17

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

17.1 NOS LIEUX DOIVENT ÊTRE L'IMAGINAIRE DE NOS CLIENTS

GROUPE PARTOUCHE

CASINOTIER - DYNAMIQUE - CONVIVIAL - ENGAGÉ

CHIFFRES CLÉS 2019

42
CASINOS

4
PAYS

56
RESTAURANTS

13
HÔTELS

LE GROUPE

47 ANS	4 184	25,0 M€	433,5 M€
d'expertise dans les métiers du divertissement et des jeux	collaborateurs	de résultat net	de chiffre d'affaires total

JEUX, DIVERTISSEMENTS, RESTAURATION, HÔTELLERIE

78 %	3 000	365	1 236 676
part du produit net des jeux sur le chiffre d'affaires	spectacles dans nos salles	séminaires d'entreprises	repas servis

RESSOURCES

PARIS SPORTIFS

PASINO BET
inauguré le 09/09/2019

INNOVATION & TECHNOLOGIES

MAÎTRISE DE NOS OUTILS

PROPRIÉTAIRES ET VENDEURS
de nos solutions logicielles dédiés à l'industrie du jeu

TV INTERACTIVE

LOTERIES au Sénégal,
JEUX INTERACTIFS sur les bateaux de croisières

Conformément à l'ordonnance 2017-1180 du 19/07/2017 (art L.225-102-1), la déclaration de performance extra-financière de Groupe Partouche est présentée ci-après.

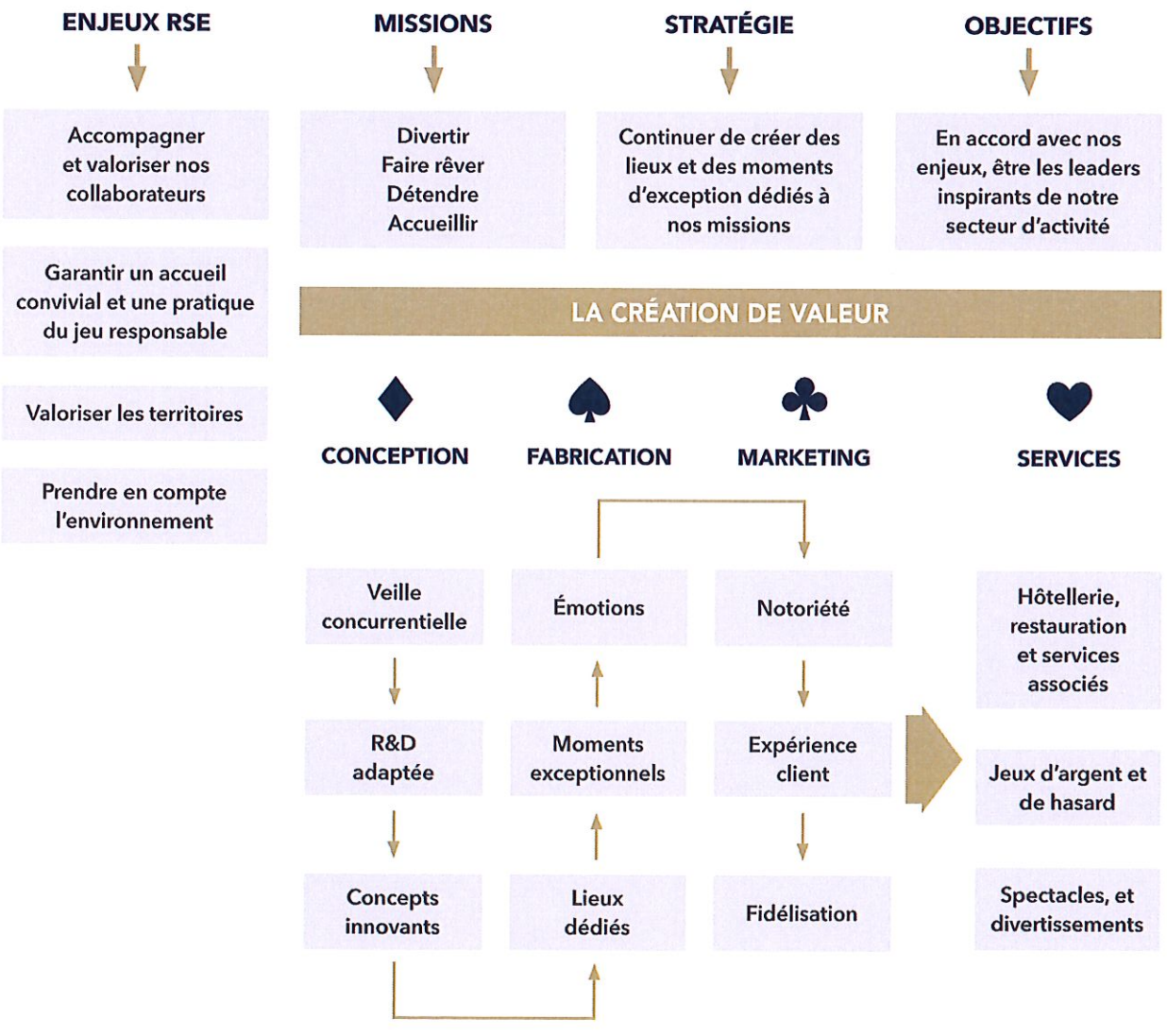
La mission de Groupe Partouche est de divertir ses clients… Et tous ses clients.

Qu'ils soient habitués, occasionnels, de passage, anonyme, titulaire ou non de notre carte Players plus, jeunes ou moins jeunes, grands-parents, challengers, en recherche d'adrénaline, d'une soirée festive, entre amis, pour un mariage, un séjour dans l'un de nos hôtels, un séminaire, golfeurs, sportifs… Notre promesse reste la même : leur faire vivre dans nos univers un moment au-delà de leurs attentes.

En cohérence avec ses activités, Groupe Partouche est engagé dans une démarche de responsabilité sociétale et environnementale.

Groupe Partouche souhaite rester un acteur centré sur ses activités récréatives, de jeux d'argent et de hasard principalement. Par ailleurs, la gamification offre des perspectives de développement, au cœur de la stratégie du Groupe. Qu'elle soit un service annexe à une offre existante ou une offre à part entière, nous souhaitons la développer sur tous types de support, et notamment digitaux, à l'image de notre application Partouche Casino Games, ou des jeux proposés dans nos casinos.

NOTRE VISION : NOS LIEUX DOIVENT ÊTRE L'IMAGINAIRE DE NOS CLIENTS



17.2 GOUVERNANCE DE LA RSE

La direction du Groupe, particulièrement consciente de sa responsabilité sociale et du rôle actif que peuvent jouer ses filiales, a nommé sa responsable RSE en septembre 2019.

La création de ce poste, rattaché à la présidence du directoire et à la direction des ressources humaines pour ses déclinaisons opérationnelles, marque la volonté de Groupe Partouche de structurer et renforcer sa politique RSE, dans un contexte où la performance des collaborateurs est au cœur des enjeux. Cette nomination est la suite logique du travail mené depuis plusieurs années.

La direction du Groupe lui a confié le pilotage de la démarche afin d'élaborer, de coordonner et de faire vivre la politique RSE au sein du Groupe.

Elle anime un réseau de 51 référents chargés de définir, de contribuer, de mettre œuvre un plan d'action local en fonction de leurs activités et des territoires où ils sont implantés. Les référents sont désignés par les directions locales.

Cela dans le cadre d'un schéma plus global qui définit la stratégie du Groupe, mais laisse à chaque filiale des marges d'adaptation, où les initiatives locales sont fortement encouragées. Ainsi, le siège se positionne en support conseil vis-à-vis de ses filiales qui sont autant de clients internes dans l'ensemble des domaines propres aux ressources humaines.

Le siège met en outre à leur disposition des outils de gestion et d'assistance (paye, système d'information des ressources humaines, formation, intranet, application mobile).

17.3 NOS ENJEUX

Une analyse de matérialité a été réalisée en 2018, croisant la perception des membres du comité de direction et de l'ensemble des parties prenantes internes et externes, afin de définir nos enjeux RSE les plus pertinents et d'y associer les plans d'actions nécessaires.

La sélection des enjeux s'est faite à l'aune de plusieurs sources :

- un benchmark de concurrents (Barrière, Loto Québec, casinos Austria, Joa…) ;
- une étude documentaire afin de déterminer les enjeux RSE existants et les réalisations du Groupe Partouche ;
- des entretiens qualitatifs auprès de parties prenantes internes et externes qui se sont déroulés par téléphone ou en face à face en se basant sur un guide d'entretien construit au préalable.

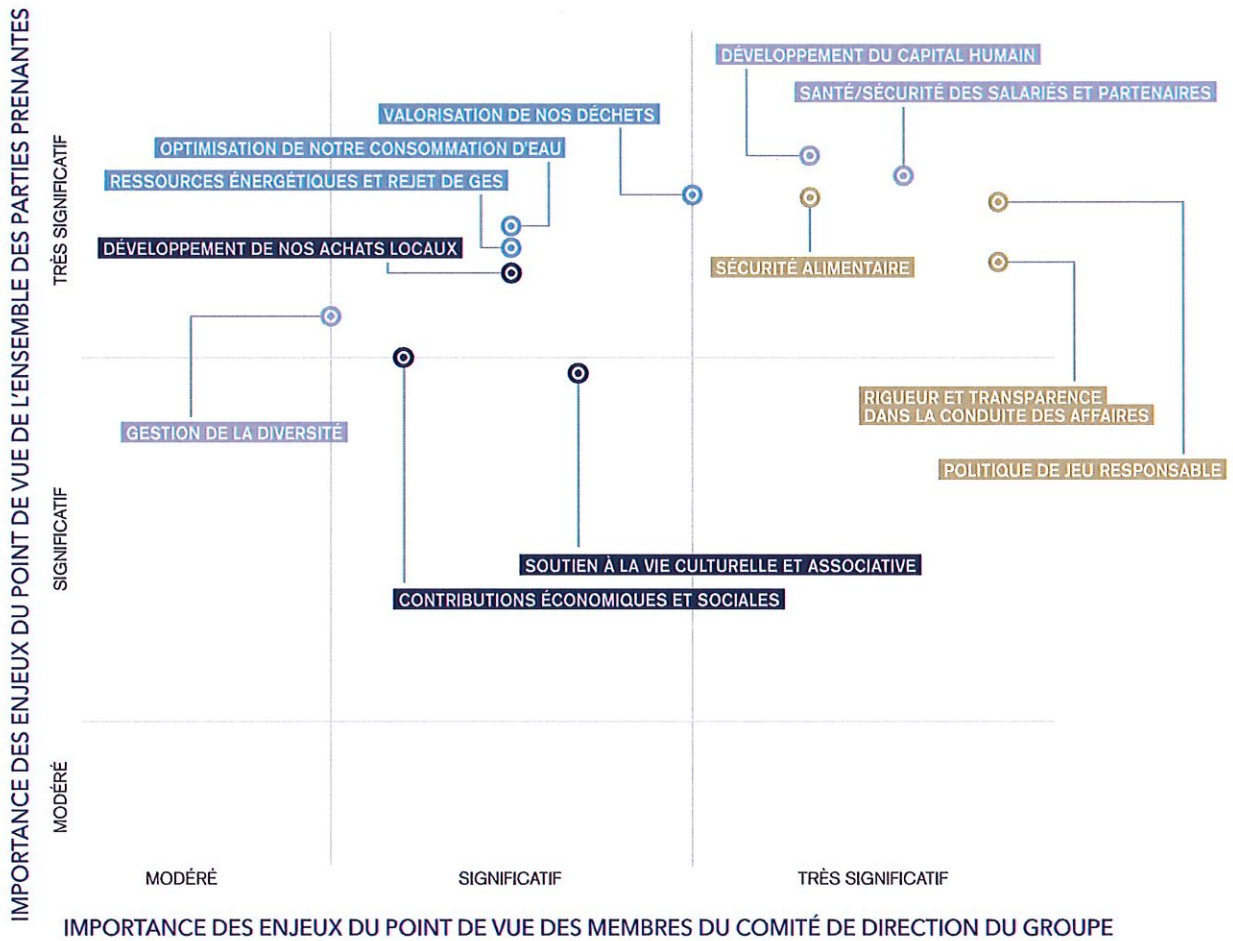
Cette première étape a permis de sélectionner douze enjeux majeurs pour le Groupe Partouche.

		ENJEUX	RISQUES	HORIZON DE TEMPS
ACCOMPAGNER ET VALORISER NOS COLLABORATEURS	1	GESTION DE LA DIVERSITÉ	- MAUVAISE IMAGE EMPLOYEUR - DIFFICULTÉ À ATTIRER ET À FIDÉLISER LES COLLABORATEURS - EXPÉRIENCE CLIENT AFFECTÉE	MOYEN TERME
	2	DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN		
	3	SANTÉ/SÉCURITÉ DES SALARIÉS ET PARTENAIRES		
GARANTIR UN ACCUEIL CONVIVIAL ET UNE PRATIQUE DU JEU RESPONSABLE	4	POLITIQUE DE JEU RESPONSABLE	- ALTÉRATION DE L'IMAGE DE MARQUE - RISQUE DE COMPORTEMENTS FRAUDULEUX - RISQUE DE SANCTIONS - ADMINISTRATIVES ET PÉNALES	COURT TERME
	5	RIGUEUR ET TRANSPARENCE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES		
	6	SÉCURITÉ ALIMENTAIRE		
VALORISER LES TERRITOIRES	7	DÉVELOPPEMENT DE NOS ACHATS LOCAUX	- NON-RESPECT DU CAHIER DES CHARGES - MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DANS LES TERRITOIRES	MOYEN TERME
	8	SOUTIEN À LA VIE CULTURELLE ET ASSOCIATIVE		
	9	CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE		
PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT	10	RESSOURCES ÉNERGÉTIQUES ET REJETS DE GAZ À EFFET DE SERRE	- ACCROISSEMENT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE - EPUISEMENT DES RESSOURCES - GASPILLAGE ALIMENTAIRE	MOYEN TERME
	11	OPTIMISATION DE NOS CONSOMMATIONS D'EAU		
	12	VALORISATION DE NOS DÉCHETS		

Cette liste des enjeux a été soumise aux parties prenantes internes et externes du Groupe Partouche par le biais d'une enquête en ligne, à laquelle 684 ont répondu.

Cela nous a permis de produire la matrice de matérialité qui inspire la stratégie de l'entreprise.

L'ensemble du processus a été supervisé par un comité de projet composé du directeur de projet d'un cabinet externe qui nous a accompagné sur cette mission et de la direction RSE du Groupe.



17.4 DIALOGUER AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes de Groupe Partouche SA et de ses filiales, outre les collaborateurs et les partenaires sociaux, sont principalement les clients, les collectivités locales, les ministères de tutelles pour les casinos, les fournisseurs et partenaires, les associations et clubs. Il peut aussi s'agir des citoyens, de nos concurrents, ou d'investisseurs.

Groupe Partouche SA est un casinotier dynamique, convivial et engagé. Ces quatre derniers mots expriment ce que nous sommes, ce sont nos valeurs, érigées en principe de management. Nous avons décidé de les formaliser afin d'en faire un outil interne, dont nos filiales peuvent se servir à de multiples occasions.

Chacune de nos valeurs se compose de trois caractéristiques, adaptées chacune au contexte local sous la forme d'actions concrètes orientées vers nos collaborateurs, nos clients, et au-delà, vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes. Car les valeurs doivent vivre et être vécues.

- Casinotier : Professionnel passionné, Indépendant, Honnête ;
- Dynamique : Innovant, Dépaysant, Challenger ;
- Convivial : Accueillant, Souriant, Courtois ;
- Engagé : Disponible, A l'écoute, Attentif.

La manière dont nos filiales entretiennent des relations avec leurs parties prenantes, qu'elles soient permanentes ou temporaires, est donc naturellement fortement impactée par ce système de management par les valeurs.

17.5 MÉTHODOLOGIE RELATIVE À L'ÉLABORATION DES DONNÉES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Avec l'aide d'un groupe de travail se composant de référents RSE et de contributeurs, les indicateurs RSE ont été ajustés, soit dans leur libellé, soit dans leur mode de calcul, dans un souci de fiabilité des données recueillies.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING

Les données sociales, sociétales et environnementales présentées concernent l'ensemble du Groupe Partouche en France et à l'étranger.

MODALITÉ DE COLLECTE, CONSOLIDATION ET CONTRÔLE DES DONNÉES

PÉRIODE DE REPORTING ET RÈGLE DE COMPTABILISATION

Les données collectées concernent la période du 1er novembre 2018 au 31 octobre 2019.

MODALITÉS DE COLLECTE DES DONNÉES

51 référents veillent à la saisie des données au sein des entités qu'ils gèrent puis les valident pour les transmettre au responsable de la campagne. Certains référents ont en charge plusieurs entités.

Les données sont recueillies via l'outil SIGMA-RH accessible dans chaque filiale du Groupe Partouche, à l'exception du casino de Djerba, du casino de Crans-Montana, Partouche Studio, Partouche Technologies, Le Laurent, qui transmettent leurs données via un fichier Excel. Leurs données sont ensuite, saisies dans SIGMA-RH par le responsable de la campagne.

MODALITÉS DE CONSOLIDATION ET DE CONTRÔLE DES DONNÉES

Le système permet de saisir les données, de les calculer puis de les consolider. Il existe plusieurs niveaux de contrôle :

- les contributeurs saisissent les données au sein de leur entité ;
- les référents RSE contrôlent les données saisies au sein leur entité avant de les valider ;
- le responsable de la campagne contrôle l'ensemble des données recueillies avant de consolider.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les données s'entendent hors salariés en contrat d'usage dit « extra » et « artistes ».

SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES

DONNÉES SOCIALES

La plupart des données sociales seront fournies par le siège.

Pour le nombre de CDI (« contrat fixe » pour les filiales hors France) signés au cours de l'exercice : le salarié en CDD qui signe un CDI compte pour une unité même s'il était précédemment salarié.

Le nombre de salariés à temps partiel présents au 31 octobre 2019 prend en compte les salariés en mi-temps thérapeutique.

Le nombre de salariés en situation handicap reconnu est comptabilisé au 31 octobre 2019.

Pour calculer les heures d'absence, les motifs suivants ont été retenus :

- accident du travail/rechute ;
- maladie/hospitalisation ;
- maladie professionnelle ;
- accident du trajet ;
- maladie.

Les motifs de licenciements pris en compte sont les suivants :

- licenciement suite à liquidation judiciaire ou à redressement judiciaire ;
- licenciement suite à fermeture définitive de l'établissement ;
- licenciement pour motif économique ;
- licenciement pour autre motif ;
- licenciement pour faute grave ;
- licenciement pour faute lourde ;
- licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle ;
- licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle.

Seules les déclarations d'accident du travail avec arrêt de travail sont comptabilisées.

Le taux de fréquence des accidents du travail suit la formule suivante :

- nombre de déclarations/nombre total d'heures travaillées x 1 000 000 ;
- une journée équivaut à 7 heures.

Le nombre de postes aménagés pour des travailleurs ayant une invalidité / une inaptitude / un handicap, déclarés au cours de l'exercice, ne tient compte que des travailleurs présentant :

- une inaptitude rendue après avis de la médecine du travail ;
- une invalidité classée (niveau 1,2,3) ;
- une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Et qui ont bénéficié d'un aménagement de poste de travail physique (chaises, tables, etc.) ou organisationnel (aménagement du temps de travail).

Seules les maladies reconnues au cours de l'exercice fiscal sont comptabilisées. Une personne déjà atteinte d'une maladie professionnelle reconnue sur l'exercice précédent et toujours en maladie ne sera pas donc comptabilisée.

Le montant dépensé au titre de la formation professionnelle ne tient compte que des montants hors taxes inscrits sur les conventions ou les factures de formation. Il convient donc de ne pas ajouter les frais annexes tels que les salaires ou les frais de déplacements.

L'effectif formé au moins une fois est comptabilisé comme suit : une personne formée ne compte qu'une seule fois, même si

cette personne a suivi plusieurs formations sur la période de reporting.

DONNÉES SOCIÉTALES

L'embauche locale s'entend par un recrutement effectué dans un rayon de 50 km de l'entité. L'adresse figurant sur le contrat de travail est celle retenue pour identifier les salariés concernés.

Seuls les fournisseurs et les sous-traitants avec lesquels l'entité a travaillé au moins une fois au cours de l'année doivent être comptabilisés.

17.6 GARANTIR UN ACCUEIL CONVIVIAL ET UNE PRATIQUE DE JEU RESPONSABLE

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE



La nature même des activités exercées par le Groupe, qui implique notamment le maniement d'importantes sommes d'argent, peut entraîner dans certaines circonstances des comportements dits frauduleux de la part de salariés ou de personnes externes à l'entreprise.

L'activité casino doit ainsi faire face à des risques potentiels de détournement de fonds ou à des risques de tricherie.

L'ensemble des cadres et des salariés affectés au service des jeux des casinos doit être détenteur d'un agrément accordé, au vu d'un dossier transmis par le casino aux services de police, par le ministre de l'Intérieur, après enquête administrative réalisée dans les conditions législatives et réglementaires prévues au Code de la sécurité intérieure.

Les salles de jeux sont toutes pourvues de systèmes de vidéoprotection et d'enregistrement sonores performants, couvrant l'ensemble des tables de jeux, les caisses, les coffres, les salles de comptée, les machines à sous et les entrées. Les enregistrements, allant jusqu'à 28 jours, permettent une surveillance effective de tous les mouvements d'argent dans les salles de jeux.

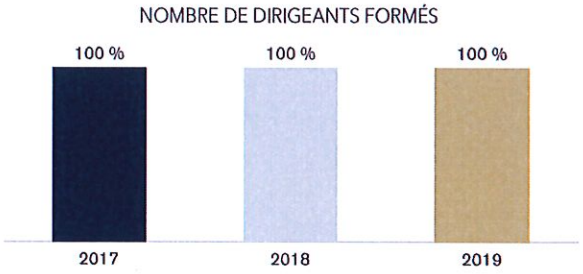
Les casinos sont assujettis aux dispositions de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Le Code monétaire et financier oblige les représentants légaux et les directeurs responsables des établissements du Groupe de mettre en place des mesures de vigilance à l'égard de la clientèle, de contrôle et, le cas échéant, de communication à la cellule de renseignement nationale Tracfin de toute tentative de blanchiment.

Les cadres et les personnels de jeux du Groupe Partouche sont régulièrement formés à la problématique de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

Enfin, la holding Groupe Partouche est soumise aux dispositions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Sapin 2, relatives à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. À cet égard, des formations sont dispensées aux dirigeants et un code de conduite anti-corruption est mis en place.

100 % DES DIRECTEURS RESPONSABLES FORMÉS

Évolution sur les trois derniers exercices



PRÉVENTION DU JEU EXCESSIF

Une pratique abusive du jeu peut générer, chez certaines personnes, un phénomène de dépendance. Cette dépendance au jeu est caractérisée par une perte de contrôle continu ou périodique, par une progression dans les sommes jouées, par la fréquence de la participation aux jeux. Le jeu peut devenir alors une préoccupation obsessionnelle, avec des conséquences négatives pour le joueur, pouvant aller jusqu'à à mettre en péril sa vie personnelle, familiale ou professionnelle.

La précocité de la consommation du jeu est un facteur aggravant du risque d'installation de la dépendance. À cet égard, il convient de rappeler que l'accès des mineurs est strictement interdit dans les salles des jeux des casinos qui disposent d'un contrôle d'identité permanent et effectif.

Pour que le jeu demeure un plaisir, il convient de jouer avec modération. Dans cette optique, le Groupe Partouche a, de longue date, impliqué l'ensemble de ses casinos dans la promotion du « jeu responsable » et depuis 2003, a mis en place un protocole, en partenariat avec la société Adictel, première plateforme interactive pour la prévention et l'aide aux joueurs dépendants.

La direction de chaque établissement veille à sensibiliser l'ensemble de son personnel des jeux au phénomène du jeu

excessif. Les employés de jeux sont spécialement formés à l'identification des joueurs montrant des signes annonciateurs d'une situation potentiellement à risque et à l'intervention auprès des joueurs concernés pour les encourager à limiter, voire interrompre, leur activité ludique lorsqu'ils sont en situation de risque d'abus de jeu.

La société Adictel fournit un dispositif complet à chaque établissement adhérent : des affiches « Pour que jouer reste un plaisir », des documents d'information sur le jeu excessif, comportant à titre préventif quelques règles de base à suivre pour éviter au joueur de tomber dans une situation inconfortable, un questionnaire permettant au joueur de s'autoévaluer sur son éventuel risque de dépendance, et elle met à la disposition des joueurs une écoute psychologique adaptée et gratuite accessible en composant le 0805 02 00 00. Ce numéro vert gratuit permet, à tout moment, la mise en relation du joueur en difficulté avec des conseillers formés, sous contrôle de psychologues garants de la méthode.

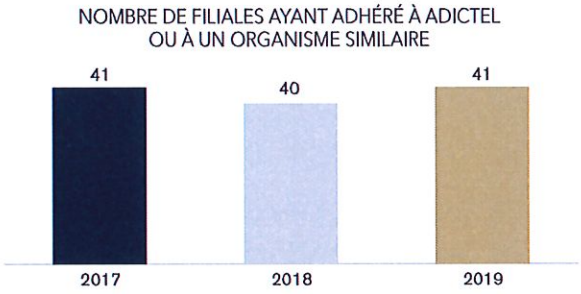
Par ailleurs, les casinos du Groupe Partouche disposent, à l'entrée de chaque salle de jeux, un affichage règlementaire, informant les clients sur les risques d'abus de jeu et sur les dispositions légales permettant à toute personne de solliciter volontairement son exclusion des salles de jeux sur l'ensemble du territoire. De même, le client est informé qu'il peut solliciter, auprès de la direction de l'établissement, une limitation volontaire d'accès pour l'établissement concerné.

L'accès aux salles où fonctionnent les jeux de hasard est subordonné à un contrôle systématique permettant d'identifier et de refuser l'admission des mineurs et des personnes exclues des salles de jeux par décision du ministre de l'Intérieur, ou par accord avec l'établissement. À l'entrée des salles de jeux, la permanence de ce contrôle est assurée par des personnels agréés par le ministre de l'Intérieur.

Les filiales de Groupe Partouche SA accordent ainsi une place essentielle à la formation des cadres et des collaborateurs en contact avec la clientèle afin de toujours pouvoir proposer l'information, l'écoute et l'assistance nécessaires aux joueurs en difficulté.

41 CASINOS DÉCLARENT ADHÉRER À ADICTEL OU À UN ORGANISME SIMILAIRE

Évolution sur les trois derniers exercices



SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

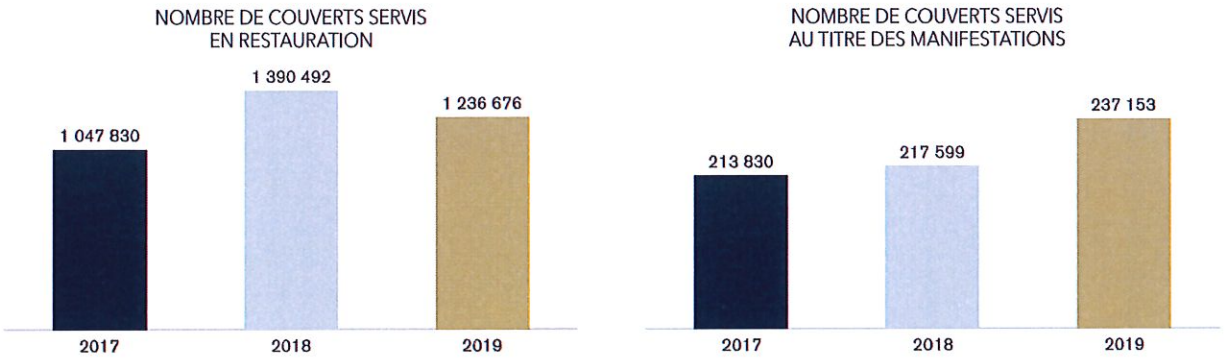
En cas de manquement avéré lors d'un contrôle opéré par les services officiels (tels la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, la Direction départementale des services vétérinaires ou la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales), la fermeture de l'exploitation concernée peut être décidée, avec ses conséquences préjudiciables sur l'image de l'établissement et sa rentabilité.

Toutes nos cuisines sont équipées de l'e-Pack Hygiène, solution innovante visant à simplifier l'ensemble de la démarche HACCP et à réaliser les enregistrements obligatoires du PMS (plan de maîtrise sanitaire), et autorisant amélioration du niveau de sécurité alimentaire, sécurisation des données et gain de temps pour les équipes.

Afin de prévenir ces risques, l'ensemble des restaurants du Groupe est contrôlé très régulièrement par le laboratoire Mérieux NutriSciences, organisme extérieur agréé et des formations sont mises en place chaque année.

NOMBRE DE CONTRÔLES EFFECTUÉS : 538
NOMBRE DE COUVERTS SERVIS EN RESTAURATION : 1 236 676
NOMBRE DE COUVERTS SERVIS AU TITRE DES MANIFESTATIONS : 237 153

Évolution sur les trois derniers exercices



	2017	2018	2019
Nombre de contrôles effectués	NC	NC	538

Cet indicateur a été mis en place à compter de cet exercice.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Groupe Partouche se doit, à l'instar de tous les établissements recevant du public (ERP), d'assurer des conditions maximales de sécurité à sa clientèle et à ses salariés. Les établissements du Groupe respectent ainsi un ensemble de consignes d'hygiène et de sécurité relatives notamment aux risques d'accidents, aux risques sanitaires, aux risques d'incendie et aux risques écologiques, et s'inscrivent dans une démarche préventive de l'évaluation des risques en milieu professionnel. Un manquement à ses obligations pourrait avoir un effet significativement défavorable sur l'activité du Groupe.

Les établissements du Groupe sont par ailleurs très régulièrement contrôlés par des commissions d'hygiène et de sécurité agréées, telles que l'Apave ou le Bureau Veritas, qui vérifient en particulier :

- la sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les ERP ;
- l'accessibilité aux personnes handicapées.

SÛRETÉ

Les casinos sont dotés de moyens techniques et humains dont la combinaison permet d'assurer efficacement la sécurité des personnes et des biens. Les modalités de leur mise en œuvre sont naturellement liées aux particularités attachées à l'environnement des casinos, à leur taille ainsi qu'à leur configuration.

Sont notamment en place dans les établissements du Groupe, les dispositifs suivants :

- un système de vidéoprotection permettant de contrôler tous les secteurs sensibles des établissements, tels que parkings, voies d'accès, halls, salles de jeux, salles de coffres, caisses, tables de jeux, machines à sous ;
- un système de télésurveillance basé sur le concept classique de radars volumétriques reliés à une centrale permettant de détecter d'éventuelles intrusions dans l'établissement aux heures de fermeture ;
- l'installation de coffres tirelires et de coffres tampons auto-recyclants avec information du public par des affiches apposées aux caisses permettant de réduire sensiblement l'exposition à des vols qualifiés. Ces dispositifs interdisent toute remise de clés aux malfaiteurs, car elles sont détenues par les seuls agents chargés de la collecte des fonds. Ne sont conservés dans les caisses et les coffres classiques que les sommes nécessaires à la couverture des opérations courantes (changes et paiements en espèces) ;
- la gestion informatisée du contrôle d'accès dans les salles de jeux et autres lieux sensibles au moyen de badges ou codes procurant une traçabilité des mouvements de personnels et visiteurs à l'intérieur des bâtiments ;
- un contrôle aux entrées des salles de jeux ;
- le cas échéant, un service de sécurité dédié.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le Groupe a toujours veillé à la protection des données personnelles de toutes ses parties prenantes. L'entrée en vigueur du RGPD (Règlement général de la protection des données) a cependant été l'occasion de renforcer cette protection, notamment en harmonisant les bonnes pratiques du Groupe en la matière. Une équipe composée de juristes et d'informaticiens de la holding ont mené des audits et effectué des communications régulières auprès des dirigeants des filiales afin que l'ensemble des collaborateurs concernés soient sensibilisés aux enjeux.

17.7 ACCOMPAGNER ET VALORISER NOS COLLABORATEURS

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

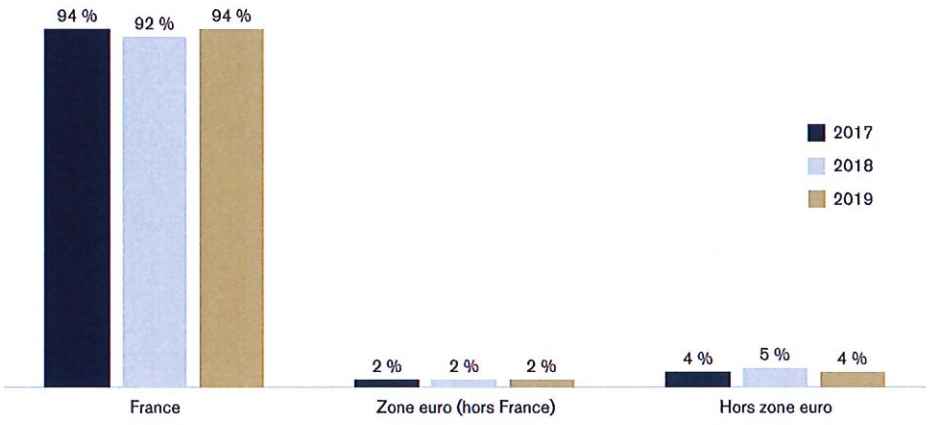
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

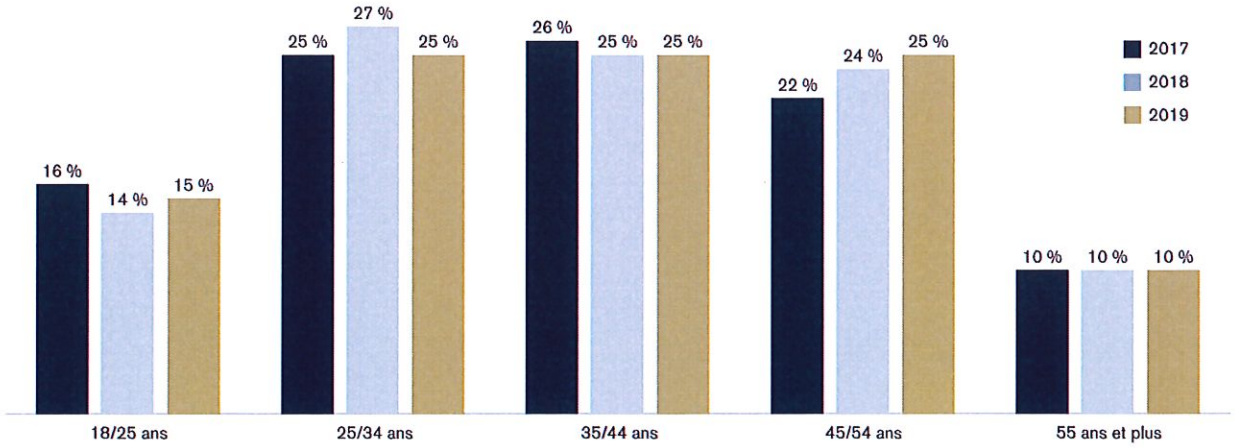
17.7.1 EMPLOI

CATÉGORIES AU 31 OCTOBRE	2019	2018	2017
Cadres	819	846	838
Agents de maîtrise et techniciens	270	262	248
Employés	2 964	3 023	3 064
Ouvriers	131	135	138
Total	**4 184**	**4 266**	**4 288**

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE



Les effectifs sont répartis sur deux continents (l'Europe et l'Afrique) et dans quatre pays (la France, la Belgique, la Suisse et la Tunisie).

La masse salariale globale, incluant les charges sociales, est de 173,67 M€ auquel s'ajoute le montant de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise versé par l'ensemble des filiales est de 3,26 M€.

	2017	2018	2019
Nombre de CDI signés au cous de l'exercice	824	849	**1 017**
Nombre de licenciements au cours de l'exercice	179	186	**187**
Nombre de démissions au cours de l'exercice	-	-	**481**

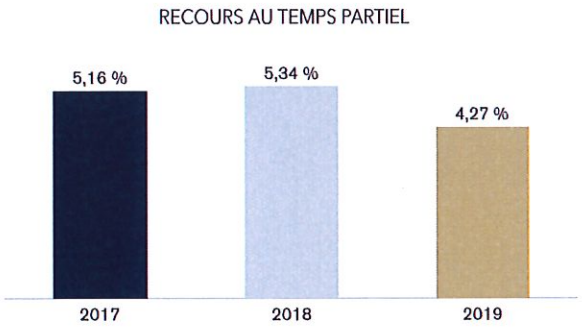
Le turnover pour les collaborateurs en contrat à durée indéterminée, dans les casinos, hôtels et restaurants ouverts au public sur la totalité de l'exercice, et n'ayant pas fait l'objet de restructuration, calculé selon la moyenne arithmétique du nombre de collaborateurs partis et du nombre de collaborateurs recrutés sur l'exercice, divisée par le nombre initial de collaborateurs en début de période est un ratio de 23,39 %.

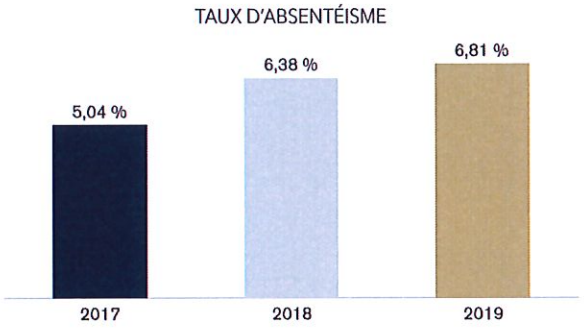
17.7.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans la plupart des filiales, l'activité suppose une organisation du travail sur sept jours, en horaires alternants. Cela s'explique d'une part par l'amplitude horaire de l'ouverture des casinos, des hôtels et des restaurants, et par le fait que les établissements sont ouverts 7 jours/7. Toutefois, le recours aux temps partiels reste très modéré.

4,27 % DE NOS COLLABORATEURS SONT À TEMPS PARTIEL
6,81 % DE TAUX D'ABSENTÉISME

Évolution sur les trois derniers exercices





17.7.3 DIALOGUE SOCIAL

Les filiales du Groupe Partouche SA, juridiquement indépendantes, conservent une totale autonomie, et ce, en raison de la structure même du Groupe (implantations géographiques, tailles différentes des casinos et autres filiales, diversité des activités et des conventions collectives notamment) et de la règlementation des jeux.

Chaque filiale accorde une place primordiale au dialogue, essentielle aux relations du travail au sein de l'entreprise. Une conception de la gestion des hommes « en direct », et la pleine autonomie des filiales en la matière, permettent aux équipes de management une adaptation permanente aux contextes locaux.

Les réunions des instances représentatives sont organisées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les instances représentatives du personnel ont la possibilité de créer leur espace dans une application mobile proposée aux filiales et à destination des collaborateurs.

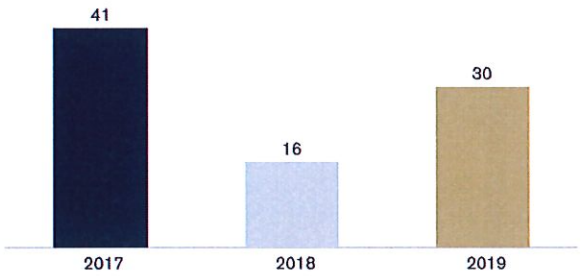
Tout en permettant l'échange et en assurant une bonne harmonie des process, cette organisation permet de préserver les spécificités de chaque filiale, et assure une gestion au plus près à la fois des collaborateurs mais également de la clientèle. Cette application du principe de subsidiarité est adaptée à l'ADN du Groupe et à l'ancrage local fort de ses filiales.

Un comité de Groupe a été constitué et se réunit deux fois par an. Un accord de droit syndical signé en janvier 2019 a mis en place 5 référents syndicaux dotés de moyens, dont le rôle est principalement de fluidifier le dialogue social et de partager les expériences.

25 COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES
30 ACCORDS D'ENTREPRISE ONT ÉTÉ SIGNÉS AU COURS DE L'EXERCICE

Évolution sur les trois derniers exercices

NOMBRE D'ACCORDS SIGNÉS AU COURS DE L'EXERCICE



	2017	2018	2019
Comités sociaux et économiques	-	12	25

17.7.4 GESTION DE LA DIVERSITÉ

Le non-respect de nos engagements en matière d'égalité professionnelle, en matière d'emploi de travailleurs handicapés, un déséquilibre des pyramides des âges, un mauvais alignement entre nos collaborateurs et nos clients sont tout autant d'éléments qui peuvent nuire à l'activité et à l'image du Groupe.

Être socialement responsable c'est aussi penser et agir pour que la variété, la diversité, la mixité des profils soient toujours une source de valeur et d'enrichissement.

Cela est aussi l'assurance que nos clients, dont la diversité est également riche, puissent se sentir accueillis par des personnels qui leur correspondent. En ce sens, la diversité est également pour notre Groupe la garantie de rester alignés sur notre clientèle.

Le Groupe œuvre contre toute forme de discrimination en termes de recrutement et d'évolution de carrière et s'engage sur le terrain de la diversité par ses nombreux accords ou plans d'action conclus dans les filiales ou par la mise en œuvre directe d'accords de branche dans les domaines suivants :

- emploi des personnes en situation de handicap ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

7 filiales réalisent des actions de sensibilisation à la discrimination, 14 à l'intégration de personnes handicapées et 9 filiales diffusent les offres d'emploi auprès d'organismes en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

60,88 % D'HOMMES ET 39,12 % DE FEMMES
0 INCIDENT DE DISCRIMINATION
14 POSTES ONT ÉTÉ ADAPTÉS POUR NOS COLLABORATEURS AYANT UNE INVALIDITÉ

OBJECTIF 2020 : 0 INCIDENT DE DISCRIMINATION
OBJECTIF 2021 : 100 % DE NOS FILIALES SENSIBILISÉES OU FORMÉES À LA DIVERSITÉ

17.7.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le Groupe, en tant qu'employeur responsable, outre les contraintes réglementaires, doit s'assurer que l'ensemble des collaborateurs travaillent dans un environnement sain, sûr et sécurisé. C'est essentiel pour qu'ils puissent se développer, s'épanouir et éviter tout risque d'accident.

En matière de prévention de la pénibilité, le système d'information de ressources humaines des casinos français intègre la gestion des fiches d'exposition des collaborateurs aux facteurs de pénibilité. Dans notre secteur, il s'agit principalement du travail de nuit. Le système permet également le suivi des documents uniques d'évaluation des risques.

Un collaborateur référent a été désigné en matière de santé et sécurité au travail dans chaque filiale française.

Un espace prévention est inclus dans une application mobile proposée aux filiales et à destination des collaborateurs.

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL : 23,17
174 DÉCLARATIONS D'ACCIDENT DE TRAVAIL
9 MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES AU COURS DE L'EXERCICE
8 FILIALES ONT UN ACCORD EN VIGUEUR SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

OBJECTIF 2020 : 5% DE RÉDUCTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Évolution sur les trois derniers exercices

	2017	2018	2019
Taux de fréquence des accidents de travail	8,07	27,82	**23,17**
Nombre de déclarations d'accident du travail	NC	185	**174**
Nombre de maladies professionnelles	8	6	**9**
Nombre de filiales ayant un accord sur la santé/sécurité	15	16	**8**

17.7.6 DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

La difficulté à attirer de nouveaux talents, à fidéliser les collaborateurs et la baisse d'engagement peuvent nuire à la réussite de l'entreprise. Il est indispensable de construire une politique de développement du capital humain qui puisse mobiliser les collaborateurs et les inciter à une dynamique de performance.

L'axe principal choisi par le Groupe est le développement de l'offre de formation via son centre de formation, le Centre de formation professionnelle des casinos. Dédié aux formations des métiers liés aux jeux, il a pour mission de permettre à la fois la montée en compétences des collaborateurs, leur adaptation aux postes de travail et l'acquisition d'un savoir-faire en matière de jeux.

Le Groupe a été contraint de trouver des ressources en interne en créant cette formation en raison de la particularité du secteur des jeux d'argent et de hasard qui ne compte que peu de collaborateurs. Cette contrainte a été transformée en opportunité puisque le Groupe Partouche, pour les formations liées à son activité essentielle, a acquis une vraie compétence et une autonomie appréciable.

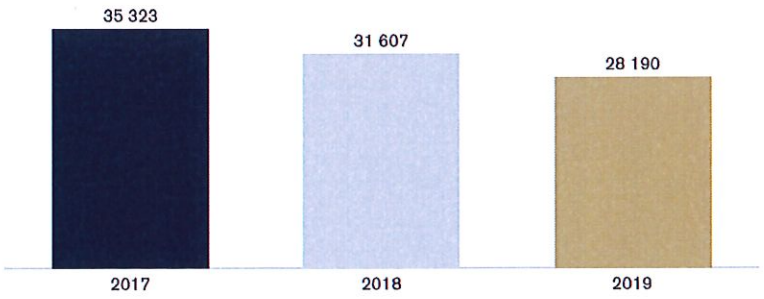
Pour les formations qui concernent d'autres secteurs que le jeu, les filiales de Groupe Partouche SA peuvent s'adresser à des offres externalisées.

28 190 HEURES DE FORMATION EFFECTUÉES AU COURS DE L'EXERCICE
1 462 COLLABORATEURS ONT SUIVI UNE FORMATION
123 CONTRATS EN ALTERNANCE
869 854,83 € DÉPENSÉS AU TITRE DE LA FORMATION

OBJECTIF : CHAQUE COLLABORATEUR AURA SUIVI AU MOINS UNE FORMATION AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES

Évolution sur les trois derniers exercices

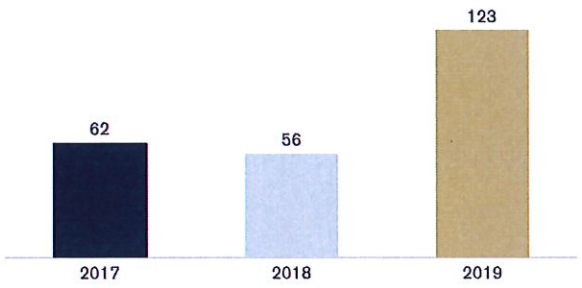
NOMBRE D'HEURES DE FORMATION EFFECTUÉES AU COURS DE L'EXERCICE



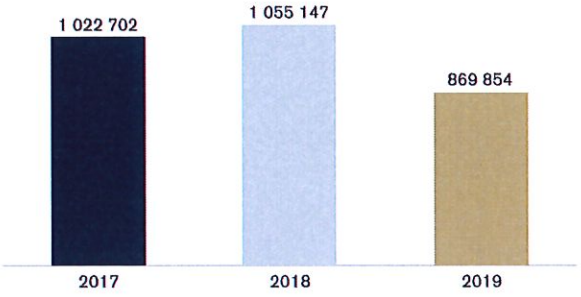
	2017	2018	2019
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation	-	-	**1 462**

Cet indicateur de suivi a été mis en place au cours de l'exercice.

NOMBRE DE CONTRATS EN ALTERNANCE



MONTANT DÉPENSÉ AU TITRE DE LA FORMATION



17.8 PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT



Il n'existe pas au sein du Groupe Partouche SA ou de ses filiales de services internes de gestion de l'environnement et de formation spécifique des salariés à cet effet.

Notre activité principale reliée aux loisirs ne nécessite pas de démarches de certification en matière d'environnement. Néanmoins, le Groupe reste vigilant sur l'évolution des questions environnementales.

VALORISER NOS DÉCHETS

Toute entreprise est responsable des déchets qu'elle produit ou qu'elle détient. Outre les dispositions réglementaires imposées aux entreprises, une bonne gestion des déchets permet de réduire son impact environnemental soit en diminuant la quantité de déchets soit en les valorisant.

Le Groupe ayant une forte activité de restauration, les matières premières consommées correspondent principalement aux achats en restauration. Afin d'éviter les invendus ou les plats gaspillés, nous avons mis en place une politique d'achats rigoureuse, basée sur le fait que chaque plat est calibré et répond à une fiche technique précise qui quantifie les produits nécessaires et suffisants à sa préparation. Nos filiales proposent également aux clients qui le souhaitent un doggy bag.

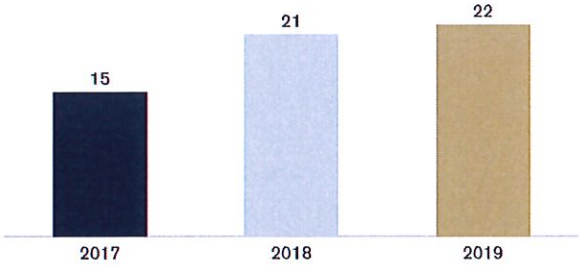
8 filiales ont mis en place le traitement des biodéchets soit en faisant du compost soit en les dirigeant vers une filière de traitement adaptée.

Le recyclage des huiles alimentaires est fait dans chacune de nos filiales.

12 filiales compostent leurs déchets verts sur place et les dirigent vers une filière de compostage ou vers un autre type de recyclage.

Le Groupe a également invité ses filiales à sélectionner un prestataire pour recycler les déchets de bureaux (papier, gobelets, piles, bouteilles en plastique...). Dans ce cadre, la société Elise a été présentée et référencée.

NOMBRES DE FILIALES UTILISANT AU MOINS UNE FILIÈRE DE TRI ADAPTÉE

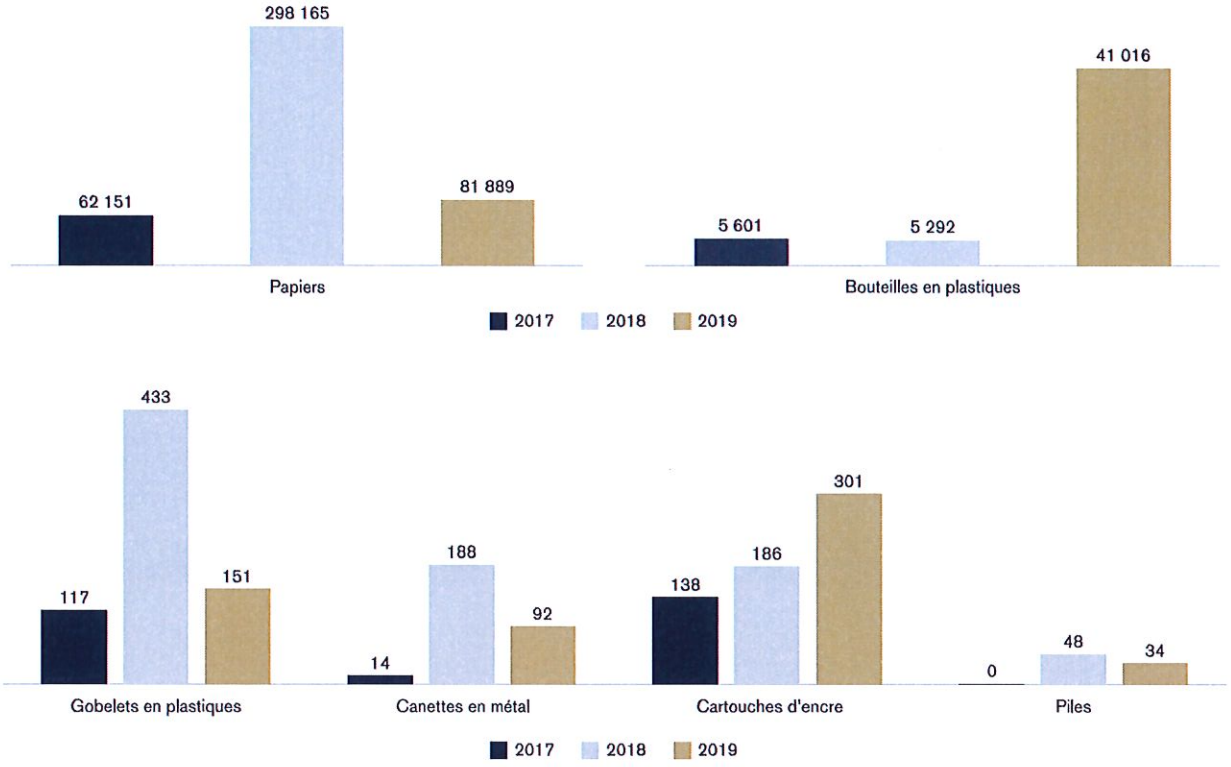


Indicateurs de performance :

22 FILIALES UTILISENT AU MOINS UNE FILIÈRE DE TRI DE DÉCHETS ADAPTÉE
81 889 KG DE PAPIER, 41 016 KG DE BOUTEILLES EN PLASTIQUE, 151 KG DE GOBELETS EN PLASTIQUE, 92 KG DE CANETTES EN MÉTAL, 301 KG DE CARTOUCHES ET 34 KG DE PILES DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

OBJECTIF 2020 :
100 % DE FILIALES DEVRONT AVOIR DÉSIGNÉ UN OU PLUSIEURS PRESTATAIRES POUR LE TRI DES DÉCHETS ET DÉFINI UN PLAN D'ACTION SUR LA GESTION DE LEURS DÉCHETS

DÉCHETS RECYCLABLES DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE (EN KG)



Les données 2016/2017 ne concernent pas un exercice complet, les contrats ayant été signés en cours d'année 2017.

ÉLECTRICITÉ

Actuellement, la majeure partie des productions énergétiques provient des énergies fossiles. Ces ressources sont limitées et ont un impact sur le climat. Cette énergie est indispensable à notre activité puisqu'elle est nécessaire au bon fonctionnement de l'ensemble de nos infrastructures (salles de jeux, restaurants, hôtels, bureaux, etc.).

Le développement d'une bonne gestion ainsi que des actions menées afin de diminuer la consommation d'électricité permettent de réaliser des économies et de réduire l'impact environnemental.

Le Groupe veille à maîtriser sa consommation d'électricité.

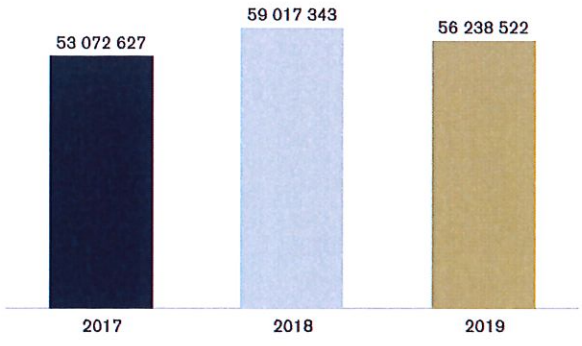
Notamment des messages auprès de la clientèle d'hôtel, des ampoules led, des fiches écogestes sont mis en place dans la plupart des filiales.

56 238 522 KW CONSOMMÉS
2 350 857 KW CONSOMMÉS ISSUS DE SOURCES RENOUVELABLES

OBJECTIF 2025 : 30 % DE RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION ÉLECTRIQUE

Évolution sur les trois derniers exercices

CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ EN KW



OPTIMISATION DE NOS CONSOMMATIONS D'EAU

L'eau est une ressource indispensable à notre planète. Elle n'est pas inépuisable. Dans le contexte de lutte contre le changement climatique, il est nécessaire de protéger les ressources en eau en maîtrisant la quantité prélevée et en limitant les pollutions de l'eau afin de ne pas accentuer les risques de déficit.

Les entreprises du Groupe ont une activité de service qui ne suppose pas de processus de transformation industrielle ou chimique. En conséquence, elles n'engendrent pas de rejets dans l'eau affectant gravement l'environnement.

Le Groupe veille à maîtriser la quantité d'eau consommée.

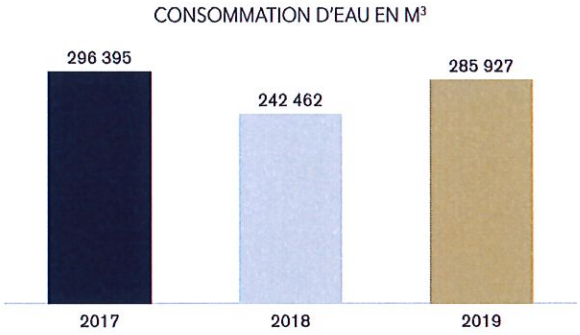
Des dispositifs afin de réduire la consommation d'eau sont mis en place tels que des robinets poussoirs, des fiches écogestes pour nos collaborateurs, des messages auprès de notre clientèle.

Toutes les eaux évacuées sont directement acheminées dans le réseau d'assainissement de la commune où est située l'entreprise.

285 927 M³ D'EAU CONSOMMÉE

OBJECTIF 2025 : 30 % DE RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'EAU

Évolution sur les trois derniers exercices



GES (GAZ À EFFET DE SERRE)

Les activités humaines, provoquant l'augmentation des gaz à effet de serre, aggravent le changement climatique. La mesure et la connaissance des gaz à effet de serre liés à nos activités sont nécessaires afin de pouvoir concevoir et mettre en place une réduction de ces émissions.

Le poste significatif et identifié d'émissions de gaz à effet de serre généré du fait de l'activité du Groupe, notamment par l'usage des biens et services qu'il produit, est celui de l'électricité : 3 853 077 équivalent CO_2 (eq. CO_2) cette année contre 4 043 463 équivalent CO_2 l'exercice précèdent.

À ce jour, nos fournisseurs et sous-traitants ne communiquent pas aux entités un bilan individualisé des émissions de leurs gaz à effet de serre.

Toutefois, grâce à notre collaboration avec certains partenaires en charge de la collecte et de la revalorisation des déchets, nous avons pu constituer les indicateurs suivants :

8 823,88 EQ. CO_2 KG POUR LE PAPIER (25 FILIALES CONCERNÉES)
735,18 EQ. CO_2 KG POUR LES BOUTEILLES EN PLASTIQUE (11 FILIALES CONCERNÉES)
345,40 EQ. CO_2 KG POUR LES GOBELETS EN PLASTIQUE (11 FILIALES CONCERNÉES)
500,64 EQ. CO_2 KG POUR LES CANETTES EN MÉTAL (6 FILIALES CONCERNÉES)

La responsable RSE du Groupe suit actuellement une formation bilan carbone auprès de l'organisme de formation IFC afin d'être en mesure de réaliser le bilan carbone du Groupe.

OBJECTIF 2020 : ÉTABLIR UN BILAN CARBONE DE NOS ACTIVITÉS ET DÉFINIR UN PLAN D'ACTION DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Évolution sur les trois derniers exercices

CATÉGORIES AU 31 OCTOBRE	2017	2018	2019
Papier : eq. CO_2 kg non émis	1 505,11	2 066,89	8 823,88
Bouteilles en plastique : eq. CO_2 kg non émis	952,24	333,80	735,18
Gobelets en plastique : eq. CO_2 kg non émis	359,59	597,04	345,40
Canettes en métal : eq. CO_2 kg non émis	81,75	663,44	500,64

BIODIVERSITÉ

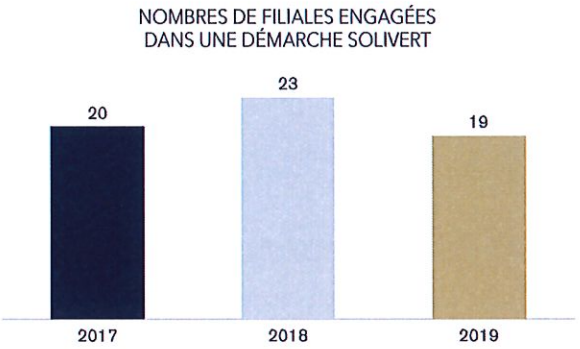
L'activité ne présente pas, à notre connaissance, de menace particulière en matière de biodiversité.

Le Groupe Partouche a souhaité tout de même inscrire ses filiales dans une démarche verte à travers un dispositif dénommé « Solivert ». Il s'agit d'une action de sensibilisation à la préservation de la biodiversité, en lien avec la communauté locale dans les villes d'implantation des casinos. Les lieux d'action sont choisis avec chaque municipalité pour être les plus pertinents et les actions les plus efficaces possibles.

19 filiales ont mis en place cette action positive qui fait notamment appel au bénévolat de clients, de collaborateurs et d'habitants de la commune.

OBJECTIF 2021 : 100 % DE FILIALES ENGAGÉES DANS UNE ACTION SOLIVERT

Évolution sur les trois derniers exercices



INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le Groupe effectue peu de rejets dans l'air, dans l'eau, dans les sols qui exercent des impacts directs sur l'environnement.

Les cas d'utilisation des sols étant observés plus particulièrement dans le cadre de l'exploitation de golfs, les produits utilisés respectent les normes en vigueur.

Aucun site ni établissement actuel n'a dû faire de provisions ou de garanties pour risques en matière d'environnement au cours de l'exercice.

Aucune indemnité en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement n'a été versée au cours de l'exercice.

17.9 VALORISER LES TERRITOIRES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

DÉVELOPPEMENT DE NOS ACHATS LOCAUX

Dans les territoires où sont impliquées nos activités, les achats locaux permettent de contribuer aux richesses produites, de développer des emplois et de contribuer au développement économique de la région. Cela permet également de réduire notre impact environnemental dû notamment au transport.

Au sein du Groupe, chaque filiale effectue ses propres achats. Dans la mesure où les métiers de jeux ne s'y prêtent pas, le recours à la sous-traitance reste faible.

Notre politique d'achat interdit le fait qu'un acheteur puisse accepter des cadeaux à titre personnel de la part des fournisseurs.

Afin de garantir tant notre indépendance que notre volonté d'entretenir des relations commerciales au plus près de nos établissements, les filiales du Groupe Partouche font appel à des fournisseurs référencés sur le plan national et des fournisseurs présents localement.

À ce jour, les seuls indicateurs fiabilisés au niveau des achats sont :

- le nombre de fournisseurs ;
- le nombre de sous-traitants ;
- le délai moyen de paiement des fournisseurs ;
- le nombre de litiges avec nos fournisseurs.

Les indicateurs concernant les achats locaux ne sont pas suffisamment fiables et maîtrisés pour pouvoir être communiqués.

RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE FOURNISSEURS UTILISÉS :
MOINS DE 100 FOURNISSEURS : 29 %
ENTRE 100 ET 200 FOURNISSEURS : 19 %
ENTRE 200 ET 300 FOURNISSEURS : 28 %
PLUS DE 300 FOURNISSEURS : 24 %

RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS UTILISÉS :
AUCUN SOUS-TRAITANT : 33 %
0 À 5 SOUS-TRAITANTS : 26 %
5 À 10 SOUS-TRAITANTS : 31 %
10 À 15 SOUS-TRAITANTS : 7 %
PLUS DE 15 SOUS-TRAITANTS : 3 %

DÉLAI MOYEN DE PAIEMENT FOURNISSEURS : 1 MOIS

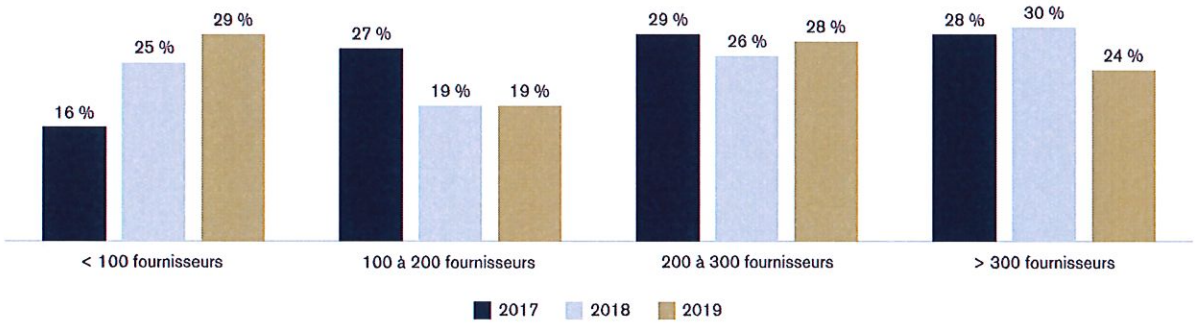
12 LITIGES AVEC LES FOURNISSEURS AU COURS DE L'EXERCICE

OBJECTIFS 2020 : DÉFINIR DES INDICATEURS QUANTITATIFS ET FIABLES DE NOS ACHATS LOCAUX

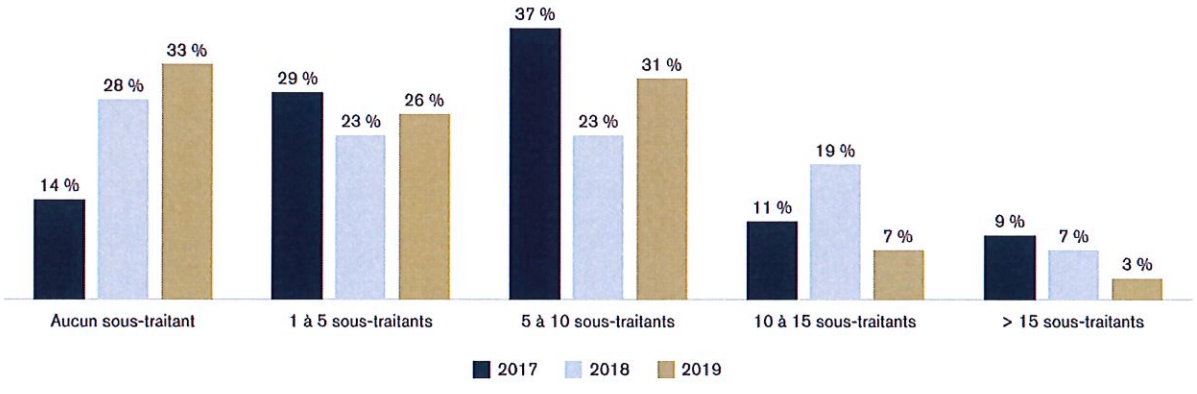
Évolution sur les trois derniers exercices

Le suivi du délai moyen de paiement des fournisseurs et du nombre de litiges fournisseurs a été mis en place au cours de cet exercice.

RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE FOURNISSEURS UTILISÉS



RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS UTILISÉS



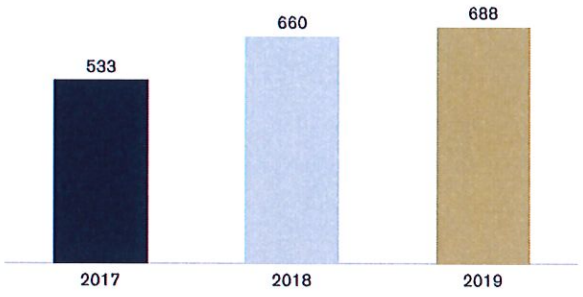
CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE, SOUTIEN À LA VIE CULTURELLE ET ASSOCIATIVE

Le Groupe a toujours souhaité contribuer au développement des territoires sur lesquels ses filiales sont implantées. Ainsi, il développe l'emploi local via des actions favorisant l'insertion professionnelle. Il apporte son soutien aux opérations de mécénat et aux associations. Il met à la disposition des clients des outils ou des supports afin de mieux connaître les spécificités de la région. Les exemples sont nombreux, notamment dans le domaine du sport ou des spectacles. Groupe Partouche est un référent dans le tissu social et économique du lieu d'implantation de ses filiales.

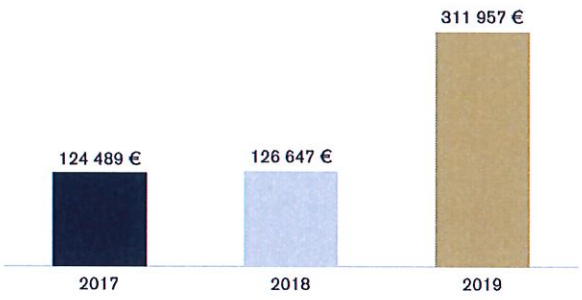
688 CONTRATS SIGNÉS AVEC DES COLLABORATEURS DANS UN RAYON DE 50 KM
311 957 € DÉPENSÉS AU TITRE DU MÉCÉNAT
1 135 301 € DÉPENSÉS AU TITRE DU SPONSORING

Évolution sur les trois derniers exercices

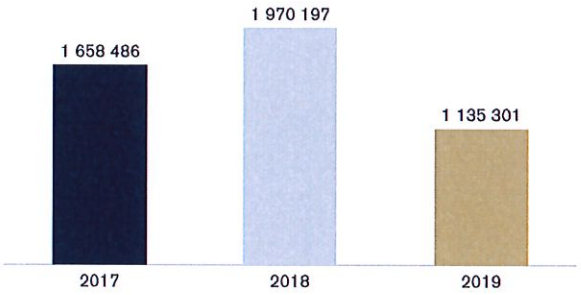
NOMBRES DE CONTRATS SIGNÉS AVEC DES COLLABORATEURS DANS UN RAYON DE 50 KM



MONTANT DU MÉCÉNAT



MONTANT DU SPONSORING



17.10 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Mesdames, Messieurs,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le Cofrac sous le numéro 3-1552 (dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport de vérification sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 octobre 2019, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient à la Société d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément à l'ensemble des protocoles de reporting social, environnemental et sociétal utilisés par la Société (ci-après les « Référentiels ») dont un résumé figure dans le rapport de gestion.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires et par le code de déontologie de la profession, inséré dans le décret du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable. 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 règles déontologiques et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DU PROFESSIONNEL DE L'EXPERTISE COMPTABLE DÉSIGNÉ OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du Code de commerce (attestation de présence des Informations RSE) ;

- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux référentiels (avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se sont déroulés entre le 28 novembre 2019 et le 8 janvier 2020 pour une durée totale d'intervention de quatre semaines.

Nous nous sommes entretenus avec neuf personnes de la direction et neuf personnes opérationnelles soit un total de dix-huit entretiens.

ATTESTATION DE CONFORMITÉ DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Nature et étendue des travaux :

Pour délivrer l'avis de conformité, il convient de vérifier que la déclaration comporte les éléments suivants :

- un modèle d'affaires ;
- une description des principaux risques liés à l'activité de la Société et le cas échéant, à ses relations d'affaires, produits ou services ;
- une description des politiques et le cas échéant, des procédures de diligences raisonnables appliquées pour prévenir/atténuer la survenance des risques identifiés ;
- les résultats de ces politiques et des indicateurs clés de performance.

Conclusion :

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause la conformité de la déclaration de performance extra-financière.

Observations :

Sans remettre en cause la conclusion ci-dessus, nous attirons votre attention sur l'observation suivante :

Les procédures de collecte et de consolidation des données ne sont toujours pas standardisées dans toutes les filiales.

AVIS MOTIVÉ SUR LA SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS RSE PUBLIÉES DANS LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Nature et étendue des travaux :

Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de la préparation/collecte des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques du Groupe, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les Informations RSE que nous avons considérées les plus importantes :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif de sites que nous avons sélectionnés[1] en fonction de leur chiffre d'affaires, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives[2].

Pour les autres Informations RSE, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance du Groupe.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

1 Les filiales sélectionnées pour les tests de détails sont : Le Havre, Dieppe, Ostende, Saint-Amand-les-Eaux, Aix-en-Provence (casino et hôtel Aquabella), Nice, Juan-Les-Pins et Cannes.

2 Les indicateurs sélectionnés pour les tests de détails sont : formations (nombre d'heures et de collaborateurs formés), nombre de déclarations accidents de travail, maladies professionnelles et accords sociaux signés, répartition femmes-hommes, mise en place d'un code de conduite, adhésion à un organisme de prévention de l'addiction, nombre de contrôles alimentaires par un organisme extérieur, existence d'un prestataire de déchets pour valorisation des déchets, quantité de certains déchets recyclés et consommation d'électricité.

Conclusion :

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère.

Observations :

Sans remettre en cause, la conclusion ci-dessus, nous attirons votre attention sur les observations suivantes :

Le test de détail que nous avons effectué sur l'indicateur Tonnage des déchets de bureau (papiers, bouteilles en plastique, gobelets en plastique, canettes en métal, cartouches, piles) n'a pu être totalement validé. En effet, dans certaines filiales, l'information n'était pas disponible en raison notamment d'un manque de suivi par le prestataire de recyclage des déchets.

Fait à Paris le, 31/01/2020

Hervé Gbego

Responsable technique
Expert-comptable