cadres et prévoit le recours à des sources d'énergies renouvelables d'origine non hydraulique, notamment par le développement d'installations photovoltaïques.

Aussi, en cas d'événements climatiques extrêmes, des plans de continuité d'activité sont également définis au niveau des entités.

3.5.4.3. Préserver et réduire La consommation des ressources

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

■ Engagement

Le Groupe s'engage à réduire ses consommations et les pollutions associées conformément à l'objectif SBT de réduction du scope 2 de 18 % d'ici à 2025 (base 2015).

À ce titre les entités définissent des objectifs à atteindre localement. Grupo Éxito, par exemple, s'est engagé à réduire de 20 % sa consommation d'énergie d'ici à 2021 par rapport à 2015. En France, un objectif de réduction a été intégré aux critères s'appliquant au calcul de la rémunération variable des cadres pour 2020.

Pour y parvenir, le Groupe agit sur trois leviers :

- (i) réduire les consommations en déployant largement des systèmes de management de l'efficacité énergétique, en changeant les usages et formant aux écogestes;
- (ii) augmenter la part d'énergie renouvelable consommée;
- (iii) augmenter la production et l'auto consommation d'énergie renouvelable.

Plans d'action

Fortement engagé sur les enjeux énergétiques, le Groupe a créé dès 2007, GreenYellow, une filiale dédiée à l'amélioration de l'efficacité énergétique et la production d'énergie renouvelable qui accompagne les entités du Groupe sur les trois leviers d'actions :

(i) La réduction des consommations d'énergie fait l'objet d'un processus d'amélioration continue basé sur le monitoring des consommations, le diagnostic énergétique des sites, et un programme de rénovation des équipements les plus énergivores.

Le premier poste de consommation en énergie 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 écogestes à mettre en place (guide des écogestes, parcours de formation en digital).

Le Groupe déploie en partenariat avec sa filiale GreenYellow, des contrats de performance énergétique en magasin (CPE) leur garantissant une réduction de leur consommation de référence d'au moins 20 %. Plus de 1 400 sites du Groupe sont sous CPE en France et à l'international.

En France, le management de l'énergie de 100 % des hypermarchés et 90 % des supermarchés Casino et des Monoprix, et des sites administratifs du Groupe est certifié conforme à la norme ISO 50 001 (norme de référence pour le management énergétique), soit plus de 550 sites certifiés en 2020.

En Amérique du Sud, 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 écogestes sont déployées dans les entités du Groupe : affichage en magasin, réunions avec les managers opérationnels et les directeurs techniques, module de formation e-learning, guide des écogestes, etc.

(ii) L'augmentation de la part d'énergie renouvelable dans les consommations en s'approvisionnant auprès de fournisseurs ou de marchés garantissant leur origine renouvelable.

En Amérique latine, 83 % de la consommation électrique de Multivarejo provient d'un mix énergétique basé sur les énergies renouvelables (hydraulique, biomasse, éolien, solaire). La filiale s'est engagée à atteindre plus de 90 % d'ici à 2024. Par ailleurs, le Groupe a mis en place les premiers contrats long-terme d'achat d'énergie appelés "Corporate Power Purchase Agreements (CPPAs)". Un premier CPPA finançant la création d'une centrale solaire a été mis en place en 2020 entre Éxito et Green Yellow. Libertad en Argentine s'est engagé dès 2019 sur un PPA équivalent à 122 000 MWh pour la période 2019-2024.

(iii) La production et l'autoconsommation d'énergie renouvelable.

Le Groupe s'engage à soutenir le déploiement des énergies renouvelables par la mise en place de centrales solaires notamment sur les toits et les combrières des parkings des magasins. Plus de 500 000 m² de panneaux solaires sont installés sur les actifs du Groupe. En 2020, 148 installations photovoltaïques sont actives au sein du Groupe.

Le Groupe développe aussi l'autoconsommation. En France, après avoir mis en service, en 2016, le premier hypermarché à énergie positive (Géant Vals-Près-le-Puy), il a inauguré, en 2017, la première centrale solaire au sol en autoconsommation d'une puissance de 250 kW mise en place avec sa filiale GreenYellow, qui couvre 22 % de la consommation du centre commercial "G la Galerie Cap Costières". Ce type d'installation permet de valoriser un foncier jusqu'à présent inutilisé et d'approvisionner ses locataires en énergie renouvelable. Au Brésil, Assaí dispose en 2020 de huit centrales solaires en autoconsommation.

Le groupe Casino participe à favoriser l'autoconsommation au travers de deux innovations : la création, en 2018, d'une coentreprise dénommée "Reservoir Sun", dédiée à l'autoconsommation solaire pour les professionnels et les collectivités en France et le développement de ScaleMax, coentreprise de *Cloud Computing* dont l'objet est d'installer et d'exploiter des "data centers" de nouvelle génération où la chaleur générée par les serveurs installés est réutilisée pour chauffer les bâtiments concernés.

■ Performance

La performance du Groupe relative à sa politique d'efficacité énergétique est pilotée au travers de l'évolution de sa consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente, et de l'évolution de la part de l'énergie renouvelables produites et consommée.

En 2020, la consommation électrique moyenne du Groupe par mètre carré de surface de vente a diminuée de 9 % par rapport à 2015. La part d'énergie consommée, déclarée d'origine renouvelable, a augmenté passant de 20 % en 2019 à 26 % en 2020. Le Groupe produit avec les centrales solaires installées sur ses actifs 142 000 MWh d'électricité en 2020, permettant d'éviter près de 700 tonnes équivalents CO_2 .

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 237 et 238.

GreenYellow, filiale du Groupe, détient plus de 290 centrales photovoltaïques, avec une capacité de production de 320 MWc et a généré 465 000 MWh en 2020 pour l'ensemble de ses clients dont le Groupe, soit plus de 2000 tonnes équivalent CO_2 évités.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

3.5.4.3.2. Maîtriser les consommations d'eau

■ Engagement et Plans d'action

Les activités du Groupe sont situées dans des zones ne comportant pas de risque élevé selon 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 2020 à environ 6,2 millions de mètres cubes pour 78 % des surfaces de ventes du Groupe.

Le ratio consommation d'eau par mètre carré de surface de ventes permet également de suivre la performance. Il s'élève à 1 539 litres par m² en 2020 en baisse de 9 % par rapport à 2019.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 237 et 238.

3.5.4.4 AGIR EN FAVEUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

3.5.4.4.1. Réduire, trier et valoriser les déchets produits

■ Engagement

Le Groupe s'engage à réduire, trier et valoriser les 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

■ Plans d'action

• (i) Gestion des déchets d'exploitation

Les principaux déchets d'exploitation des établissements sont les emballages de transport et de manutention des produits vendus (cartons, plastiques, papiers, palettes bois), la casse et les invendus des produits fermentescibles.

Le Groupe met en place et assure le tri des déchets, afin de réduire les déchets en mélange destinés à l'enfouissement, et soutient le développement des filières de recyclage locales. Il déploie des solutions innovantes pour valoriser les déchets produits. À titre d'exemple, en 2020, 11 140 tonnes de bio déchets produits par les hypermarchés et supermarchés Casino ont permis la production d'environ 3 900 MWh d'électricité grâce à leur pouvoir méthanogène. Franprix a déployé dans ses magasins d'Île-de-France un partenariat pour la valorisation en compost de ses bio-déchets, revendu en magasins.

En Amérique du Sud, Multivarejo a poursuivi dans ses magasins son programme de valorisation des recyclables et des déchets organiques. Le pilote, initié en 2018, avec un partenaire privé pour la gestion des déchets magasin a été étendu à 92 magasins et centres de distribution. En Colombie, Éxito pilote sa politique de gestion des déchets avec des délégués environnement en charge de la formation des collaborateurs et de la sensibilisation des collaborateurs et clients. Ainsi, Éxito a valorisé plus de 31 000 tonnes de déchets d'exploitation. Gérée par la Fondation Éxito, la revente des matériaux recyclables contribue à environ 30 % de ses ressources financières.

• (ii) Réduction de la distribution de sacs plastiques

Pour favoriser une consommation plus responsable et réduire les déchets des ménages, le groupe Casino a engagé depuis 2003 une politique de réduction de la distribution des sacs de caisse à usage unique et propose une gamme de sacs réutilisables dans tous ses magasins.

- En France, depuis 2016, les enseignes du Groupe ne distribuent plus de sacs plastiques à usage unique conformément à la réglementation en vigueur.
- En Amérique du Sud, les filiales du Groupe multiplient les actions afin de développer l'utilisation de sacs réutilisables (information en magasins, incitations via les programmes de fidélité, etc.) et de réduire celle des sacs plastiques à usage unique. En Colombie, Grupo Éxito promeut l'utilisation de sacs plastiques réutilisables notamment au travers de campagne comme "#YoTrajeMiBolsa" (#JapporteMonSac") 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. Depuis 2015, l'utilisation de sacs plastiques à usage unique dans les points de vente a été réduite de plus de 60 %.

• (iii) Collecte des produits usagés des clients

Les enseignes mettent à disposition dans les magasins des bacs de recyclage à l'intention des clients et les sensibilisent au geste de tri.

En Amérique latine, 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 ; Assaí au Brésil a équipé 32 magasins de stations de collecte pour ses clients (matériel électronique, huile végétale, papier, carton, plastique) et convertit le dépôt de matériel usagé en bon de réduction sur leur facture d'électricité, pour les inciter à recycler.

■ Performance

En 2020, le Groupe a trié plus de 227 500 tonnes de déchets (cartons, papiers, plastiques, déchets organiques, verre, bois, ferrailles...), soit une augmentation de 8 % des déchets triés par m² en 2020 par rapport à 2019. Par la recherche constante de solution de valorisation de l'ensemble des déchets produits (production de bio méthane notamment), le Groupe en France a valorisé 78 % de ses déchets.

Les clients ont déposé en magasin plus de 7 400 tonnes de déchets dont 20 % de papiers et cartons et 16 % d'appareils électriques et électroniques (DEEE) qui ont été confiés à des filières agréées pour être recyclés.

Cf. Indicateurs de performance Groupe pages 237 et 238.

3.5.4.4.2. 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'écoconception des produits, utiliser davantage d'emballages recyclables, incorporer des matériaux recyclés, favoriser de nouveaux modes de consommation et améliorer le geste de tri.

Dans le cadre de cette politique, le groupe Casino a signé le Pacte National sur les emballages en plastique en février 2019 soutenu par le ministère de la Transition écologique et s'engage en France pour ses marques propres à :

- éliminer progressivement les emballages problématiques et inutiles, en priorité ceux contenant du PVC (polyvinyle chlorure) ou du PSE (Polystyrène expansé);
- écoconcevoir les emballages pour les rendre recyclables, réemployables ou réutilisables à 100 % d'ici à 2025;
- $\bullet\,$ incorporer en moyenne 30 % de matière plastique recyclée dans les emballages d'ici à 2025 ;
- développer le vrac et le réemploi.

Le groupe Casino est ainsi engagé à réduire l'utilisation d'emballages, notamment en plastique, pour ses produits à 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 National sur les emballages plastiques

Dans le cadre du Pacte National sur les emballages en plastique, les principales actions mises en place concernent :

- l'analyse des références à marque propre afin d'identifier tous les leviers d'optimisation selon la méthode des 5 R (refuser, réduire, réutiliser, recycler, composter). En 2020, plus de 650 références ont été optimisées, représentant plus de 1 000 actions d'optimisation.
 50 % des emballages des fruits et légumes Casino Bio ont ainsi été revus:
- l'amélioration de la recyclabilité via notamment la substitution des matériaux sans filière de recyclage. En 2020, près de 140 références ont été revues en France. À titre d'exemples, le sachet plastique non recyclable de l'infusion à marque Casino a été remplacé par un sachet papier recyclable; 100 % du linge de lit et de maison de la gamme sincère (gammes de produits écoresponsables à marque propre) est dorénavant sans emballage plastique permettant d'éviter la mise en marché de plus de 23 tonnes de PVC;
- l'incorporation de matière recyclée dans les plastiques: plus de 200 références ont été revues, telles que les flacons de crème de lavande à marque Franprix qui intègrent désormais 100 % de R-PET, ou encore les bouteilles de pulpe orange Casino et Monoprix qui intègrent 50 % de R-PET;
- l'élimination des emballages problématiques ou inutiles dont les perturbateurs de tri : plus de 350 références ont été retravaillées en 2020;
- le développement de nouveaux concepts de vrac et de réemploi (voir ci-après).

Enfin, le groupe Casino a participé aux groupes de travail du Pacte national sur les emballages, notamment celui visant à mettre en place un outil de suivi et de reporting permettant de suivre le pourcentage moyen de matière recyclée incorporée ou encore le pourcentage de matériau recyclable du portefeuille produits.

• (ii) Écoconception des produits

Le Groupe soutient une meilleure écoconception des produits en réduisant ses emballages et incorporant des matériaux certifiés et recyclés.

En France, Cdiscount réduit les emballages des colis en utilisant une machine d'emballage automatisée, capable de réduire le vide dans les colis (emballage 2D et 3D). De plus, plus de 90 % des cartons utilisés pour les emballages d'expédition sont désormais issus de matières premières recyclées. 100 % des cartons sont certifiés FSC ou PEFC et 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. Tous les calages en plastiques ont été également remplacés par du papier kraft. Le prix "Réduction de l'Impact Environnemental", remis en février 2020 à Cdiscount, récompense l'ensemble de sa démarche responsable. Le Groupe est par ailleurs membre du Pôle Écoconception de Saint-Étienne où il participe à sensibiliser et à faciliter l'accès des PME-PMI à cette démarche. Par l'intermédiaire de ce pôle de compétences, les équipes en charge du packaging sont sensibilisées aux enjeux et accompagnées pour la mise en place concrète d'actions d'écoconception sur les produits à marque propres.

En Amérique latine, depuis 2019, GPA s'est engagé à revoir la conception de ses emballages et développe une stratégie de réduction des matières non recyclables ou difficilement recyclables, comme par exemple la substitution du polystyrène des emballages de fruits et légumes par des barquettes en matériau biodégradable. Encourageant ses clients à adopter une attitude plus responsable, les 94 stations de recyclage présentes dans les magasins Pão de Açúcar ont permis de collecter plus de 120 000 tonnes de matières recyclables depuis 2001, de les recycler et les réutiliser pour produire des emballages pour d'autres produits. En Colombie, Éxito accompagne ses fournisseurs de produits sous marque "Taeq", "Carulla" et "Cautivia" dans la réduction des emballages. À titre d'exemple, le polystyrène a été supprimé dans les emballages de fruits et légumes, le film plastique utilisé pour le regroupement de certains produits a été supprimé au profit de films biodégradables. Éxito a également arrêté la vente de paille et d'agitateur en plastique et propose le programme "SOY RE" qui met à disposition des points de collecte d'emballages plastiques, de canettes en aluminium et de briques, en magasin.

• (iii) Développement du vrac et du réemploi

En France, afin de réduire les emballages utilisés, les enseignes Casino, Franprix, Monoprix et Naturalia développent les concepts de vente en vrac : fruits et légumes secs, céréales, café, pâtes, entretien et hygiène... dont une offre de produits certifiés bio. À titre d'exemple, une 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) et plus de 180 de ses magasins sont déjà équipés de systèmes de vente en vrac sec. L'enseigne qui a aussi déployé dans ses magasins une offre de produits en vrac en trémies cartonnées, teste depuis fin 2020, une offre de produits vrac à marque nationale. Monoprix propose également des produits en vrac dans plusieurs magasins dont une offre de plus de 150 références en vrac 100 % Bio avec la mise à disposition de différent types de contenants (sac en kraft, bocaux en verre, sac en coton). Afin d'inciter les consommateurs à utiliser le vrac, Naturalia double les avantages fidélité pour les achats de produits bio non emballés.

En Amérique latine, GPA a déployé son programme "Bulk Project" dans 25 magasins, qui offrent aux consommateurs la possibilité d'acheter près de 40 produits alimentaires dont une offre de fruits et légumes issus de l'agriculture biologique.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

Afin de réintroduire les systèmes de réemploi des emballages en France, les enseignes Monoprix et Franprix testent plusieurs solutions. Ainsi, Franprix a lancé le "Repas zéro déchet avec la mise à disposition de contenants en verre réutilisables pour le libre-service de ses clients : cinq magasins ont expérimenté ce projet, plus de 1 500 contenants ont été retournés ; a testé en 2020 un nouveau modèle de consigne en proposant des contenants réutilisables consignés à 2 euros pour le bar à salade, récupérable en forme de bon d'achat ; et a mis à disposition la bouteille en verre réutilisable pour les machines à jus d'orange dans trois magasins. Monoprix teste des systèmes de consignes sur les bouteilles verres d'eau, sodas et de bières.

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

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) Développement de la "seconde main"

Pour favoriser une économie circulaire, le Groupe développe de nouveaux services.

Ainsi, en France, Cdiscount a lancé plusieurs initiatives telles que la création d'une offre complète dédiée à la seconde vie des produits. D'une part, les clients peuvent retrouver sur le site une large offre de produits reconditionnés ou d'occasion vendus par des professionnels (produits high-tech reconditionnés, friperie en ligne, livres d'occasion...) ou par des particuliers sur la plateforme "Cdiscount Occasion". D'autre part, les clients se voient proposer un ensemble de solutions pour donner une seconde vie à leurs produits : aide à l'auto-réparation (service de diagnostic de panne, vente de pièces détachées, tutoriels, visioconférences avec des experts), plateforme "Cdiscount Reprise" pour le rachat et le reconditionnement de smartphones, consoles et tablettes par des professionnels opérant en France ou encore don entre particuliers.

3.5.4.5. LUTTER CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

■ Engagement

Compte tenu des enjeux financiers, environnementaux et sociétaux liés au gaspillage alimentaire, le Groupe agit depuis plusieurs années afin de réduire les sources de gaspillage en proposant des solutions innovantes aux clients et aux collaborateurs, et en mettant en place des dispositifs de réduction de la casse et des invendus, d'une part, et de don, d'autre part.

Le Groupe qui soutient la journée mondiale de lutte contre le gaspillage au travers d'actions de sensibilisation des clients et des collaborateurs, a signé :

- le Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire, mis en place en 2013 par le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire;
- le Pacte sur les dates de consommation, soutenu par les ministères de la Transition Écologique et de l'Agriculture et de l'Alimentation. Ce pacte comprend 10 engagements, concrets et mesurables, portant sur la gestion et la compréhension des dates de consommation.

■ 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. Franprix a lancé en 2020 des corners anti-gaspi avec des "produits bons à sauver" : les produits alimentaires avec des DLC ou DDM qui arrivent à échéance sont regroupés dans un espace dédié en magasin et vendus à prix réduit;
- le don des produits aux associations telles que la Fédération Française des Banques Alimentaires. Le Groupe a signé depuis 2009 un partenariat avec la FFBA et, en complément, avec plusieurs acteurs de l'économie sociale et solidaire. Au Brésil, plus de 500 magasins à enseigne Multivarejo et Assaí ont intégré le programme de "Partenariat contre le gaspillage alimentaire" permettant de donner les fruits ou légumes abîmés à des ONGs ou banques alimentaires;
- la sensibilisation des collaborateurs et des clients: 14 % du gaspillage alimentaire en France est lié à la distribution, le restant étant dû à la production amont ou aux comportements de consommation des consommateurs en aval. Aussi, afin de les sensibiliser à mieux consommer, les enseignes déploient des actions de sensibilisation auprès de leurs clients. Les collaborateurs sont également sensibilisés via un guide des "Éco-Gestes" pour réduire la casse et optimiser la gestion des déchets et une formation en digital pour lutter contre le gaspillage alimentaire a été mis à disposition pour compléter le parcours. Éxito poursuit son plan de gestion des déchets, dont alimentaires, et sensibilise l'ensemble de ses équipes à la bonne gestion des produits alimentaires et GPA déploie, depuis 2019, un programme spécifique pour l'analyse et la réduction des produits endommagés, avec des actions à destination des collaborateurs;
- la collaboration avec les fournisseurs afin :
 - d'allonger des DLC (date limite de consommation) sur les produits, sans augmenter le risque sanitaire,
 - de supprimer les DDM (date de durabilité minimale) sur certaines catégories de produits,
 - de partager leur expérience pour lutter contre le gaspillage alimentaire: redistribution en circuits locaux des produits non conformes aux standards du marché, transformation (avocat/ guacamole; pommes/jus de pomme...);
- le développement de nouveaux concepts tels que :
 - la vente en vrac : 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, 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.

3.5.4.6. AGIR EN FAVEUR DE LA PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

La biodiversité étant garante d'une alimentation équilibrée au niveau mondial, le groupe Casino a évalué les pressions directes et indirectes exercées par ses activités (changement climatique, pollution et occupation foncière) dans le cadre d'une étude menée avec l'Institut Fayol- Ecole des Mines de Saint-Étienne: les pressions exercées sur la biodiversité sont principalement indirectes et liées à l'offre produit.

Présent dans des pays caractérisés par une grande richesse écologique, comme le Brésil et la Colombie, le groupe Casino est engagé à agir dans les différentes filières et sur les impacts identifiés.

■ Engagement

Le groupe Casino, engagé en faveur de la préservation de la biodiversité, est signataire :

- 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 cinq priorités d'actions :

- lutter contre le changement climatique ;
- limiter les pressions directes sur la biodiversité;
- commercialiser une offre de produits plus respectueux de l'environnement et de la biodiversité;
- préserver les ressources halieutiques et protéger les espèces en voie de disparition;
- lutter contre la déforestation liée à l'exploitation des matières premières.

• (i) Lutter contre le changement climatique

Selon l'IPBES (*The Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*), le changement climatique est la troisième source d'érosion de la biodiversité.

Le groupe Casino s'engage, conformément au scénario validé par le *Science Based Targets*, à abaisser de 18 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2025 par rapport à 2015 sur les scopes 1 et 2, et de les réduire de 10 % sur le scope 3 entre 2018 et 2025. (voir chapitre 3.5.4.2)

• (ii) Limiter les pressions directes sur la biodiversité

Les principales pressions exercées sur la biodiversité se situent au niveau des produits vendus. Le groupe Casino s'attache à mettre en œuvre des actions de limitations de ses impacts directs.

Ces impacts directs sont majoritairement liés aux activités immobilières du Groupe:

- Lors de la construction de sites, le Groupe déploie des programmes garantissant une construction et des services respectueux de l'environnement. Les programmes incluent des critères de durabilité dans le processus de construction de nouveaux magasins et sites opérationnels, telles que l'efficacité énergétique, la gestion responsable de l'eau, l'application et l'utilisation responsable des matériaux dans les installations. L'application de ces critères environnementaux a permis la certification de certains sites du Groupe. En 2020, 6 sites sont certifiés BREEAM, et 11 sites ont obtenu la certification LEED (Leadership in Energy & Environmental), décernée par le Green Building Council qui reconnaît les projets dont la conception, la construction et l'exploitation durable présentent des performances supérieures. En Amérique latine, Grupo Éxito a également obtenu, pour plus d'une dizaine de sites, la certification "neutre en carbone" par l'organisme indépendant ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación). Ces magasins deviennent une référence en Amérique latine en matière de développement durable avec la réduction des émissions de gaz à effet de serre grâce à l'installation de centaines de panneaux solaires et la mise en place d'un système de réfrigération naturel remplaçant les systèmes traditionnels et la compensation des émissions restantes.
- Lors de l'entretien des sites : le Groupe s'attache à appliquer les pratiques les plus vertueuses pour la biodiversité lors de l'entretien de ses sites et espaces verts. 23 sites ont été certifiés BREEAM In-Use depuis 2014, une méthode d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments développée en 1990 par le BRE (Building Research Establishment) qui permet de connaître la performance environnementale d'un actif en exploitation. En fonction des sites, la certification inclut une évaluation sur la thématique Land Use and Ecology, permettant un état des lieux de la biodiversité existante et des plans d'actions pour la préserver (exemple : installer des refuges pour l'avifaune du site, installer des abris, végétaliser des zones, etc.). Dans le cadre des contrats d'entretien d'espaces verts aux abords des sites, il est demandé aux prestataires de :
 - limiter l'usage de produits phytosanitaires via notamment l'utilisation de méthodes alternatives telles que le désherbage mécanique, la lutte biologique ou le paillage;
 - préserver les zones de refuge pour la biodiversité avec par exemple les tontes différenciées, la création de prairies fleuries ou encore l'installation de nichoirs à oiseaux et d'hôtels à insectes;
 - lutter contre les espèces envahissantes pour éviter qu'elles ne nuisent à la biodiversité locale.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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

Le Groupe agit pour la protection de l'environnement et de la biodiversité en soutenant l'agriculture biologique, les pratiques d'agro-écologie visant notamment à la réduction de l'utilisation des pesticides et réduisant son exposition au plastique. Ainsi, le groupe Casino:

- renforce son offre de produits certifiés issus de l'agriculture biologique;
- renforce son offre de produits éco-labélisés et son offre garantie sans résidus de pesticides;
- agit pour éliminer les plastiques inutiles et utilise du plastique recyclable;
- développe ses enseignes dédiées au bio.

Le groupe Casino dispose d'une large gamme de produits issus de l'Agriculture Biologique avec plus de 2 700 références alimentaires à marque propre bio et environ 20 000 références alimentaires à marques nationales. À l'international, près de 2 400 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, l'enseigne Pão de Açúcar met en avant les produits issus de l'agriculture biologique lors des "mercredis et jeudis bio" en offrant 20 % de réduction aux clients pour tous les produits de la catégorie. 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.

En complément de l'offre de produits issus de l'agriculture biologique, le Groupe propose dans ses magasins une offre de produits :

- attestant une démarche de progrès environnemental labellisés notamment NF Environnement, FSC, PEFC, Ecolabel européen. Les magasins du Groupe proposent ainsi plus de 32 800 références de produits responsables, certifiés selon différents cahiers des charges assurant un niveau d'exigences élevé. Le Groupe se tourne vers la certification FSC et PEFC pour ses produits à base de bois (meubles), ses achats de papier (prospectus ou à usage bureautique), ses emballages, afin de promouvoir la gestion responsable des forêts mondiales, c'est-à-dire une gestion écologiquement appropriée, socialement bénéfique et économiquement viable. À titre d'exemple, 50 % des emballages en carton de la gamme fruits et légumes à la marque Monoprix Bio disposent de la certification FSC et plus de 93 % du papier bureautique utilisé par le Groupe est certifié FSC/ PEFC:
- garantie sans résidus de pesticides qui permettent de réduire l'Indice de Fréquence des Traitements et l'utilisation de pesticides en amont, et les bonnes pratiques agricoles et l'agriculture raisonnée. Casino dispose de l'offre "zéro résidu de pesticides" la plus large du marché, avec 65 références disponibles;

- certifiée HVE (Haute Valeur Environnementale) en fruit et légumes et vins. La Haute valeur environnementale garantit que les pratiques agricoles utilisées sur l'ensemble d'une exploitation préservent l'écosystème naturel et réduisent au minimum la pression sur l'environnement (sol, eau, biodiversité...). Franprix intensifie également son offre de fruits et légumes HVE, mis en avant dans son nouveau concept store;
- issue de collaborations avec des partenaires de Casino déjà engagés dans l'agro-écologie, avec la démarche Casino "Agri plus" qui vise à développer et à valoriser des initiatives agricoles innovantes, vertueuses pour l'environnement, pour les producteurs et pour les consommateurs. Cette démarche globale qui intègre l'ensemble des pratiques agricoles et aquacoles (cultures, élevages et aquaculture) s'articule autour de quatre axes :
 - des pratiques culturales et d'élevage innovantes, repensées, pour produire différemment et de manière responsable,
 - une démarche agro-écologique basée sur un travail collaboratif au sein de la filière, permettant de concilier performance économique et préservation de l'environnement,
 - une démarche qui garantit des produits de qualité, qui répondent aux attentes des consommateurs en termes gustatifs et de sécurité alimentaire.
 - 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;
- issue de la démarche "Tous Cutiv'acteurs" mis en place par Monoprix visant notamment à supprimer les néonicotinoïdes, pesticides accusés d'affecter les pollinisateurs et mobilise plusieurs centaines de 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 2019, la démarche intégrait 39 fournisseurs, regroupant plus de 700 producteurs. Le plan de progrès des fournisseurs faisait apparaître un score moyen de 59,9/100 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. En 2019, le partenariat a été renouvelé pour une nouvelle période de 3 ans, 20 fournisseurs sont labellisés.

Les enseignes du groupe Casino prennent des engagements pour limiter l'impact environnemental de leurs emballages, dont ceux en plastique (voir paragraphe 3.5.4.4.2.). En France, dans le cadre de la signature du Pacte National sur les emballages plastiques, les enseignes s'engagent à ce que 100 % des emballages à marque propre soient recyclables, réutilisables ou réemployables d'ici à 2025.

Le Groupe développe ses enseignes BIO avec Naturalia qui compte plus de 200 magasins et le lancement en 2019 d'un nouveau concept de magasin de proximité "Casino#Bio", avec un assortiment de 4 000 références de marques spécialistes du bio dont 700 références Casino bio afin de rendre l'offre la plus accessible possible.

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

• (iv) 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.
 12 espèces sont aujourd'hui interdites par le Groupe en France;
- b) privilégier la pêche durable en interdisant par exemple la pêche électrique et en soutenant les certifications durables ;
- c) privilégier l'approvisionnement local et les produits de saisons ;
- d) soutenir l'aquaculture avec des filières de qualité (issues de l'agriculture biologique, élevés sans traitement antibiotique et nourris sans OGM).

Le Groupe s'est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche d'amélioration de son offre marée.

En France, Casino a pris plusieurs mesures depuis 2007 en faveur des ressources halieutiques, notamment en arrêtant progressivement de commercialiser les principales espèces de grand fond menacées : l'empereur, la lingue bleue, le sabre, le grenadier, le brosme (et la dorade rose dès janvier 2020) ainsi que d'autres espèces fragilisées parmi lesquelles l'anguille, la civelle, l'aiguillat Atlantique Nord-Est, le mérou blanc et, depuis 2017, le requin-hâ et le requin peau bleue. Casino limite son approvisionnement en thon rouge au seul thon rouge de ligne-pêche artisanale, afin de favoriser son renouvellement. Enfin, compte tenu de l'impératif de la reconstitution des stocks mis en évidence par les avis scientifiques, Casino s'engage, 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.

En Amérique du Sud, Éxito commercialise depuis 2018 des produits de la mer issus de zones de pêche artisanales appelées ZEPA (Zonas Exclusivas de Pesca Artesanal), sous autorité nationale, qui assure la protection des espèces menacées et veille à la préservation de la diversité des espèces marines. Depuis, 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). En 2020, GPA a étendu à la filière marée son programme Qualité From the Source qui développe des conditions d'élevage responsables et de traçabilité conformes aux nouvelles recommandations du ministère de l'Agriculture brésilien.

Actions sur le thon en boîte à marque propre

La filière des produits de la mer, tout particulièrement liée au thon en conserve à marque propre, présente des risques quant aux conditions de travail et à l'approvisionnement (surpêche). Aussi, pour favoriser une pêche plus durable, le groupe Casino s'engage à :

 lutter contre la pêche illicite et s'assurer que les bateaux de pêche fournissant les enseignes ne sont pas sur la liste des navires de l'INN (illicite, non déclaré, non réglementé);

- améliorer la traçabilité et les bonnes pratiques de pêche en :
 - incitant les fournisseurs à adhérer à l'ISSF (International Seafood Sustainability Foundation) et à utiliser des poissons pêchés par des bateaux inscrits sur le PVR (Proactive Vessel Register),
 - interdisant les techniques de pêche les plus destructrices et notamment la pêche à la palangre,
 - définissant un cahier des charges responsable: pour sa marque Casino, des thons albacore entiers et supérieurs à 20 kg sont utilisés, permettant à la fois une meilleure traçabilité et d'éviter la prise de juvéniles;
- favoriser un approvisionnement durable en thon sur les boîtes de conserve à marque propre Casino et Tous les jours avec les objectifs suivants:
 - 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 Improvment 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 le référentiel 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. Les enseignes Monoprix et Franprix proposent une gamme de thon albacore en conserve à marque propre labellisée Pavillon France et pêchée à la senne sur bancs libres (garantie sans DCP). Les magasins Casino et Monoprix proposent aussi des références certifiées par les labels ASC (*Aquaculture Stewardship Council*) et MSC (*Marine Stewardship Council*), qui garantissent une pêche et une aquaculture plus durables. À fin 2020, 100 % des références de poissons et crustacés surgelés Franprix sont soient ASC, MSC ou bio.

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 réalise une cartographie afin de connaître au mieux le niveau d'avancement de chacun des acteurs (transparence et traçabilité, volumes d'espèces pêchées, suivi et contrôle des méthodes de pêche utilisées et des zones de pêches concernées). D'après les travaux de la TUPA réalisés sur les approvisionnements 2019, 99 % de la chaîne d'approvisionnement des neuf fournisseurs de thon du groupe Casino est traçable du bateau au distributeur. De plus, parmi les 97 bateaux approvisionnant ses fournisseurs, 100 % des thoniers senneurs sont inscrits au "Proactive Vessel Register" et ont donc une activité de pêche pouvant être surveillée à distance. En 2020, cette analyse a été complétée par le monitoring des activités de pêche des navires en partenariat avec OceanMind, une organisation britannique à but non lucratif, qui utilise des satellites et l'intelligence artificielle pour s'assurer que les chaînes d'approvisionnement sont exemptes de poissons pêchés illégalement. L'activité des navires en mer a été étudiée notamment leur trajectoire, grâce aux signaux du système d'identification automatique (SIA). L'analyse sera présentée et approfondie sur l'année 2021.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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

Conscient du risque que présentent certaines matières premières présentes dans ses produits à marques propres, le groupe Casino s'est engagé à lutter contre la déforestation liée à l'exploitation de ces matières premières, et tout particulièrement à l'exploitation de l'élevage bovin, des palmiers à huile, du soja et du cacao.

Risque lié à l'élevage bovin en Amérique du Sud

Le groupe Casino est engagé à lutter contre la déforestation liée à l'élevage bovin au Brésil et en Colombie et déploie un programme de contrôle de ses fournisseurs de viande de bœuf commercialisée dans ses enseignes GPA et Éxito. Il ne commercialise pas de viande bovine à marque propre provenant d'Amérique du Sud dans ses magasins en France. La politique du Groupe au Brésil et son plan de contrôle sont présentés dans le plan de vigilance en paragraphe 3.5.3.4.

L'élevage durable est l'un des axes de la stratégie RSE de Grupo Éxito qui soutient et participe en Colombie à la mise en œuvre d'un modèle d'élevage qui contribue à la conservation des écosystèmes, au bien-être des animaux et au développement économique, social et environnemental du pays.

La politique de conservation des forêts d'Éxito a été construite en partenariat avec le WWF, Animal Bank by Portafolio Verde, et Climate Focus, le Centre international d'agriculture tropicale – CIAT pour le contrôle des fournisseurs, en s'appuyant sur un outil de surveillance par satellite "Global Forest Watch". Grupo Éxito est signataire des engagements de déforestation zéro de TFA 2030 , de la Déclaration de New York sur les forêts et participe à la Table ronde colombienne sur l'élevage durable.

En 2020, Éxito a contrôlé 100 % des terres (plus de 37 000 hectares) de ses 39 fournisseurs *via* le système de surveillance par satellite. En savoir plus : https://www.grupoexito.com.co/es/noticias-grupo-exito/modelo-de-ganaderia-sostenible-un-compromiso-con-la-proteccion-de-la-biodiversidad-del-pais.

Risque lié à l'huile de palme

L'huile de palme peut être présente dans les produits à marque propres commercialisés par le Groupe. Il a déployé une politique et un plan de contrôle de l'huile de palme utilisée par ses fournisseurs depuis 2010 qui sont présentés dans le plan de vigilance en section 3.5.3.4.

Ainsi, 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. 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. Le groupe Casino est membre de la RSPO (*Round table for Susbtainable Palm Oil*) depuis 2011 : 100 % de l'huile de palme utilisée dans les produits à marque propre alimentaire en France est certifiée RSPO (voir paragraphe 3.5.3.4.).

Risque lié au cacao

Le cacao est présent dans différentes catégories de produits en tant qu'ingrédient. Compte tenu de la complexité de la chaîne d'approvisionnement (environ six intermédiaires entre la plantation et le Groupe), le groupe Casino a pris l'engagement pour ses produits à marque propre en France que 100 % du cacao utilisé par ses fournisseurs soit certifié issu du commerce équitable (certification indépendante telle que UTZ/Rainforest) pour tous les produits contenant au moins 20 % de cacao en 2022.

Risque lié au soja

Le groupe Casino s'est engagé à ce que 100 % du Soja en tant qu'ingrédient soit d'origine hors zone à risque de déforestation d'ici à 2021.

Le soja provenant du Brésil est potentiellement présent dans l'alimentation animale utilisée en France par les fournisseurs pour nourrir les animaux. En effet, la France importe environ 3 millions de tonnes de soja dont 1,5 % proviendrait de zones à risques de déforestation au Cerrado. Par ailleurs, la chaîne d'approvisionnement du soja est particulièrement complexe puisqu'il existe au moins sept intermédiaires entre les fournisseurs de viande et le producteur de soja. Le rôle des importateurs qui concentrent l'exportation du soja vers la Chine et l'Union européenne est par conséquent clef.

Aussi, afin de contribuer à réduire ce risque, le groupe Casino :

- est signataire du Statement of Support du Cerrado Manifesto afin de participer aux démarches collectives mondiales;
- est membre de la plateforme d'échange française pour une alimentation durable des animaux d'élevage dénommée Duralim, afin de connaître les engagements, notamment de la filière de l'alimentation animale sur la question du soja. Le Groupe a participé aux réunions de travail organisées par Duralim afin de soutenir la dynamique collective pour garantir que le soja importé en France n'est pas lié à la déforestation. Au sein de cette plateforme, qui a aussi contribué à la SNDI, le Groupe participe activement à ce que les enjeux du soja soient au cœur des échanges, ce qui a permis la réalisation de deux études afin de partager une vision commune des enjeux et des solutions: l'une a été réalisée par Earthworm Foundation, l'autre par le Céréopa sur l'impact en termes de prix du soja dans la filière;
- 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;
- a participé activement à la mise en place du "Manifeste des acteurs français pour lutter contre la déforestation importée liée au soja" qu'il soutient et a adhéré au groupe d'alignement mis en place par Earthworm Foundation pour déployer ces engagements.

Ainsi, le groupe Casino reconnaît l'importance de :

- lutter contre la déforestation du Cerrado et de garantir que le soja présent dans l'alimentation animale ne présente pas de risque de déforestation du Cerrado.
- d'intégrer dans les cahiers des charges fournisseurs une cut-off date pour le soja importé en France définie au 1^{er} janvier 2020;
- mettre en place un mécanisme de gestion du risque tel que défini par le rapport du Conseil Scientifique et Technique de la Stratégie Nationale de lutte contre la déforestation importée (SNDI);
- mobiliser tous les acteurs présents dans la chaîne d'approvisionnement;
- d'évaluer les politiques et actions des importateurs mises en place pour lutter contre cette déforestation dans le cadre de la Soy Transparency Coalition.

Par ailleurs, le groupe Casino au travers de sa filiale GPA:

 soutient le Moratoire sur le Soja en Amazonie mis en place en 2006 par les importateurs, le GTC (groupe de travail du Cerrado) qui réunit les acteurs de la société civile, les importateurs et associations professionnelles et producteurs de soja.

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	
	(Atteint)	Groupe
Augmenter d'1 point le pourcentage de collaborateurs en situation de handicap entre 2015 et 2020	2020	
	(Atteint)	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		
Mettre en œuvre le Pacte Plastique	2025	France
${\it Atteindre~100~\%~des~emballages~\grave{a}~marque~propre~r\'{e}utilisable, recyclable~ou~compostable}$	2025	France
Développer l'offre de produits certifiés 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 des filières agroécologiques	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	
	(Atteint)	France
Ne plus utiliser d'œufs ni d'ovoproduits issus de poules élevées en cage dans les produits alimentaires		
(marque propre)	2025	France
Déployer les engagements du Better Chicken Commitment	2026	France
Lutter contre le gaspillage alimentaire		
Mettre en œuvre les engagements du Pacte sur les dates de péremption	En continu	France
Contrôler et améliorer les conditions sociales et environnementales de la chaîne d'approvisionnemer	ıt	
Atteindre 100 % d'usines actives couvertes par un audit social ICS valide		
(usines actives situées dans des pays à risque et fabriquant 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 marques propres en France		
100 % de l'huile de palme certifiée RSPO	2020	France
·	(Atteint)	
100% des produits contenant plus de $20%$ de cacao certifié UTZ Rainforest	2022	Franc
	(Partiellement	
	atteint)	
100% du soja comme ingrédient soit d'origine hors zone à risque de déforestation	2021	France
Pour les fournisseurs en Amérique latine		
100% des fournisseurs de viande bovine de GPA ont adhéré à la politique mise à jour en 2020	Annuel	Amérique latin
100% des fermes des fournisseurs de viande bovine sont identifiées et contrôlées	Annuel	Amérique latin
par un système de géo monitoring au Brésil		

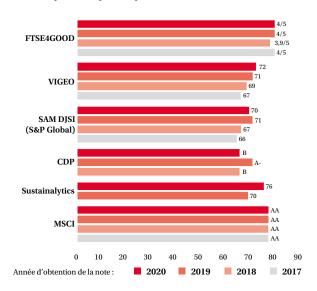
^{*} GPA s'est également engagée à ne plus commercialiser d'œufs de poules élevées en cage d'ici à 2025 sur ses marques propres.

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

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

Notation extra-financière et Indice

En 2020, l'engagement ESG du Groupe a été reconnu par le *Wall Street Journal* qui a classé le Groupe à la 40° position, parmi les 100 entreprises les plus responsables du monde.



Le groupe Casino est aussi classé 1^{er} de son secteur par Vigeo Eiris et a obtenu la notation B au CDP. Il se situait au niveau 3 du BBFAW *Business Benchmark on Farm Animal Welfare*, en 2019, se positionnant parmi les meilleurs distributeurs français sur le sujet.

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 extrafinanciers suivants : Euronext Vigeo Eiris, FTSE4GOOD et SAM DJSI (S&P Global).

En 2020, le Groupe a été présent dans les indices :

- Euronext Vigeo Europe 120, Euronext Vigeo Eurozone 120, Euronext Vigeo World120;
- FTSE4GOOD Europe Index, FTSE4GOOD Developed Index, FTSE4GOOD Developed Minimum Variance Index;
- MSCI
- Grupo Éxito a été intégré dans l'indice DJSI parmi les dix meilleurs distributeurs durables au monde et GPA a intégré en 2020 l'indice ISE B3, l'indice RSE de la bourse brésilienne saluant son engagement pour le climat.

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 2020.

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

Indicateurs de performance Groupe

Engagements	Indicateurs	2018	2019	2020	Var. <i>vs</i> N-1
Employeur engagé					
	Effectif inscrit au 31/12 √	216 736	219 132	205 769	- 6 %
	Part des effectifs en CDI	93,5 %	93,7 %	95,5 %	+ 1,8 point
Promouvoir la diversité	Part des effectifs < 30 ans	38,7 %	38,8 %	37,2 %	- 1,6 point
et l'égalité des chances	Nombre d'alternants/apprentis au 31/12	8 483	7 755	6 291	- 19 %
	Nombre de personnes déclarées handicapées au 31/12✓	8 129	8 546	8 460	- 1 %
	Part des effectifs déclarés handicapés sur l'effectif total*✓	3,8 %	3,9 %	4,1 %	+ 0,2 point
Agir en faveur de l'égalité	Part de femmes dans l'effectif	52,4 %	52,2 %	52,0 %	- 0,2 point
professionnelle entre les femmes et les hommes	Part de femmes parmi les cadres ✓	39,0 %	39,5 %	40,4 %	+ 0,9 point
	Part des effectifs en temps partiel	17,2 %	17,7 %	16,1 %	- 1,6 point
Offrir un environnement	Nombre d'heures de formation/personne	21,1	26,1	17,3	- 34 % (1)
favorable à l'épanouissement des	Taux de fréquence des accidents du travail	16,6	14,4	11,5	- 2,9 points
collaborateurs	Taux de gravité des accidents du travail	0,64	0,62	0,61	-0,01
	Taux d'absentéisme pour accidents du travail et maladies	4,3 %	3,4 %	4,5 %	+ 1,1 point
Acteur local solidaire					
Soutenir l'aide alimentaire	Dons de marchandises alimentaires du Groupe en équivalent repas ⁽²⁾	38 117 440	37 406 560	37 627 220	+ 0,6 %
Soutenir les enfants	Nombre de personnes bénéficiaires des actions des	+ de	+ de	+ de 135 500	+ 31 %
en difficulté et agir contre	fondations ou partenariats de solidarité (2) ✓	101 200	103 300		
les exclusions sociales	Montant versé au titre de la solidarité (en milliers d'euros)	77 427	79 835	80 237	+ 0,5 %
Commerçant responsable					
Veiller à la qualité des produits	Nombre d'analyses qualité (microbiologiques et physico chimiques) réalisées sur les produits MDD ^{(3)*} ✓	-	+ de 44 900	+ de 59 290	+ 32 %
A	Nombre de références de produits alimentaires Bio (produits MDD $^{(3)}$ et MN $^{(4)}$) $^{(5)}$	19 800	22 600	22 700	+ 0,4 %
Agir pour la santé des consommateurs	Chiffre d'affaires réalisé avec les produits alimentaires Bio en France (produits MDD ⁽³⁾ et MN ⁽⁴⁾) (en milliards d'euros)	1,0	1,1	1,3	+ 12 %
Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne	Nombre d'audits ICS (sociaux et environnementaux) réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits à marques propres pour le Groupe*✓	1 483	1 153	1 217	+ 6 %
	Part des usines actives auditées situées dans un pays à risque possédant un statut Acceptable*✓	68 %	63 %	65 %	+ 2 points
d'approvisionnement	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	93 %	90 %	89 %	- 1 point



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

Engagements	Indicateurs	2018	2019	2020	Var. <i>vs</i> N-1
Acteur mobilisé pour l'envi	ronnement et le climat				
	Émissions GES liées aux fluides frigorifiques par mètre carré de surface de vente $(KgeqCO_2/m^2)^*$	194,0	205,7	202,5	- 1,6 %
	Émissions GES liées à la consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente $(KgeqCO_2/m^2)^*$	50,5	48,9	45,3	- 7 %
Réduire les émissions	Bilan GES Scope 1 (teqCO ₂) ⁽⁶⁾ *✓	1 196 000	1 285 000	1 240 000	- 4 %
carbone (5)	Dont France*✓ :	440 000	405 000	326 000	- 19 %
	Dont Amérique latine*✓ :	756 000	880 000	914 000	+ 4 %
	Bilan GES Scope 2 (teqCO ₂) ^{(7)*} ✓	278 000	267 000	241 000	- 10 %
	Dont France*✓ :	61 000	56 000	54 000	- 4 %
	Dont Amérique latine*✓ :	217 000	211 000	187 000	- 11 %
	Bilan GES Scope 1+2 (teqCO ₂)*✓	1 474 000	1 552 000	1 481 000	- 5 %
	Électricité totale consommée (MWh) (8)	2 992 700	2 834 100	2 740 600	- 3 %
Économiser et préserver	Électricité consommée par mètre carré de surface de vente (kWh/m^2) \checkmark	565	547	540	- 1 %
les ressources	Électricité renouvelable produite par le Groupe (MWh)	106 700	114 000	142 000	+ 25 %
	Taux de valorisation des déchets (dons alimentaires exclus) ⁽⁹⁾	44,4 %	50,2 %	53,6 %	+ 3,4 points
Protéger la biodiversité	Nombre de produits responsables certifiés (5)	+ de 29 300	+ de 29 500	+ de 32 800	+ 11 %
Éthique et conformité					
	Nombre de cas de corruption avérés*✓	-	14	10	- 4 cas

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

[✓] Donnée auditée par EY.

⁽¹⁾ Indicateur en baisse par rapport à 2019 compte tenu de la difficulté à organiser des formations en présentiel dans le contexte sanitaire en 2020.

⁽²⁾ Hors Disco Devoto.

⁽³⁾ MDD : Marques propres.

⁽⁴⁾ MN: Marques nationales.

⁽⁵⁾ Hors enseignes Cdiscount et Libertad pour 2020.

⁽⁶⁾ Les données des 3 années ont été extrapolées sur 100 % du périmètre. Pour l'année 2020, les données primaires intégrées au Scope 1 représentent 96 % de la donnée, soit une part estimée de 4 %.

⁽⁷⁾ Les données des 3 années ont été extrapolées sur 100 % du périmètre. Pour l'année 2020, les données primaires intégrées au Scope 2 représentent 97 % de la donnée, soit une part estimée de 3 %.

⁽⁸⁾ Données correspondant à 98 % des surfaces de vente du Groupe.

⁽⁹⁾ Données 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 172 à 175
Social	Paragraphes 3.5.1.1 et 3.5.1.2 Promotion de la diversité et Égalité professionnelle	Pages 184 à 189
Sociétal	Section 4.3., Principaux facteurs de risques : Risques liés à la qualité et à la sécurité des produits (4.3.3 I)	Page 277
Environnemental	Section 4.3., Principaux facteurs de risques : Changement climatique (4.3.3 III)	Page 279
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance/Cartographie des risques Devoir de vigilance	Page 204
Droits de l'homme	Section 4.3., Principaux facteurs de risques : Impact social et environnemental de la chaîne d'approvisionnement (4.3.3 II)	Page 278
Lutte contre la corruption/Lutte contre l'évasion fiscale	Section 4.3., Principaux facteurs de risques : Risques liés à la conformité aux lois et réglementations (4.3.4 I)	Page 280
	Lutte contre l'évasion fiscale	Page 175
Social	Section 3.5.1 Le groupe Casino, un employeur engagé/ cf. paragraphes 3.5.1.1 et 3.5.1.2	Pages 184 à 189
	Indicateurs de performance	Pages 237 et 238
Politiques, résultats et indicateurs clés		
Sociétal	Le groupe Casino, un commerçant responsable/ cf. paragraphe 3.5.3.1.	Page 199
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 237 et 238
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 223 à 226
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 237 et 238
Droits de l'homme	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 202 à 220
	Indicateurs de performance Groupe	Pages 237 et 238
Lutte contre la corruption/ Lutte contre l'évasion fiscale	Section 3.4 Éthique et Conformité/cf. paragraphes 3.4.1. à 3.4.8	Pages 179 à 181
	Lutte contre l'évasion fiscale	Page 175
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 170 à 238
Engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire	Paragraphes 3.5.4.3 et 3.5.4.4. Préserver et réduire la consommation des ressources et Agir en faveur de l'économie circulaire	Pages 227 à 230



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

Respect du bien-être animal	Paragraphe 3.5.3.5. Veiller au bien-être animal	Pages 220 à 222
Lutte contre le gaspillage et contre la précarité	Paragraphe 3.5.2.1. Soutenir l'aide alimentaire,	Page 196
alimentaire	Paragraphes 3.5.4.3. et 3.5.4.4. Préserver et réduire la consommation des ressources et Agir en faveur de l'économie circulaire	Pages 227 à 230
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 200 à 222
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 190 à 195
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 184 à 189
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 183, 237
Les embauches et les licenciements	Section 3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé	Page 183
Les rémunérations et leur évolution	Paragraphe 3.5.1.3.3. Rémunérer les collaborateurs pour développer la performance individuelle, collective et RSE	Page 191
Organisation du travail		
L'organisation du temps de travail	Section 3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé	Pages 183, 193-194
L'absentéisme	Section 3.5.1. Le groupe Casino, un employeur engagé	Pages 194, 237
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 192-194
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 194, 237
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	Page 190
Le bilan des accords collectifs	Paragraphe 3.5.1.3.1. Favoriser le dialogue social	Page 190
Formation		
Les politiques mises en œuvre en matière de formation	Paragraphe 3.5.1.3.8. Former les collaborateurs pour développer l'employabilité	Pages 194-195, 237
Le nombre total d'heures de formation	Paragraphe 3.5.1.3.8. Former les collaborateurs pour développer l'employabilité	Pages 194-195, 237
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 187 à 189, 237
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 186-187, 237
Mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations	Paragraphe 3.5.1.1.1. Lutter contre les discriminations et les stéréotypes	Pages 184-185
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 222-223
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 222 à 234

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

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 223 à 226, 238
La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	-	-
Économie circulaire		
(i) Prévention et gestion des déchets		
Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Paragraphes 3.5.4.3. et 3.5.4.4. Préserver et réduire la consommation des ressources et Agir en faveur de l'économie circulaire	Pages 227-230, 238
Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Paragraphe 3.5.4.5. Lutter contre le gaspillage alimentaire	Pages 230, 238
(ii) Utilisation durable des ressources		
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 228, 238
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	Paragraphe 3.5.4.6 Agir en faveur de la préservation de la biodiversité	Pages 231 à 234, 238
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 227, 238
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 223 à 226, 238
Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	Paragraphe 3.5.4.2.5. Adaptation au changement climatique	Page 226
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 223 à 226, 238
Protection de la biodiversité		
Les mesures prises pour développer la biodiversité	Paragraphe 3.5.4.6 Agir en faveur de la préservation de la biodiversité	Pages 231 à 234, 238
Informations relatives aux engagements sociétaux		
Engagements sociétaux en faveur du développeme	ent 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 176 à 179
Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	Section 3.3. Dialogue avec les parties prenantes	Pages 176 à 179
Les relations entretenues avec les parties prenantes et les modalités du dialogue avec celles-ci	Section 3.3. Dialogue avec les parties prenantes	Pages 176 à 179
Les actions de partenariat ou de mécénat	Section 3.5.2. Le groupe Casino, un acteur local	Pages 195 à 198, 237



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

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 201 et 202
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 202 à 220
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 177
Loyauté des pratiques		
Les actions engagées pour prévenir la corruption	Section 3.4 Éthique et Conformité	Pages 179 à 181
Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Section 3.5.3. Le groupe Casino, un commerçant responsable/Paragraphes 3.5.3.1. et 3.5.3.2.	Pages 199 à 201
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives :		
Au respect de la liberté d'association	Section 3.1. Principes d'actions et gouvernance RSE	Pages 170 et 171
et du droit de négociation collective	Paragraphe 3.5.1.3.1. Favoriser le dialogue social	Page 190
	Paragraphe 3.5.3.3 Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 201 et 202
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 184 et 185
	Paragraphe 3.5.3.3. Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 201 et 202
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 202 à 220
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 201 et 202
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 202 à 220
A 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 201 et 202
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 202 à 220
Droits de l'Homme		
Actions engagées en faveur des droits de l'Homme	Section 3.1. Principes d'actions et gouvernance RSE	Pages 170 et 171
	Paragraphe 3.5.3.3. Contrôler et améliorer les impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement	Pages 201 et 202
	Paragraphe 3.5.3.4 Plan de vigilance	Pages 202 à 220
Note méthodologique		
	Section 3.9 Méthodologie de reporting des indicateurs extra-financiers	Pages 246 et 247
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 248 à 250

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 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	5.5.; 10.2.; 10.3.	 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances : Lutter contre les discriminations et les stéréotypes Agir en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés 	3.5.1.1.	183 à 187
		Agir en faveur de la diversité intergénérationnelle	3.5.1.2.	
		Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		187 à 189
4 is quarti IU etisens	4.3.; 4.4; 4.7.; 10.2.; 10.3	 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances : Développer l'alternance et l'accès à une première expérience professionnelle Faciliter l'orientation et l'insertion des élèves 	3.5.1.1.3.	187
		Offrir un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs :		
		 Gérer les talents et veiller à l'évolution professionnelle des collaborateurs 	3.5.1.3.7.	194
		• Former les collaborateurs pour développer l'employabilité	3.5.1.3.8.	194-195
		Aider à l'insertion professionnelle des jeunes	3.5.2.3.	197-198
3 minutes	3.4; 3.5; 3.6.	Offrir un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs : Agir pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail	3.5.1.3.6.	192-193
		Acteur local solidaire		
2 to 4 tours	2.1.; 2.2.;	Soutenir l'aide alimentaire	3.5.2.1.	196
(((4.3.; 4.4;	Soutenir les enfants en difficulté	3.5.2.2.	196-197
		Agir contre les exclusions sociales	3.5.2.4.	198
	11.1	Développer l'engagement citoyen des collaborateurs	3.5.2.5.	198
		Commerçant responsable		
∞ 15	12.8.	Entretenir des relations de proximité avec les fournisseurs et les accompagner dans leurs démarches RSE	3.3.3.	177-178
3 *************************************	3.4; 3.5; 3.6.	 Agir pour la santé des consommateurs: 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 Informer le consommateur sur le profil nutritionnel du produit et promouvoir des modes de consommation équilibrée 	3.5.3.2.	200-201
8 10 10	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.	201-202
		•	2524	202 à 220
		Plan de vigilance	3.5.3.4.	202 à 220



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

Objectifs de Développement Durable	Cibles ODD principalement impactées	Nos engagements et nos actions	Références	Pages
		Acteur impliqué en faveur de l'environnement		
13	13.2.	Mettre en œuvre une stratégie bas carbone pour lutter contre les dérèglements climatiques	3.5.4.2.	223 à 226
7 NOTE AND 12 NOTE AND ADDRESS OF	7.2.;	Préserver et réduire la consommation des ressources	3.5.4.3.	227-228
· 44 •	11.1.; 13.2.	et agir en faveur de l'économie circulaire : Réduire les consommations d'énergie et agir en faveur des énergies renouvelables		
19	12.2;12.3;	 Réduire, trier et valoriser les déchets 	3.5.4.4.1.	228
	12.4; 12.5; 12.8	Réduire l'impact des emballages	3.5.4.4.2.	229-230
CO		Lutter contre le gaspillage alimentaire	3.5.4.5.	230
14 II	14.4; 15.1; 15.2	Agir en faveur de la préservation de la biodiversité	3.5.4.6.	231 à 234

3.8.2. Global Reporting Initiative – GRI

a. I landa I la	Chapitres correspondants
Standard GRI 101 : Introduction	22/222/25122/2524/20
Principes de reporting Utilisation du GRI standard dans le reporting	3.3./3.2.2./3.5.1.3.3./3.5.3.4./3.9
	<u> </u>
Réclamations concernant l'utilisation des normes GRI	<u> </u>
Standard GRI 102 : Informations générales 2017	10 / 14 / 10 / 10 7 1 / 10 7 0 4 / 10 10
Profil de l'organisation	1.3./ 1.4./1.6./2.1./3.5.1./3.5.3.4./3.6.
Stratégie	3.2.2
Éthique et intégrité	3.4.
Gouvernance	5.4./5.5.4./6.1./6.2./3.1./3.4./3.5.1.3
Implication des parties prenantes	3.3
Pratique de reporting	3.9
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.
202 : Présence sur le marché	3.5.1.
203 : Impacts économiques indirects	3.5.2.
204 : Pratiques d'achat	3.5.3.4.
205 : Anti-corruption	3.4./4.1.
206: Comportement anticoncurrentiel	4.3./3.4
Standard GRI: 300 Environnement	
301 : Matériaux	3.5.4.4./3.6.
302 : Énergies	3.5.4.3./3.6.
303 : Eau	3.5.4.3.2./3.6.
304 : Biodiversité	3.5.4.6.
305 : Émissions	3.5.4.2./3.6.
306 : Effluents et déchets	3.5.4.4/3.6
307 : Respect de l'environnement	3.5.4
308 : Évaluation environnementale des fournisseurs	3.5.4./3.6
Standard GRI: 400 Social	5.0.1.
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	3.4.9./4.3.1.
419 : Conformité socio-économique	3.2/3.4.

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

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 de GPA dont ses entités Multivarejo, Assaí 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.

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 2020 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 1er 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 1er décembre 2019 au 30 novembre 2020.

Les données environnementales couvrent les sites administratifs, logistiques ainsi que les magasins ayant eu une activité sur 12 mois pleins, du $1^{\rm er}$ octobre 2019 au 30 septembre 2020.

MODALITÉS DE COLLECTE DES DONNÉES

Un outil intégré de reporting a été mis en place courant 2018 pour améliorer la collecte des données et fiabiliser le calcul et la consolidation des indicateurs extra-financiers sur le périmètre Groupe. Les procédures de collecte et les méthodologies de calcul des indicateurs extra-financiers sont diffusées auprès de l'ensemble

des personnes impliquées dans le processus de reporting en France et dans les filiales à l'international. Des améliorations sont apportées chaque année pour garantir :

- le respect des exigences légales et réglementaires relative à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 relatifs à la publication d'informations non financières:
- l'harmonisation et la bonne compréhension des méthodologies de calcul dans l'ensemble des filiales en France et à l'international;
- la fiabilité des données reportées.

Lors du déploiement en 2018 de l'outil de reporting intégré, des sessions de formation et d'information sont régulièrement organisées à destination des utilisateurs, et des tutoriels sont mis à disposition de tous. Dans ce cadre, ont été rappelés :

- l'organisation du processus de collecte, de validation et de consolidation des indicateurs RSE;
- les responsabilités aux différents niveaux du processus ;
- le périmètre de reporting et les principes de prise en compte des variations de périmètre (cessions, acquisitions);
- les définitions utiles à la bonne compréhension des données demandées:
- les méthodologies de calcul des indicateurs, en cohérence avec les référentiels internationaux ou nationaux applicables.

MODALITÉS DE CONSOLIDATION ET DE CONTRÔLE DES DONNÉES

Les procédures internes prévoient des points de contrôles pour limiter le risque d'erreur dans la transmission des informations et fiabiliser la production des indicateurs. Ainsi, à chaque indicateur est associé un contributeur qui recueille et vérifie les données sur son périmètre de reporting.

À chaque indicateur est aussi associée une personne en charge de valider la donnée saisie par le contributeur.

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

Les données sociales excluent une partie des effectifs de Green Yellow correspondant à environ 0,2 % .

- 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" bénéficient d'une certification délivrée par un organisme tiers compétent, et comprennent:
 - les produits alimentaires issus de l'agriculture biologique,
 - les produits textiles constitués de coton biologique,
 - les produits DHP (Droguerie, Hygiène, Parfumerie) biologiques ou écologiques, conformes à la réglementation locale en vigueur dans chaque pays et plus spécifiquement au référentiel Ecocert en France,
 - les produits issus du commerce équitable, identifiés par un label de commerce équitable,
 - les produits certifiés attestant une démarche de progrès environnemental labellisés notamment MSC, NF Environnement, FSC, PEFC, Ecolabel européen.

La donnée 2019 a été recalculée suite à un ajustement du nombre de produits certifiés répondant à la définition de l'indicateur chez Éxito.

 Audit ICS: l'audit ICS est une procédure d'évaluation régulière des pratiques sociales ou environnementales d'une entreprise. Il vise à vérifier le niveau de conformité des sites de production par rapport à un référentiel. Le référentiel appliqué par le groupe Casino est celui de l'ICS (information détaillée disponible sur https://www.ics-asso. org). Les audits sont réalisés en semi-annoncé ou en non annoncé et leur validité est de deux ans à compter de la date de l'audit initial.

Données environnementales

• Émissions GES:

Le scope 1 correspond aux émissions directes de GES et intègre les postes suivants :

- les émissions directes des sources fixes de combustion (gaz naturel, fioul);
- les émissions directes des sources mobiles à moteur thermique (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 émissions du Scope 2 sont proposées selon deux méthodes de calcul :

- la méthode "location-based" pour laquelle le facteur d'émission associé à la consommation d'électricité est basé sur le mix énergétique du pays concerné.
- la méthode "market-based" qui prend en compte la consommation d'électricité renouvelable garantie du Groupe et attribue aux autres consommations un facteur d'émission basé sur le mix résiduel du pays concerné à défaut le mix énergétique.

La méthode utilisée par défaut est la méthode "location-based".

Les facteurs d'émissions utilisés sont ceux de la Base Carbone de l'ADEME ou, à défaut, proviennent de sources reconnues comme le 5° 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 triés intègre les déchets triés par les établissements du Groupe et remis à des prestataires agréés en vue d'une valorisation. Il s'agit, selon les filiales, principalement des déchets suivants : cartons, plastiques, papiers bureautiques et commerciaux, déchets organiques, bois, verre, consommables d'éclairage, consommables d'impression, huiles alimentaires usagées, os et suifs, ferrailles et métaux. Le taux de valorisation intègre les déchets triés ainsi que les déchets en mélange ayant fait l'objet d'une valorisation par le prestataire de traitement des déchets.

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

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

Exercice clos le 31 décembre 2020

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 extrafinancière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

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 (ou disponible(s) 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 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que les informations prévues au 2e alinéa de l'article L. 22-10-36 du Code de commerce en matière 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 du Code de commerce 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 du Code de commerce;

 $^{(1) \ \ \}textit{ISAE 3000-Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information}.$

- 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 une sélection d'entités listées ci-après : Casino France (France), Franprix (France);
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 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 13 % et 16 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (16 % des effectifs, 15 % du bilan GES Scope 1, 13 % 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 décembre 2020 et février 2021 pour une durée totale d'intervention de onze semaines.

Nous avons mené plusieurs entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les Directions Risques et Conformité, Ressources Humaines et Responsabilité Sociale d'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 25 février 2021

L'Organisme Tiers Indépendant EY & Associés

Jean-François Bélorgey Associé

 \mathbb{W}

Éric Mugnier Associé, Développement Durable

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020

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

Annexe 1: informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Part de collaborateurs en situation de handicap.	La lutte contre les discriminations et les stéréotypes.
	L'action en faveur de l'insertion et du maintien des travailleurs handicapés.
	L'action en faveur de la diversité intergénérationnelle.
	L'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Informations environnementales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
hissions de gaz à effet de serre en valeur absolue : scopes 1 et 2 CO_2).	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
par mètre carré de surface de vente ($KgeqCO_2/m^2$). Émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'électricité par mètre carré de surface de vente ($KgeqCO_2/m^2$).	des équipements froid). Les mesures d'adaptation.
Informations sociétales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Nombre d'analyses qualité (microbiologiques et physico-chimiques) les produits à marque propre.	Le dispositif de management de la qualité (organisation dédiée et experts, standard IFS, audits réguliers, analyses qualité, procédures et outils de traçabilité, de retrait-rappel et de gestion de crise).
Nombre d'audits ICS (sociaux et environnementaux) réalisés dans des usines impliquées dans la production de produits	La politique de retrait des produits.
n marques propres pour le Groupe. Part des usines actives auditées situées dans un pays à risque possédant un statut "acceptable". Nombre de cas de corruption avérés.	La démarche d'évaluation des risques sociaux, humains et environnementaux des fournisseurs et des filières.
	La démarche de contrôle et d'amélioration des fournisseurs des produits à marques propres situés dans les pays à risque.
	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).