04

Déclaration de Performance Extra-Financière

Le chapitre 4 présente les informations et indicateurs clés du Groupe Partouche en matière de durabilité.

4.1 • INFORMATIONS GÉNÉRALES

4.1.1 • ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA- FINANCIÈRE

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

Elle s'articule autour de quatre points :

- Le modèle d'affaires ;
- Une description des principaux risques liés à l'activité de la société, à ses relations d'affaires, à ses produits ou ses services ;
- La présentation des politiques et le cas échéant, des procédures de diligences raisonnables appliquées pour prévenir ou atténuer la survenance des risques identifiés ;
- Les résultats de ces politiques et des indicateurs clés de performance.

4.1.2 • NOTE MÉTHODOLOGIQUE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA- FINANCIÈRE

La déclaration de performance extra-financière est un des outils privilégiés de pilotage de la politique de développement durable de Groupe Partouche.

L'objectif de cette note est d'éclaircir la méthodologie appliquée par le groupe Partouche pour sa déclaration de performance extra-financière.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DE COLLECTE

Les données publiées couvrent la période du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023. La période de référence de la déclaration de performance extra-financière est identique à celle des états financiers.

PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Les données présentées concernent l'ensemble des entités de Groupe Partouche en France et à l'étranger.

Lorsqu'une donnée ne couvre pas l'ensemble des entités du groupe Partouche, le périmètre retenu, les critères et la raison associés sont explicités.

THÉMATIQUES JUGÉES NON PERTINENTES PAR LE GROUPE NE FAISANT PAS L'OBJET D'UN DÉVELOPPEMENT PARTICULIER DANS LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Compte tenu de la nature de nos activités et de leur niveau de risque, les catégories d'information suivantes, mentionnées au 2ème alinéa du III de l'article 225-102-1 du Code de commerce, ne sont pas présentées dans la déclaration de performance extra-financière :

- Les moyens de lutte contre la précarité alimentaire et le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable ;
- Le respect du bien-être animal ;
- Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air et le sol ;
- L'utilisation des sols ;
- La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;
- La promotion de la pratique d'activités physiques et sportives ;
- Les actions visant à promouvoir le lien Nation-Armée et à soutenir l'engagement dans les réserves.

MODALITÉS DE COLLECTE, DE CONSOLIDATION ET DE CONTRÔLE DES DONNÉES

• MODALITÉS DE COLLECTE DES DONNÉES

Les données sont collectées par :

- Le siège du Groupe lorsqu'il s'agit d'indicateurs consolidés ;
- Les filiales lorsqu'il s'agit d'indicateurs particuliers.

• OUTILS

Les données sont recueillies via l'outil SIGMA-RH, système d'information de gestion des ressources humaines de Groupe Partouche qui comporte un module "reporting" déployé dans chaque filiale en France depuis 2015.

Le module reporting de SIGMA-RH permet de saisir les données, de calculer des indicateurs, puis de les consolider.

Ce logiciel fait l'objet de mises à jour régulières afin de l'adapter à l'évolution de la réglementation et des besoins d'utilisation notamment en termes de fiabilité, de confort et de simplicité d'utilisation.

Seules exceptions, le Casino de Djerba (en Tunisie), le Casino du Lac (à Meyrin, en Suisse) et le Casino de Middelkerke (en Belgique), transmettent leurs données via un fichier de type Excel. Leurs données sont ensuite saisies dans SIGMA-RH par la personne responsable de la campagne.

Le bilan carbone fait l'objet d'un logiciel dédié, TOOVALU.

Afin de fiabiliser les données quantitatives, un référentiel, publié par la Direction Développement Durable, précise les informations extra-financières à fournir (périmètre, définition, unité, etc.). Ce document fait l'objet d'une mise à jour annuelle.

• MODALITÉS DE CONSOLIDATION ET DE CONTRÔLE DES DONNÉES

Chaque contributeur saisit les données au sein de sa société de manière exhaustive. La Direction Développement Durable effectue différents types de contrôle (contrôle de cohérence, vérification de pièces) afin de fiabiliser les informations publiées. Elle procède aux corrections nécessaires avant de consolider.

La Direction Développement Durable est responsable de la campagne de collecte et de fiabilisation des données.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

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

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR LES INDICATEURS

• INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Le périmètre retenu pour le calcul des émissions de gaz à effet de serre est le suivant :

- L'ensemble des entités de Groupe Partouche à l'exception de La Pensée Sauvage dont le groupe détient 49 % des parts ;
- L'année d'évaluation est 2023 ;
- Les émissions directes (SCOPE 1) ;
- Les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques (SCOPE 2) ;
- Les autres émissions indirectes (SCOPE 3).

La consommation d'eau est prise en compte quel qu'en soit l'usage. Elle est exprimée en mètres cubes. Lorsque la donnée est indisponible sur la totalité de l'exercice, l'entreprise détermine sa consommation en prenant les dernières factures couvrant une période de douze mois.

• INDICATEURS SOCIAUX

EFFECTIFS

Les indicateurs relatifs aux effectifs sont comptabilisés en effectifs moyens.

Le nombre de salariés à temps partiel présents au 31 octobre 2023 prend en compte les salariés en mi-temps thérapeutique.

Le taux de d'absentéisme suit la formule suivante : nombre d'heures d'absence de la période/ nombre d'heures de travail en théorie x100.

MOUVEMENT DES EFFECTIFS

Pour la détermination du nombre de CDI (« contrat fixe » pour les filiales hors France) signés au cours de l'exercice, le salarié dont le CDD se transforme en CDI compte pour une unité, même s'il était précédemment salarié.

Le turnover pour les collaborateurs en CDI est calculé selon la moyenne arithmétique du nombre de collaborateurs partis et du nombre de collaborateurs recrutés sur l'exercice, divisée par le nombre de collaborateurs en début de période.

Les motifs de licenciement pris en compte sont les suivants :

- Licenciement suite à la liquidation judiciaire ou au redressement judiciaire de l'établissement ;
- Licenciement suite à la 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.

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

- Accident du travail/rechute ;
- Maladie/hospitalisation ;
- Maladie professionnelle ;
- Accident du trajet ;
- Maladie ;
- Congé maternité ;
- Congé paternité.

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 d'arrêt de travail/nombre total d'heures travaillées théoriques x 1 000 000.

Le taux de gravité des accidents du travail suit la formule suivante : nombre de jours d'arrêt /nombre total d'heures travaillées théoriques x 1 000.

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 à nouveau.

FORMATION

Le nombre d'heures de formation incluent uniquement les formations faisant l'objet d'attestations de formation.

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 ne tient pas compte des frais annexes tels que les salaires ou les frais de déplacement.

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 l'exercice.

• FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

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

SIGNALEMENT D'ERREURS DANS LES PÉRIODES PRÉCÉDENTES

Lorsqu'une erreur significative concernant une période antérieure a été identifiée, elle est mentionnée et rectifiée. Si l'erreur ne peut être rectifiée, cela est indiqué et la raison est mentionnée.

PRÉSENTATION DES INFORMATIONS COMPARATIVES

Lorsqu'une information qualitative diverge de celle publiée au cours d'une période antérieure, cela est mentionné et rectifié. Si elle ne peut être rectifiée, cela est indiqué et la raison est mentionnée.

INCERTITUDES EN MATIÈRE D'ESTIMATION ET DE RÉSULTATS

Lorsqu'il existe une incertitude significative sur l'estimation ou sur le résultat ou qu'une information prospective est considérée comme incertaine, cela est mentionné.

INFORMATIONS CLASSIFIÉES ET SENSIBLES, INFORMATIONS SUR LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE, LE SAVOIR-FAIRE ET LES INNOVATIONS

Groupe Partouche n'a pas omis d'informations classifiées et sensibles ou spécifiques correspondant à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats de l'innovation.

PUBLICATIONS

Informations issues d'autres actes législatifs ou de déclarations généralement acceptées en matière d'information sur la durabilité

Lorsque des informations issues d'autres actes législatifs doivent être publiés par Groupe Partouche, elles sont mentionnées avec la référence précise du cadre appliqué.

Incorporation d'informations situées dans une autre section du rapport de gestion

Certaines informations peuvent être publiées dans une autre section du rapport de gestion. Dans ce cas-là, il est mentionné où se trouvent les informations dans le rapport de gestion.

4.1.3 • GOUVERNANCE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

4.1.3.1 • Organisation de la responsabilité sociétale

La direction du Groupe a confié à sa Directrice Développement Durable le pilotage de la démarche afin d'élaborer, de coordonner et de faire vivre la politique de développement durable au sein du Groupe, dans un environnement à forts ancrages locaux, fortement décentralisé, où les différences de contextes entre les filiales sont une formidable source de partage et d'enrichissement collectif, où les expériences des uns servent les autres.

Rattachée à la Présidence du Directoire, la Direction Développement Durable est transverse, et collabore avec les autres directions et parties prenantes pour apporter des solutions aux principaux enjeux identifiés.

La Direction Développement Durable définit la stratégie, s'assure du respect des normes réglementaires, mais laisse à chaque filiale des marges d'adaptation, encourageant ainsi fortement les initiatives locales. Ainsi, le siège se positionne souvent en support conseil vis-à-vis de ses filiales.

Ce schéma est cohérent avec le principe de subsidiarité mis en application, qui implique que tout ce qui peut être réglé à l'échelon local le soit. À la condition que les équipes soient bien formées et disposent des moyens nécessaires.

4.1.3.2 • Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation

Les membres des instances de gouvernance du groupe Partouche ne bénéficient pas de systèmes d'incitation liés aux questions de durabilité.

4.1.4 • STRATÉGIE

♠ CASINOTIER ♥ DYNAMIQUE ♦ CONVIVIAL ♣ ENGAGÉ

4.1.4.1 • Notre modèle d'affaires

Notre cœur de métier est le divertissement ludique, et Groupe Partouche est l'opérateur de jeux de casino français qui en maîtrise le mieux la chaîne de valeur :

- Opérateur avec ses 42 sites, et ses 3 911 collaborateurs ;
- Concepteur avec ses activités intégrées créatives et technologiques ;
- Gestionnaire avec ses propres logiciels de gestion, son propre centre de formation aux métiers des jeux. Cette maîtrise étendue de son périmètre d'affaires, Groupe Partouche l'a acquise au cours de 50 ans d'exercice de son métier, et il la préserve grâce à sa vision du métier de demain.

Le modèle d'affaires de Groupe Partouche est corrélé à ses quatre valeurs CASINOTIER, DYNAMIQUE, CONVIVIAL, ENGAGÉ.

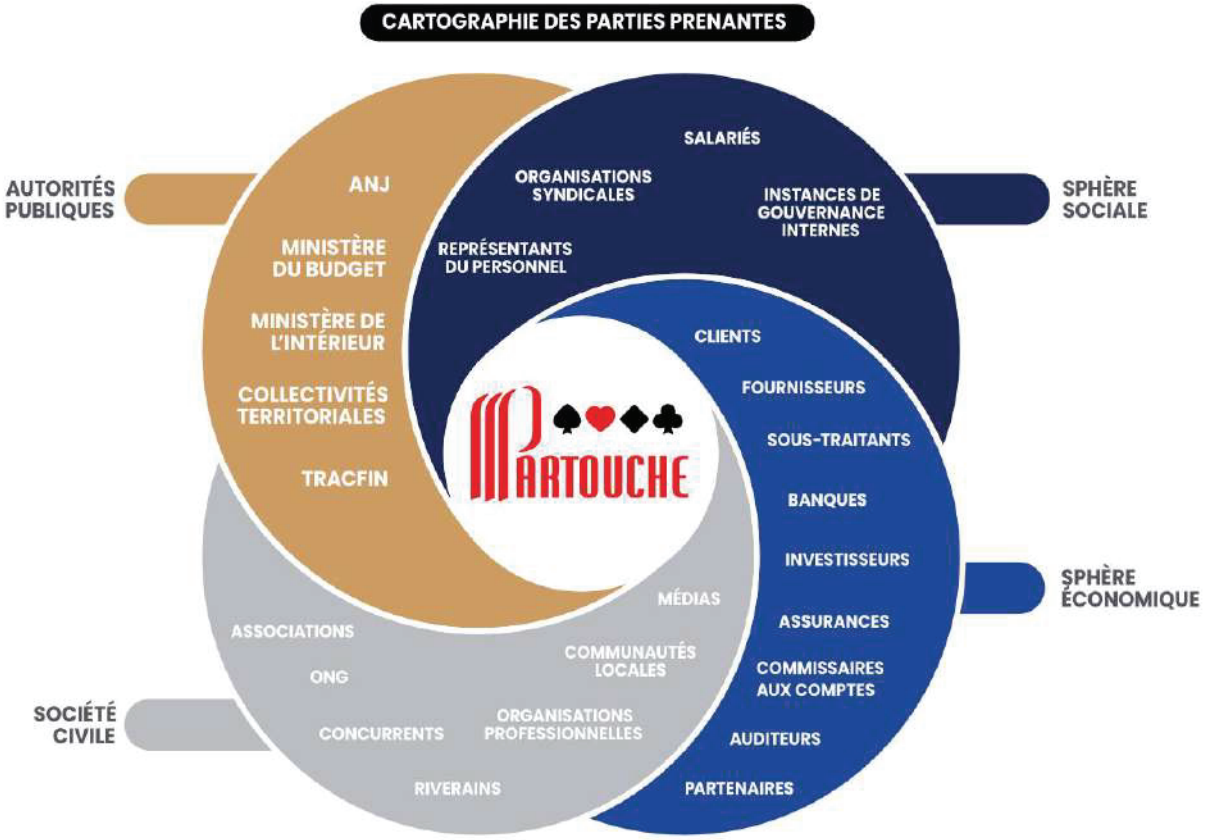
Casinotier et Récréatif : notre chiffre d'affaires de 424 M€ euros est généré par nos activités récréatives, festives, d'hébergement et autres activités directes ou indirectes en lien avec notre mission qui est le divertissement. Notre métier est de divertir nos clients qui totalisent 7 017 844 entrées en 2023 dans nos salles de jeux, d'accueillir les entreprises qui organisent leurs séminaires dans nos établissements, d'héberger nos hôtes avec 35 030 nuitées en 2023, de les restaurer avec 1 498 622 couverts servis. Également les divertir dans nos salles, avec 2 891 évènements à caractère récréatif.

Convivial et Humain : notre métier pour nos clients consiste à générer des émotions, du plaisir, des joies et des envies de se retrouver entre amis ou en famille. Nous sommes attachés à nos clients et à nos collaborateurs car les deux comptent beaucoup pour nous. Et cela passe par une forte fidélisation de nos clients, avec plus de 68 % de clients réguliers, détenteurs de notre carte de fidélité, qui nous rendent au moins 2 visites sur 12 mois. Convivial et Humain aussi car nos 3 911 collaborateurs sont au service de nos clients, et plus de 90 % ont en contrat à durée indéterminée. Fidéliser nos collaborateurs c'est aussi leur proposer par exemple des évolutions professionnelles : 100 % des postes de direction de filiales en 2023 ont été proposés et pris par des collaborateurs. C'est une fierté pour notre groupe.

Engagé et Durable : nous sommes durables car d'abord ancrés dans nos territoires, et nos sites sont au cœur des écosystèmes locaux et en lien avec les parties prenantes. 100 % de nos services support dédiés à nos activités en France sont sur le territoire national. Nous sommes engagés dans la décarbonation, la meilleure gestion des déchets, le développement de filières en circuit court.

Dynamique et Innovant : nous continuons d'innover pour surprendre nos clients : nous avons lancé un programme unique de NFT et travaillons sur les univers immersifs. Nos innovations nous poussent sans cesse à proposer à nos sites de nouveaux produits, conçus par nos équipes des filiales supports dédiées, comme Partouche Technologies, Partouche Verse. Également pour nos collaborateurs nous mettons en place des outils de e-learning avec des contenus originaux avec 1 303 formations réalisées en 2023 via notre centre de formation (CFPC).

4.1.4.2 • Dialoguer avec les parties prenantes



Le dialogue avec les parties prenantes est en grande partie impacté par la stratégie de développement durable du Groupe et par son ancrage territorial.

Ces interactions s'appuient sur les valeurs du Groupe, les échanges avec les communautés locales et le dialogue social. Elles s'inscrivent dans une relation durable et respectueuse des intérêts de chacun.

Ce dialogue constant nous permet d'obtenir des informations importantes concernant les impacts de nos activités, contribue à une meilleure compréhension des attentes de l'ensemble des parties prenantes et nous permet d'identifier les enjeux où nos engagements doivent être renforcés.

Du fait de nos implantations et de notre modèle d'organisation, des canaux d'information appropriés et des lieux d'échange afin de répondre à chaque partie prenante sont mis en place et adaptés à notre modèle.

Citons à titre d'exemples les sites internet du Groupe, le service client, les communications financières régulières, la déclaration de performance extra-financière, les communiqués de presse, les mécanismes d'organisation du dialogue social à l'image du comité de groupe et des référents syndicaux de groupe.

4.1.4.3 • NOS ENJEUX

Afin de se préparer à la nouvelle directive européenne sur les rapports de durabilité des entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive ou CSRD) et d'être toujours en adéquation entre ses propres enjeux prioritaires et ceux de son écosystème, Groupe Partouche, avec l'aide d'un cabinet spécialisé, a réalisé au cours de l'exercice sa matrice de double matérialité permettant de hiérarchiser ses enjeux selon deux dimensions :

- La matérialité d'impact : impact de Groupe Partouche sur la société et l'environnement ;
- La matérialité financière : impact de ces enjeux environnementaux et sociaux sur l'activité de Groupe Partouche.

Les résultats obtenus permettent d'orienter la stratégie de développement durable de Groupe Partouche.

- Ce travail a été mené en trois grandes phases :
- Mise à jour des enjeux de développement durable ;
- Élaboration de la double matérialité ;
- Analyse et synthèse.

Une étude interne et externe a été réalisée afin de mettre à jour les enjeux de durabilité de Groupe Partouche, complétée avec les attentes des European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Cette étude a permis d'identifier les enjeux standards recommandés par les différents référentiels, les enjeux spécifiques liés à notre secteur d'activité et d'établir une table de correspondance des enjeux de matérialité actuels ainsi que la liste actualisée de ces enjeux.

Afin de questionner la matérialité d'impact, une consultation des parties prenantes internes a été menée afin de cerner les attentes et la vision de chacune des parties, et des entretiens avec des experts externes ont été réalisés.

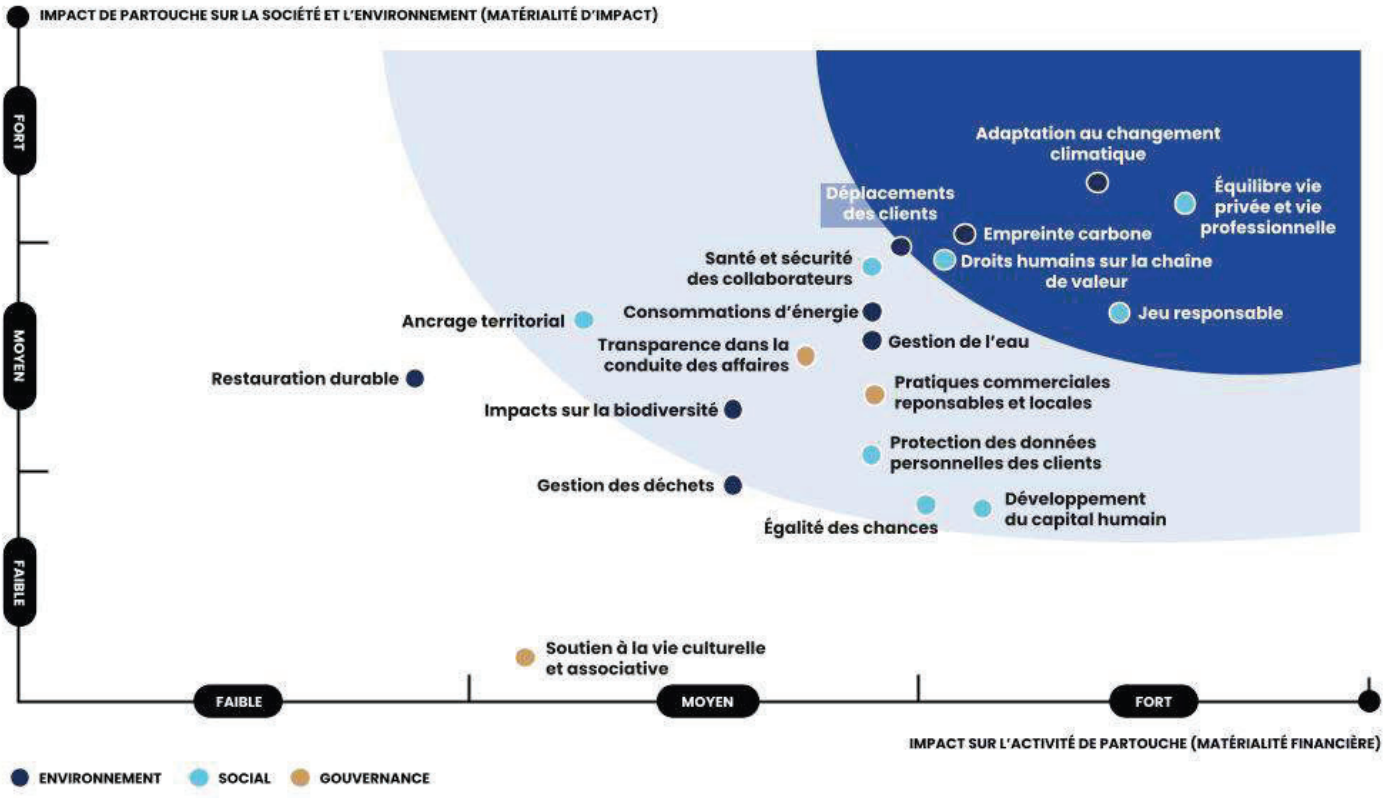
Pour affiner la matérialité financière, des parties prenantes internes ont aussi été consultées. Elle a été également affinée lors d'un atelier avec l'équipe projet.

Chaque enjeu a été évalué au regard des deux dimensions contenant chacune plusieurs critères d'évaluation.

Le dialogue avec les parties prenantes a été une étape clé afin de comprendre leurs attentes vis à-vis des enjeux de durabilité du Groupe Partouche.

Ces deux matérialités ont été ensuite complétées et affinées à l'aide d'une analyse de documents internes et externes afin d'évaluer au plus juste ces deux éléments. Elles ont ensuite fait l'objet d'appréciations plus fines de la part de l'équipe projet lors d'ateliers.

Ce travail a permis de produire la matrice de double matérialité de Groupe Partouche.



Cette cartographie met en évidence les enjeux de durabilité qui représentent un risque pour Groupe Partouche. Un grand nombre d'enjeux sont matériels pour nos activités.

À l'inverse, l'impact de Groupe Partouche sur la société et l'environnement se concentre surtout autour de quatre enjeux : adaptation au changement climatique, déplacements des clients, empreinte carbone et équilibre vie professionnelle et privée.

On note néanmoins que les enjeux sur lesquels Groupe Partouche a le plus d'impact sont les enjeux climat et santé/sécurité des parties prenantes (santé, sécurité, droits humains, jeu responsable).

	ENJEUX	RISQUES	HORIZON DE TEMPS	PARAGRAPHE
ENVIRONNEMENT	Adaptation au changement climatique	• Risques réglementaires • Accroissement du changement climatique • Épuisement des ressources • Atteinte à la biodiversité • Augmentation des coûts • Risques de marchés	Moyen terme	4.2.2.1
	Gestion des consommations d'énergie		Moyen terme	4.2.2.3
	Empreinte carbone et émissions de gaz à effet de serre		Moyen terme	4.2.2.4
	Déplacements des clients		Moyen terme	4.2.2.5
	Gestion de la ressource en eau		Moyen terme	4.2.2.6
	Impacts sur la biodiversité		Moyen terme	4.2.2.7
	Restauration durable		Moyen terme	4.2.2.8
	Gestion et valorisation des déchets		Court terme	4.2.2.9
SOCIAL	Développement du capital humain	• Mauvaise image employeur • Difficulté à attirer et fidéliser les collaborateurs • Expérience client affectée	Moyen terme	4.3.1.9
	Santé et sécurité des collaborateurs		Court terme	4.3.1.6
	Équilibre vie privée et vie professionnelle		Moyen terme	4.3.1.10 4.3.11
	Égalité des chances		Moyen terme	4.3.1.3 4.3.1.8
	Droits humains		Moyen terme	4.3.2
	Ancrage territorial		Moyen terme	4.3.3
	Soutien à la vie culturelle et associative		Moyen terme	4.3.3
	Protection des données		Court terme	4.3.4
	Jeu responsable		Court terme	4.3.5
GOUVERNANCE	Transparence dans la conduite des affaires	• Risques réglementaires • Risques de comportements frauduleux • Altération de l'image de marque	Court terme	4.4.1 4.4.2 4.4.3
	Pratiques commerciales responsables et locales		Court terme	4.4.3.2

• LA DOUBLE MATÉRIALITÉ DANS LA CONTINUITÉ DE LA MATÉRIALITÉ DE 2021

La matrice de double matérialité confirme le poids des enjeux environnementaux. Les enjeux climat liés aux déplacements des clients et à la réduction de l'empreinte carbone apparaissaient déjà prioritaires en 2021, vis-à-vis de leur impact sur l'activité de Groupe Partouche. La double matérialité les conforte, et renforce l'importance de ces enjeux du fait de l'impact du groupe sur ceux-ci.

Les enjeux sociaux se sont renforcés via cet exercice. L'équilibre vie privée et vie professionnelle est davantage priorisé, venant confirmer les tendances exprimées post-covid. Cette priorité est accrue également par la mise en avant de l'impact du groupe sur l'enjeu. Le développement des compétences est lui aussi conforté dans son importance. Étant au cœur du métier du groupe, le jeu responsable reste un enjeu prioritaire fort.

L'ancrage territorial à l'inverse apparaît moins impactant qu'il n'était prioritaire pour les parties prenantes. Cela met en avant le fait que Groupe Partouche apporte de la valeur ajoutée aux territoires mais dépend aussi de ceux-ci pour se développer. Il s'agit d'un moyen pour répondre aux enjeux climat.

4.2 • INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES



4.2.1 • INFORMATIONS EN VERTU DE L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852 (RÈGLEMENT SUR LA TAXONOMIE)

4.2.1.1 • Présentation de la taxonomie

Afin d'atteindre les objectifs du Pacte vert européen et la neutralité carbone de l'Europe d'ici 2050, d'importantes mesures ont été prises par l'Union Européenne de manière à construire un écosystème de finance durable.

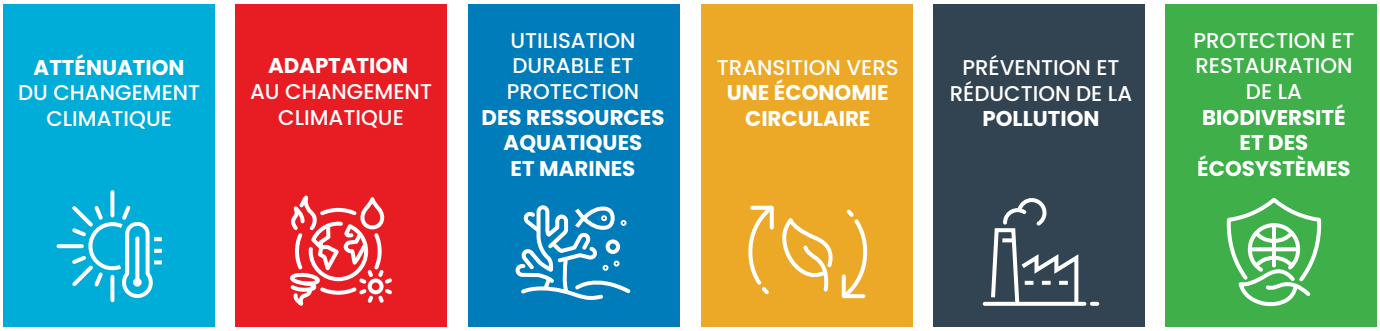
La Taxonomie verte européenne, élément central de cette stratégie, fait référence au règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 qui établit une classification d'activités afin de favoriser les investissements durables vers des activités contribuant à la transition écologique européenne.

Pour ce faire, la Commission Européenne a défini un référentiel pour déterminer si une activité pouvait, sur le plan environnemental, être considérée comme durable :

- Six objectifs environnementaux ;
- Une liste d'activités prioritaires ;
- Des critères techniques pour chaque activité et chaque objectif environnemental.

• SIX OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX

Six objectifs environnementaux sont définis dans l'article 9 du règlement Taxonomie :



Lors des exercices précédents, la taxonomie ne couvrait que les deux premiers objectifs : atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique (règlement délégué (UE) 2021/2139 publié en décembre 2021).

• ACTIVITÉS ÉLIGIBLES

La taxonomie couvre une centaine d'activités économiques. Ce sont celles qui ont le plus d'impact sur le climat en Europe et présentant des trajectoires de décarbonation critiques pour la transition énergétique européenne.

Une activité figurant dans le règlement délégué climat (Règlement (UE) 2021/2139) dont les critères techniques ont été définis est une activité éligible au titre d'un des deux ou des deux premiers objectifs environnementaux.

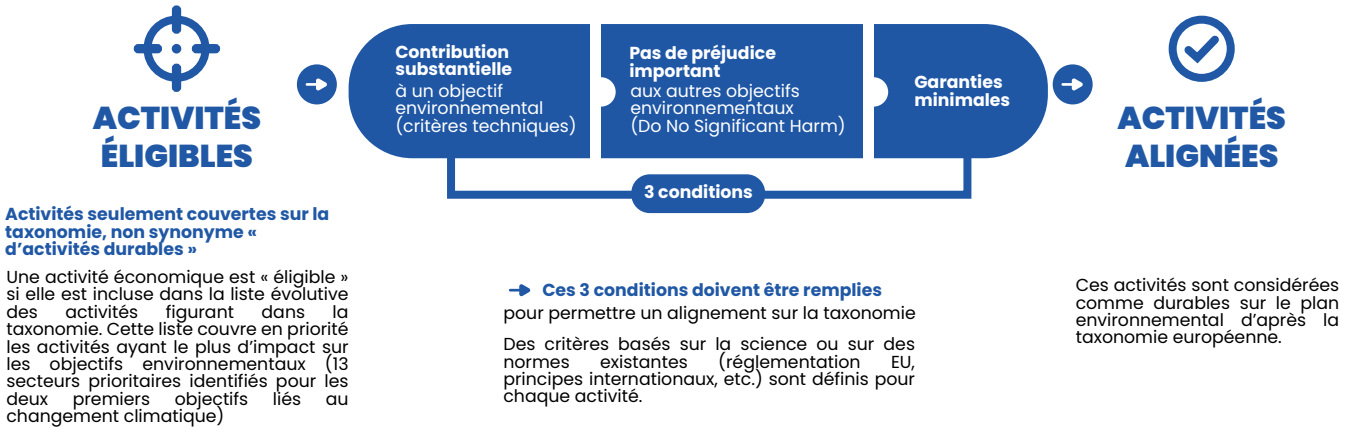
Une activité éligible au titre d'un ou de plusieurs des quatre autres objectifs est une activité figurant dans le règlement délégué environnement (Règlement (UE) 2023/2486) dont les critères techniques ont été définis.

• ACTIVITÉS ALIGNÉES

Une activité est considérée comme alignée lorsqu'elle répond aux critères suivants :

- Contribution de façon substantielle à l'un des six objectifs environnementaux ;
- Absence de préjudice important aux autres objectifs environnementaux (« Do no significant harm » ou "DNSH") ;
- Respect des garanties minimales sociales définies par le droit international.

Quand une activité répond à l'ensemble des critères, on dit qu'elle est alignée, soit au sens de la taxonomie, durable.



4.2.1.2 • Organisation pour déployer la taxonomie

Afin d'être en mesure de fournir les informations requises et d'avoir une méthodologie claire et adaptée, Groupe Partouche s'est organisé dès fin 2021. Une organisation en mode projet a été mise en place associant la Direction Générale, les Directions Financières, la Direction Développement Durable et un cabinet de conseil. Les équipes opérationnelles et techniques ont été sollicitées tout au long de la mise en œuvre.

Ces divers échanges ont permis d'aboutir à :

- Une compréhension commune de la réglementation ;
- Une mise à jour des systèmes d'information ;
- Un webinar pour l'ensemble des équipes financières opérationnelles au printemps 2022 ;
- Une note méthodologique interne.
- Une mise à jour annuelle est effectuée en fonction de la mise en œuvre progressive de la taxonomie.

4.2.1.3 • Analyse d'éligibilité

Groupe Partouche opère son activité principalement dans le secteur des casinos, établissements de jeux et structures hôtelières. Aussi, bien qu'étant engagé dans ses activités sur la transition écologique, les activités économiques principales n'ont pas été priorisées par la Commission européenne et ne sont que très peu décrites dans les premiers actes délégués.

La Direction Développement Durable, de concert avec la Direction Financière, a effectué une analyse détaillée des activités du Groupe Partouche. Pour ce faire, il a été établi une grille d'analyse et des entretiens ont été menés avec les filiales représentatives des différentes activités du groupe.

Cela a permis de différencier les activités éligibles et non éligibles.

Les activités casino, restauration et golf ne sont pas à ce jour éligibles.

Dix activités ont été identifiées comme contributrices à un ou plusieurs objectifs.

OBJECIFS ENVIRONNEMENTAUX	ACTIVITÉ	DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ	CODE NACE (À TITRE INDICATIF)	ACITIVITÉS DE GROUPE PARTOUCHE CORRESPONDANTES
Attenuation du changement climatique et adaptation au changement climatique	6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires	L'achat, le financement, la location, le crédit-bail et l'exploitation de véhicules désignés comme appartenant aux catégories M1 et N1, relevant toutes deux du champ d'application du règlement (CE) n° 715/2007 du Parlement européen et du Conseil234, ou à la catégorie L (véhicules à deux ou trois roues et quadricycles)	H49.32, H49.39, N77.11	Achat, location et crédit de véhicules
Attenuation du changement climatique et adaptation au changement climatique	7.1 Construction de bâtiments neufs	Promotion immobilière pour la construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels en réunissant les moyens financiers, techniques et humains nécessaires à la réalisation de projets immobiliers destinés ultérieurement à la vente ainsi que la construction de bâtiments résidentiels ou non résidentiels, complets, réalisés pour compte propre en vue d'une vente ultérieure, ou pour le compte de tiers.	F41.1, F41.2, F43	Réhabilitation d'un casino en plusieurs appartements
Attenuation du changement climatique et adaptation au changement climatique	7.2 Rénovation de bâtiments	Construction et travaux de génie civil ou leur préparation.	F41, F43	Rénovation des casinos et hôtels
Attenuation du changement climatique et adaptation au changement climatique	7.3 Installation, entretien et réparation des équipement d'efficacité énergétique	Mesures de rénovation individuelles consistant en l'installation, la maintenance ou la réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	F42, F43, M71, C16, C17, C22, C23, C25, C27, C28, S95.21, S95.22, C33.12	Mesures de rénovation individuelles des équipements favorisant l'efficacité énergétique de nos sites
Attenuation du changement climatique et adaptation au changement climatique	7,4 Installation, maintenance, et réparation de recharges pour véhicules électriques	Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments.	F42, F43, M71, C16, C17, C22, C23, C25, C27, C28	Installation de bornes de recharge électriques sur les parkings de nos sites
Attenuation du changement climatique et adaptation au changement climatique	7,5 Installaton, maintenance et réparation d'instruments et dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	Installation, maintenance et réparation d'instruments et dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	F42, F43, M71, C16, C17, C22, C23, C25, C27, C28	Installation, maintenance et réparation d'instruments et dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique de nos sites
Attenuation du changement climatique et adaptation au changement climatique	7,6 Installation, maintenace et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	Installation, maintenace et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables sur site	F42, F43, M71, C16, C17, C22, C23, C25, C27, C28	Installation, maintenace et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables sur site
Attenuation du changement climatique et adaptation au changement climatique	7,7 Acquisition et exercice de la propriété de bâtiments	Achat d'immobilier et exercice de la propriété de cet immobilier	L68	Achat immobilier
Adaptation au changement climatique	13,1 Activités créatives, artistiques et de spectacles	Les activités créatives, artistiques et de spectacle comprennent la fourniture de services destinés à répondre aux intérêts culturels et de divertissement de leurs clients. Il s'agit notamment de la production, de la promotion et de la participation à des spectacles, événements ou expositions destinés au public, ainsi que la mise à disposition de compétences artistiques, créatives ou techniques pour la production de produits artistiques et de représentations en direct.	R90	Spectacles et animations d'évènements dans les casinos
Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	2,1 Hôtel, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires	Fourniture, pour une courte durée, d'hébergements destinés au tourisme, avec ou sans services associés, y compris des services de nettoyage, des services de restauration, des aires de stationnement, des services de blanchisserie, des bassins de natation, des salles de sport, des installations récréatives ainsi que des salles de conférences et de congrès.	I55.10,I55.20, I55.30	Hôtellerie

4.2.1.4 • Analyse des critères d'examen technique

Conformément à l'article 3 du règlement (UE) 2020/852 et aux critères d'examens techniques associés figurant dans les actes délégués, Groupe Partouche a évalué sa conformité aux critères de durabilité.

La Direction Développement Durable, conjointement avec la Direction Financière, a établi une fiche d'analyse d'alignement pour chacune des activités éligibles comportant :

- Un rappel sur l'éligibilité de l'activité ;
- Les critères techniques d'alignement ;
- Les DNSH ;
- Le ou les documents où l'information est disponible ;
- Des exemples quand cela a été estimé nécessaire.

Ces fiches ont été communiquées à l'ensemble des directions financières.

La revue détaillée des critères d'examen technique a abouti à la conclusion que le Groupe n'est pas en mesure à date de conclure positivement. Dès lors, l'ensemble des activités de Groupe Partouche ont été considérées comme non alignées pour l'exercice 2023.

La taxonomie demande notamment une évaluation des risques et de la vulnérabilité liés au climat, d'évaluer leurs impacts potentiels et de définir les solutions d'adaptation permettant de réduire les risques identifiés. Au cours de cet exercice, Groupe Partouche a établi une analyse des risques et opportunités liés au changement climatique (cf. 4.2.2.2 « Risques et opportunités liés au changement climatique »). Ses résultats vont permettre à Groupe de Partouche d'alimenter sa stratégie climat en cours d'élaboration et de définir les solutions d'adaptation les plus pertinentes de façon à réduire les risques identifiés.

Concernant la protection et l'utilisation durable de l'eau et des ressources aquatiques et marines, Groupe Partouche respecte les réglementations en vigueur dans les pays où ses activités sont implantées. Groupe Partouche a également identifié si ses sites sont situés dans des zones dites à stress hydrique élevé via l'outil WRI Aqueduct (cf. 4.2.2.6 « Gestion de la ressource en eau »).

En matière de transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage, Groupe Partouche continue ses efforts afin d'améliorer la gestion des déchets de chaque site et le déploiement de solution pour le traitement des biodéchets (cf.4.2.2.9 « Gestion et valorisation des déchets »).

S'agissant de la pollution, Groupe Partouche doit approfondir sa revue des critères techniques notamment ceux liés aux travaux.

En ce qui concerne la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes, Groupe Partouche a établi un premier diagnostic biodiversité qui va être complété avec une analyse des sites situés à l'intérieur ou à proximité de zones sensibles à la biodiversité. Ces résultats permettront de mette en œuvre les mesures d'atténuation nécessaires (cf. 4.2.2.7 « Impacts sur la biodiversité ».

Le groupe est en ordre de marche afin de mettre en place les actions nécessaires afin d'être à même de répondre positivement à l'avenir.

4.2.1.5 • Les garanties minimales

L'Article 18 du Règlement taxonomie établit que les garanties minimales sont des procédures qu'une entreprise met en œuvre pour s'aligner sur les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales et ceux des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Cela inclut également les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et par la Charte internationale des droits de l'homme.

En octobre 2022, le rapport final de la plateforme européenne sur la finance durable est venu préciser les quatre thématiques devant être couvertes par les garanties minimales : les droits humains, la corruption, la fiscalité et le droit de la concurrence.

• DROITS HUMAINS

S'agissant des garanties minimales, Groupe Partouche est engagé à respecter les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales et ceux des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et par la Charte internationale des droits de l'homme. Au cours de l'exercice, il n'y a eu aucun incident en matière de droits de l'homme (cf. 4.3.2 « Droits humains »).

• CORRUPTION

Du fait de la nature de ses activités, Groupe Partouche a déployé toutes les actions nécessaires pour se conformer aux lois anti-corruption applicables. Aucun manquement dans les procédures n'a été signalé ni aucune condamnation (cf. 4.4.2 « Prévention et lutte contre la corruption »).

• FISCALITÉ

Groupe Partouche respecte les règles fiscales dans tous les États où ses activités sont implantées et s'engage à lutter contre l'évasion fiscale. Aucun manquement dans les procédures ni aucune condamnation n'ont été signalés (cf. 4.4.3 « Politique fiscale »).

• DROIT À LA CONCURRENCE

Groupe Partouche est engagé à respecter le droit à la concurrence notamment via son code de conduite. Aucun manquement dans les procédures n'a été signalé ni aucune condamnation.

Aucun manquement aux procédures et aucune condamnation n'ont été identifiés par Groupe Partouche de nature à remettre en cause l'alignement sur les garanties minimales.

4.2.1.6 • Périmètre de reporting et méthodologie appliquée pour les indicateurs

Les données financières sont issues des comptes consolidés au 31 octobre 2023. Le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissements et les dépenses d'exploitation peuvent donc être réconciliés avec les États Financiers consolidés (voir respectivement le compte de résultat au chapitre 6.1 « Comptes consolidés » et les notes 6.3 « Immobilisations incorporelles » et 6.4 « Immobilisations corporelles » du chapitre 6.2 « Annexe aux comptes consolidés annuels »). Les sociétés dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle conjoint ou une influence notable sont exclues du calcul des ratios définis par l'acte délégué dit « Article 8 » du règlement Taxinomie (Règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission du 6 juillet 2021).

Par cohérence avec le reporting financier, l'analyse de la taxonomie a été menée selon les normes IFRS.

Les modalités de calcul n'ont pas changé depuis l'exercice précèdent.

	CHIFFRE D'AFFAIRES	CapEx	OpEx	
Éligibilité	Chiffre d'affaires éligibles / Chiffre d'affaires total	CapEx éligibles / CapEx total	OpEx éligibles / OpEx total	= %
Alignement	Chiffre d'affaires aligné / Chiffre d'affaires total	CapEx alignés / CapEx total	OpEx alignés / OpEx total	= %

• INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE : CHIFFRE D'AFFAIRES ÉLIGIBLE

Numérateur : le chiffre d'affaires comptabilisé conformément aux normes IFRS (IAS 1) correspondant à l'activité spectacles.

Dénominateur : le chiffre d'affaires total correspond au chiffre d'affaires total consolidé dans le reporting financier (cf. compte de résultat au chapitre 6.1 « Comptes consolidés »).

• INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE : CHIFFRE D'AFFAIRES ALIGNÉ

Numérateur : l'ensemble des critères techniques n'étant pas respectés, le numérateur est égal à zéro.

Dénominateur : le chiffre d'affaires total correspond au chiffre d'affaires total consolidé dans le reporting financier (cf. compte de résultat au chapitre 6.1 « Comptes consolidés »).

• INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE : CAPEX ÉLIGIBLES

Numérateur : montant des CAPEX constituant des dépenses liées aux activités éligibles : augmentation des actifs corporels et incorporels de l'année avant réévaluation, dépréciation et amortissement et excluant les variations de juste valeur et augmentations liées aux regroupements d'entreprises (IAS 16, IAS 38, IAS 40, IAS 41, IFRS 16). Au regard des activités du Groupe, cela comprend : constructions, aménagements, installations techniques, matériel de transport.

Dénominateur : montant total de tous Capex corporels, tous Capex incorporels, y compris droits d'utilisation IFRS16 (cf. notes 6.3 « Immobilisations incorporelles » et 6.4 « Immobilisations corporelles » du chapitre 6.2).

• INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE : CAPEX ALIGNÉS

Numérateur : l'ensemble des critères techniques n'étant pas respectés, le numérateur est égal à zéro.

Dénominateur : montant total de tous les Capex corporels, tous les Capex incorporels, y compris les droits d'utilisation IFRS16 (cf. notes 6.3 « Immobilisations incorporelles » et 6.4 « Immobilisations corporelles » du chapitre 6.2).

• INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE : OPEX ÉLIGIBLES

Numérateur : montant des coûts directs afférents aux activités vertes ou aux CAPEX verts couvrant la R&D, les contrats de location à court terme, l'entretien et la maintenance, les mesures de rénovation des bâtiments, ainsi que toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs.

Dénominateur : montant total des OPEX consolidées du Groupe (cf. chapitre 6.1 « Comptes consolidés »).

• INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE : OPEX ALIGNÉS

Numérateur : utilisant l'exemption de matérialité, le numérateur est égal à zéro.

Dénominateur : montant total des OPEX consolidées du Groupe (cf. chapitre 6.1 « Comptes consolidés »).

• DOUBLE COMPTAGE

Afin d'éviter le risque de double comptage, Groupe Partouche a décidé d'affecter sa contribution à l'objectif d'atténuation du changement climatique quand ses activités sont éligibles aux deux objectifs climat.

4.2.1.7 • KPIs

• CHIFFRES D'AFFAIRES

Après étude du chiffre d'affaires 2023, la part du chiffre d'affaires éligible du Groupe Partouche, correspondant à l'activité hôtellerie et spectacles, soit 18 789 262 €, se révèle non significative au regard du total du chiffre d'affaires consolidé de 423 811 456 € du groupe. Elle représente moins de 5 %.

Le chiffre d'affaires de l'activité spectacles se retrouve dans le secteur « autres activités » et dans le chiffre d'affaires hors-jeux tels que présentés respectivement en notes 4.2 et 5.1 du chapitre 6.1 « Comptes consolidés ».

Le chiffre d'affaires de l'activité hôtellerie se retrouve dans le secteur « hôtels » et dans le chiffre d'affaires hors-jeux tels que présentés respectivement en notes 4.2 et 5.1 du chapitre 6.1 « Comptes consolidés ».

Aucune part du chiffre d'affaires pouvant être considérée comme durable au titre de la réglementation sur la Taxonomie n'a été identifiée.

À ce jour, aucun spectacle ne met en œuvre des solutions d'adaptation pour réduire de manière substantielle les risques climatiques physiques et aucun hôtel ne met en place des solutions significatives pour la conservation et la restauration de la biodiversité.

L'évolution de ces indicateurs sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

	ANNÉE			CRITÈRES DE CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE						
ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES (1)	CODE (2)	CHIFFRE D'AFFAIRES (3)	PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES ANNÉE N (4)	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (5)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (6)	EAU (7)	POLLUTION (8)	ECONOMIE CIRCULAIRE (9)	BIODIVERSITÉ (10)	
		Devise	%	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE										
A.1. Activités durables sur le plan environnementa (alignés sur la taxinomie)										
		0€	0,00							
		0€	0,00							
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		0€	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Dont habilitantes		0€	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Dont transitoires		0€	0,00	0,00						
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)										
Activités créatives, artistiques et de spectacles	CCA 13.1	623 585€	0,15	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	
Hôtels, hébergements touristiques, terrains de camping et hébergements similaires	BIO 2.1	18 151 642€	4,28	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		18 775 227€	4,43	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	4,28	
A.Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		18 775 227€	4,43	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	4,28	
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE										
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie		405 036 229€	95,57							
Total		423 811 456€	100							

	CRITÈRES D'ABSENCE DE PRÉJUDICE IMPORTANT (DNSH - DOES NOT SIGNIFICANT HARM)									
	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (11)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (12)	EAU (13)	POLLUTION (14)	ECONOMIE CIRCULAIRE (15)	BIODIVERSITÉ (16)	GARANTIES MINIMALES (17)	PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES ALIGNÉE SUR LA TAXINOMIE (A.1.) OU ÉLIGIBLES (A.2.) À LA TAXINOMIE, ANNÉE N-1 (18)	CATÉGORIE ACTIVITÉ HABILITANTE (19)	CATÉGORIE ACTIVITÉ TRANSITOIRE (20)
	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	%	H	T
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00	H	
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		T
								0,22		
								0,00		
								0,22		
								0,22		

• DÉPENSES D'INVESTISSEMENTS (CAPEX)

La part des dépenses d'investissements éligibles (CAPEX) du Groupe Partouche pour l'année 2023 s'élève à 5 817 030 € sur un total de 393 742 744 € (voir notes annexes aux comptes consolidés chapitre 6.2, notes 6.3 et 6.4). Cette part couvre principalement les activités liées à la rénovation des bâtiments et aux dépenses liées, favorisant l'efficacité énergétique et l'installation et maintenance de stations de recharges pour véhicules électriques. Cela représente 1,48 %.

Aucune part des dépenses d'investissements pouvant être considérée comme durable sur le plan environnemental au titre des annexes I et II de la réglementation sur la Taxonomie n'a été identifiée suite à l'analyse détaillée des critères.

Le Groupe développe aussi d'autres activités qui ont vocation à devenir plus matérielles sur les prochaines années comme par exemple l'installation de panneaux solaires.

L'évolution de ces indicateurs sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES (1)	CODE (2)	CAPEX ABSOLUES (3)	PART DES CAPEX, ANNÉE N (4)	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (5)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (6)	EAU (7)	POLLUTION (8)	ECONOMIE CIRCULAIRE (9)	BIODIVERSITÉ (10)
		ANNÉE		CRITÈRES DE CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE					
		Devise	%	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE									
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignés sur la taxinomie)									
		0€	0,00						
		0€	0,00						
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		0€	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dont habilitantes		0€	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dont transitoires		0€	0,00	0,00					
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)									
Transport par motos, voitures particulières et voitures utilitaires	CCM 6.5 CCA 6.5	749 092€	0,19	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, entretien et répartion des équipements d'efficacité énergétiques	CCM 7.3 CCA 7.3	5 060 721€	1,28	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Installation, maintenance, et réparation de recharges pour véhicules éléctriques	CCM 7.4 CCA 7.4	7 217€	0,01	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		5 817 030€	1,48	1,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A.CAPEX des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		5 817 030	1,48	1,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie		387 925 714€	98,52						
Total (A+B)		393 742 744€	100						

	CRITÈRES D'ABSENCE DE PRÉJUDICE IMPORTANT (DNSH - DOES NOT SIGNIFICANT HARM)									
	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (11)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (12)	EAU (13)	POLLUTION (14)	ECONOMIE CIRCULAIRE (15)	BIODIVERSITÉ (16)	GARANTIES MINIMALES (17)	PART DES CAPEX ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE (A.1.) OU ÉLIGIBLES (A.2.) À LA TAXINOMIE, ANNÉE N-1 (18)	CATÉGORIE ACTIVITÉ HABILITANTE (19)	CATÉGORIE ACTIVITÉ TRANSITOIRE (20)
	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	%	H	T
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00	H	
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		T
								0,21		
								1,66		
								0,02		
								1,89		
								1,89		
	B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									

• DÉPENSES D'EXPLOITATION (OPEX)

Les dépenses d'exploitation prises en compte sont définies comme les coûts directs non capitalisables et comprennent les frais de recherche et développement, les coûts de rénovation des bâtiments, les frais de maintenance et réparation, les loyers présentés au compte de résultat et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs.

La part des dépenses d'exploitation éligibles du Groupe Partouche pour l'année 2023 s'élève à 11 134 113 € sur un montant total de 395 820 870 €. Elle se révèle non significative, à moins de 3 %. En conséquence, Groupe Partouche, au regard de son modèle d'affaires, a opté pour l'exemption pour cause de non-matérialité permise par la taxonomie verte.

L'évolution de ces indicateurs sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

	ANNÉE			CRITÈRES DE CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE						
ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES (1)	CODE (2)	OPEX ABSOLUES (3)	PART DES OPEX, ANNÉE N (4)	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (5)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (6)	EAU (7)	POLLUTION (8)	ECONOMIE CIRCULAIRE (9)	BIODIVERSITÉ (10)	
		Devise	%	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	oui; non; N/EL	
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE										
A.1. Activités durables sur le plan environnementa (alignés sur la taxinomie)										
		0€	0,00							
		0€	0,00							
OPEX des activités durables sur le plan environnemental (A.1)		0€	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Dont habilitantes		0€	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Dont transitoires		0€	0,00	0,00						
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)										
		0€	0,00							
		0€	0,00							
OPEX des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (A.2)		0€	0,00							
A.OPEX des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		0€	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE										
OPEX des activités non éligibles à la taxinomie		395 820 870€	100							
Total (A+B)		395 820 870€	100							

	CRITÈRES D'ABSENCE DE PRÉJUDICE IMPORTANT (DNSH - DOES NOT SIGNIFICANT HARM)									
	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (11)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (12)	EAU (13)	POLLUTION (14)	ECONOMIE CIRCULAIRE (15)	BIODIVERSITÉ (16)	GARANTIES MINIMALES (17)	PART DES OPEX ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE (A.1.) OU ÉLIGIBLES (A.2.) À LA TAXINOMIE, ANNÉE N-1 (18)	CATÉGORIE ACTIVITÉ HABILITANTE (19)	CATÉGORIE ACTIVITÉ TRANSITOIRE (20)
	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	%	H	T
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00	H	
	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	0,00		T
								0,00		
								0,00		
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE										

4.2.1.8 • Matérialité

Le règlement de la Taxonomie introduit la notion de matérialité dans la détermination des dépenses d'exploitation.

4.2.1.9 • Vérification des informations taxonomie

Les informations publiées relatives à la taxonomie ont été soumises à la lecture d'ensemble du rapport de gestion effectuée par les commissaires aux comptes dans le cadre de leur mission de vérifications spécifiques au titre de l'exercice clos au 31 octobre 2023.

4.2.2 • CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le changement climatique, un des plus grands défis du 21ème siècle, a des impacts déjà visibles : élévation du niveau de la mer, augmentation de la fréquence des phénomènes naturels extrêmes, flux migratoires... Il affecte tous les pays du monde. La lutte contre le changement climatique est un défi qui concerne tout un chacun : États, organisations, entreprises, citoyens.

4.2.2.1 • Adaptation de nos activités au changement climatique

Conscient de l'urgence climatique, Groupe Partouche souhaite s'engager dans la lutte contre le réchauffement climatique. Groupe Partouche aspire à faire de la transition bas carbone un axe fort de développement, réduire ses émissions de gaz à effet de serre et proposer à ses clients des offres prenant en compte en compte la transition écologique.

À cet égard, en complément de l'identification des risques et opportunités liés au changement climatique (cf. 4.2.2.2 « Risques et opportunités liés au changement climatique ») réalisée au cours de l'exercice, Groupe Partouche a rejoint l'expérimentation ACT Tourisme Pas à Pas, expérimentation lancée par l'ADEME (Agence de la transition écologique) pour le secteur du tourisme dans le cadre de Destination France. Cette expérimentation se déroule d'avril 2023 à septembre 2024.

La démarche ACT Pas à Pas a pour objectif de définir une stratégie de transition bas carbone alignée avec les trajectoires sectorielles et l'Accord de Paris, d'élaborer un plan de transition et de mettre en œuvre le plan d'action associé.



La démarche ACT est structurée en cinq grandes étapes :

- Situation actuelle : autodiagnostic de la maturité du Groupe en termes de stratégie et de pratiques de décarbonation ;
- Enjeux et défis : analyse stratégique des enjeux et des défis pour le Groupe Partouche dans le contexte de la transition vers un monde bas carbone ;
- Vision : construction d'une vision de Groupe Partouche dans un monde bas carbone ;
- Nouvelle stratégie : mise en place d'un plan stratégique détaillé composé des orientations, des objectifs et des ressources ;
- Plan d'action : définition des actions associées au plan stratégique mise en œuvre et suivi.

Chaque étape comporte plusieurs actions à mettre en place.

Préalablement, au printemps 2023, la Directrice Développement Durable a suivi une formation relative à la méthodologie ACT. Groupe Partouche a ensuite réalisé toutes les actions de l'étape 1 consistant à identifier les critères applicables, faire un autodiagnostic de sa maturité initiale et déterminer les étapes ainsi que les chantiers prioritaires. Les actions de l'étape 2, ainsi qu'une des actions de l'étape 3 ont d'ores et déjà été programmées et se sont déroulées à la fin de l'année 2023. Les actions à mettre en œuvre pour les trois autres étapes auront lieu au cours de l'exercice fiscal 2024. Parmi ces actions, une fresque du climat est organisée, en décembre 2023, pour la Direction du Groupe, afin de la sensibiliser aux enjeux climatiques.

Par ailleurs, le Président du Directoire a signé une lettre d'adhésion au processus ACT Pas à Pas, démontrant la volonté de Groupe Partouche de s'engager dans une transition bas carbone.

Groupe Partouche publiera son plan de transition dans son prochain rapport de gestion.

4.2.2.2 • Risques et opportunités liés au changement climatique

Groupe Partouche a procédé à l'analyse de ses risques et opportunités liés au changement climatique. L'ensemble du processus a été supervisé par la Direction Développement Durable et un cabinet externe qui nous a accompagné tout au long de ce projet.

Les résultats de cette analyse permettront d'alimenter la stratégie climat en cours d'élaboration.

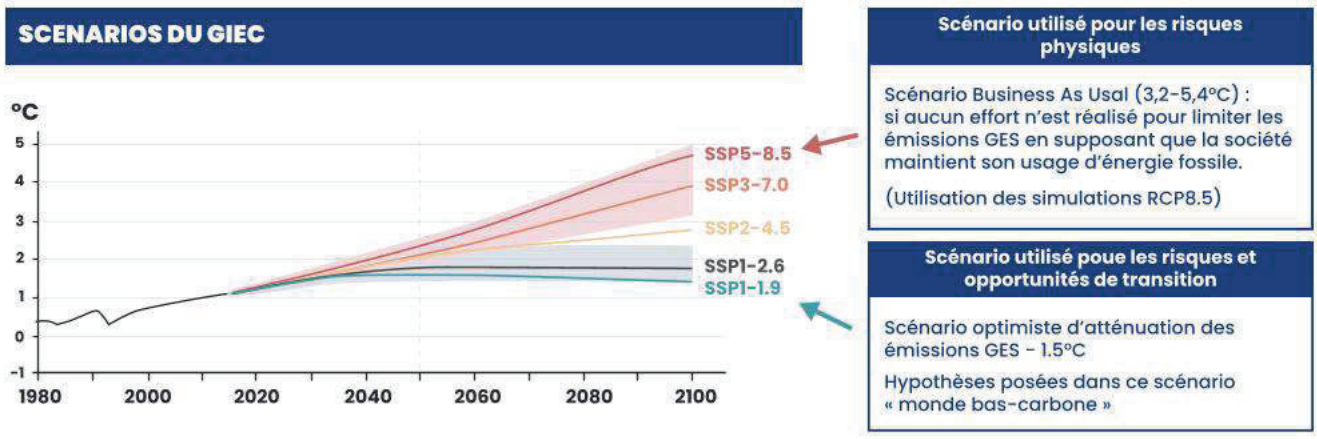
• MÉTHODOLOGIE APPLIQUÉE

Ce projet a été mené en trois grandes étapes :

- Segmentation des activités de Groupe Partouche :
  - Segmentation par activité (casino, hôtel, spa, etc.) ;
  - Segmentation par zone géographique.
- Risques physiques :
  - Sélection des aléas à étudier selon l'activité, la localisation et les processus sélectionnés ;
  - Sélection des indicateurs et analyse de l'exposition actuelle et future (Base de données : DRIAS, Géorisques, BRGM, etc.) ;
  - Entretiens pour valider le niveau de sensibilité avec des directeurs de sites.
- Risques de transition :
  - Analyse des déclarations des concurrents et des entreprises du secteur ;
  - Analyse de la réglementation et des études sectorielles ;
  - Pré-sélection de risques ;
  - Entretien pour valider le niveau de sensibilité avec des directeurs de site.

• SCÉNARIOS UTILISÉS

Groupe Partouche s'est appuyé sur les scénarios du GIEC pour évaluer ses risques physiques ainsi que pour les risques et opportunités de transition.

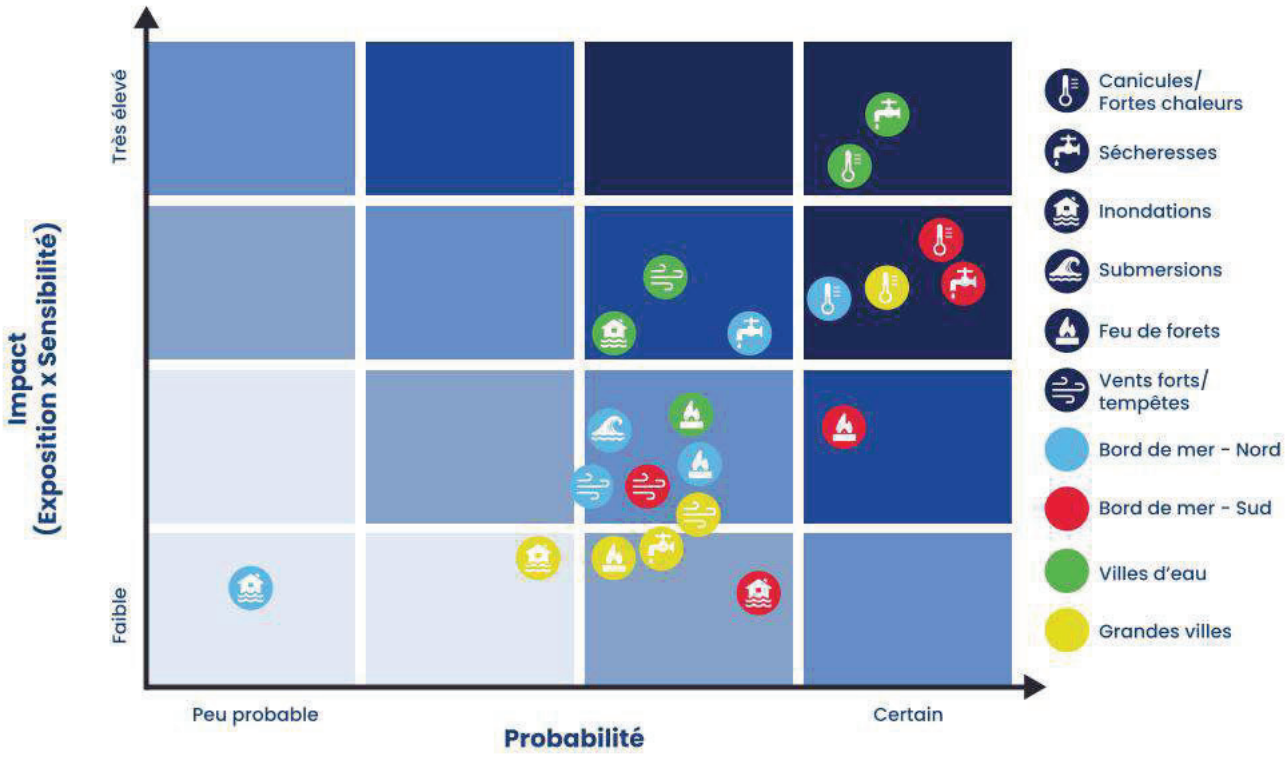


• HORIZONS TEMPORELS

Les horizons temporels utilisés pour l'analyse des risques et opportunités liés au changement climatique sont les suivants :

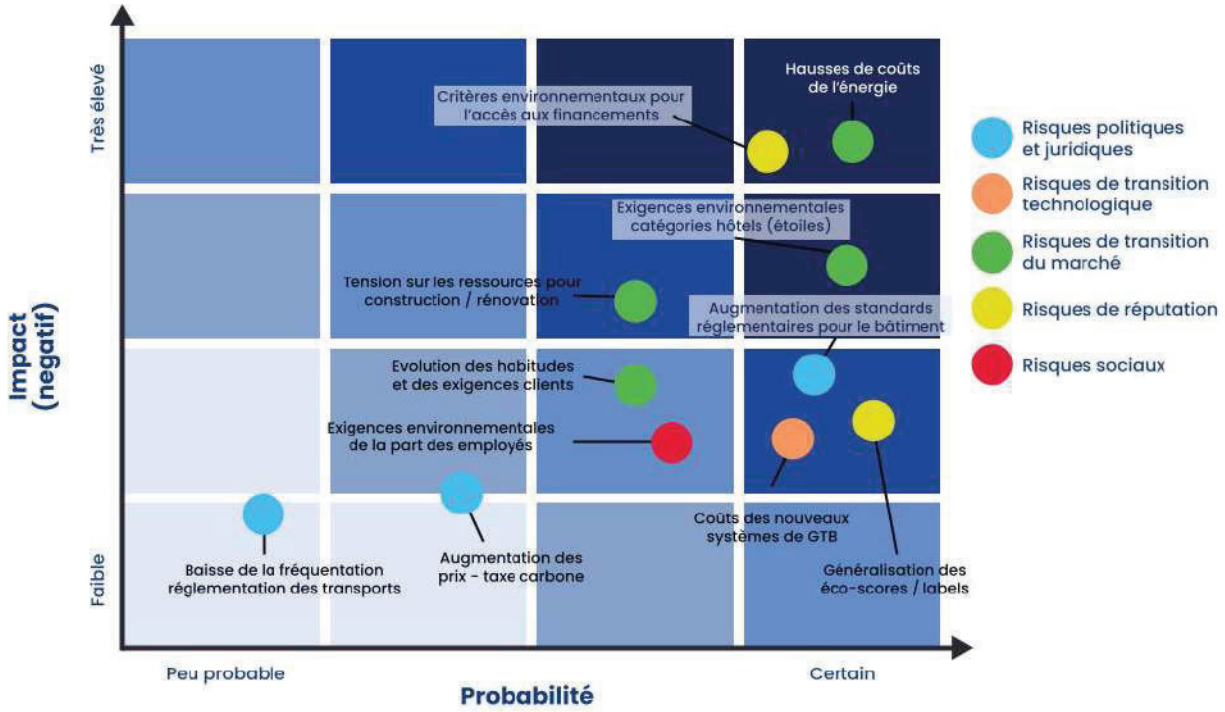
- Court terme : inférieur à trois ans;
- Moyen terme : entre quatre et six ans ;
- Long terme : plus de sept ans.

• RISQUES PHYSIQUES POUR LE GROUPE PARTOUCHE



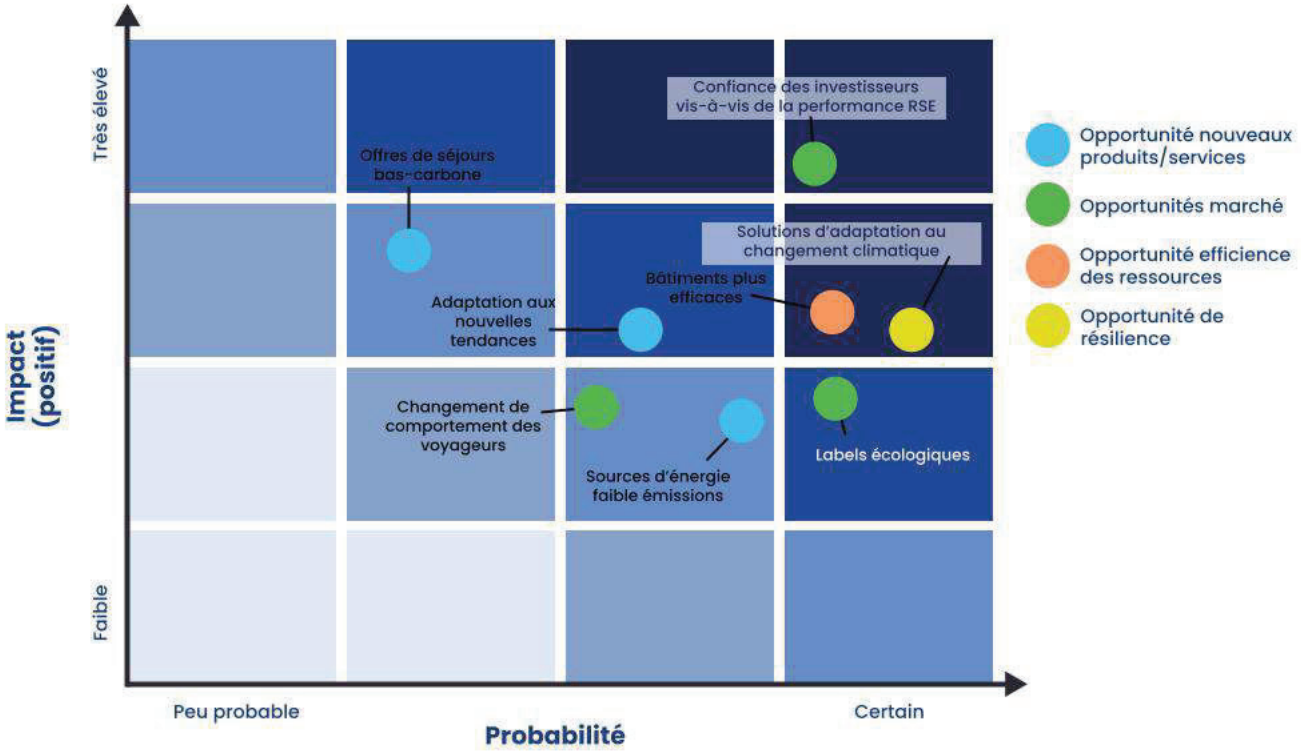
CATÉGORIE DE RISQUE	IMPACTS POTENTIELS POUR GROUPE PARTOUCHE
Canicules/fortes chaleurs	Baisse de la fréquentation des casinos la journée Baisse de la fréquentation dans les hôtels Hausse des coûts d'exploitation
Sécheresse	Impact notable sur l'attractivité des villes d'eau lors des périodes de sécheresse Impact sur l'image et la réputation si la consommation d'eau n'est pas adaptée en période de sécheresse, ou sur le niveau de service si le niveau d'eau utilisé est adapté
Retrait-gonflement des argiles	Mise à risque de l'intégrité des bâtiments et hausse des coûts d'assurance
Vents violents/tempêtes	Baisse de la fréquentation et de l'accessibilité pendant et suite aux tempêtes
Incendies	Impacts indirects sur l'attractivité ou l'accessibilité sur les sites proches des forêts
Submersions/inondations	Baisse de la fréquentation et de l'accessibilité pour les sites face mer ou dans des zones à risques d'inondation

• RISQUES DE TRANSITION



CATÉGORIE DE RISQUE	DESCRIPTION	HORIZON TEMPOREL
Risque de transition politique et juridique	Augmentation des standards réglementaires d'efficacité énergétique	Court terme
	Augmentation des standards réglementaires en matière de constructions (RE2020)	Court terme
	Baisse de la fréquentation en raison d'une plus forte réglementation sur les transports	Long terme
	Augmentation des prix de différents services liés à la mise en place d'une taxe carbone	Long terme
Risques de transition technologique	Coûts liés à la mise en place de nouveaux systèmes de gestion technique de bâtiments ainsi que des nouveaux équipements	Moyen terme
Risques de transition du marché	Hausse des coûts liée à une tension sur l'approvisionnement énergétique et baisse de la fréquentation	Court terme
	Exigences environnementales dans les classements hôteliers	Court terme
	Évolution des habitudes de voyage et des modes de consommation des clients ainsi qu'une augmentation de leurs attentes en termes d'engagements environnementaux des structures d'accueil	Moyen terme
	Tensions sur la disponibilité des ressources pour la construction et la rénovation	Moyen terme
Risques de réputation liée à la transition	Développement de critères plus stricts en matière de performance carbone pour l'accès aux financements	Court terme
	Généralisation des éco-scores et des labels	Court terme
Risques sociaux liés à la transition	Augmentation des attentes des salariés en termes d'engagements environnementaux de leur entreprise	Court terme

• OPPORTUNITÉS DE TRANSITION



CATÉGORIE D'OPPORTUNITÉ	DESCRIPTION	HORIZON TEMPOREL
Opportunité de nouveaux produits / services	Développement et augmentation de l'offre de séjours bas-carbone	Moyen terme
	Utilisation de sources d'énergie à faibles émissions	Court terme
	Adaptation aux nouvelles tendances de préférences des consommateurs	Moyen terme
Opportunités de marchés	Obtention de labels écologiques	Court terme
	Augmentation de la confiance des investisseurs en lien avec le développement de critères sur la performance RSE pour les investissements	Court terme
	Changement de comportement des voyageurs vers plus de voyages locaux et dans des régions au climat frais	Moyen terme
Opportunité d'efficience des ressources	Aller vers des bâtiments plus efficaces énergétiquement	Court terme
Opportunité de résilience	Développement de solutions d'adaptation au changement climatique	Court terme

Cette analyse met en exergue le fait que l'ensemble des sites et des activités de Groupe Partouche va devoir s'adapter aux aléas climatiques.

Les sites ne sont aujourd'hui globalement pas suffisamment adaptés aux canicules et aux fortes chaleurs, dont l'intensité et la fréquence vont croître avec le réchauffement climatique. Cela implique des risques de baisse de fréquentation notamment dans les zones géographiques où les clients ne sont pas habitués à ces phénomènes. Ne pas prendre les mesures nécessaires ferait également augmenter les coûts d'exploitation.

L'intégrité et l'accessibilité des bâtiments pourraient être mises à mal en fonction de l'exposition de chaque site à un certain nombre d'aléas dont l'ampleur va croître avec

le temps. Au-delà des potentiels dommages matériels, les coûts relatifs aux assurances risquent également d'augmenter avec le temps.

Par ailleurs, l'attractivité de certains sites pourrait également fortement décroître en raison des évènements climatiques.

Des risques liés à la réputation et l'image existent également dans le cas où certains sites ne développeraient pas une démarche de développement durable suffisamment ambitieuse.

Groupe Partouche mène des réflexions afin de définir les solutions d'adaptation les plus pertinentes en tenant compte de l'ensemble des risques identifiés et des opportunités. Par ailleurs, afin de compléter cette analyse, Groupe Partouche va mettre en place des indicateurs RH et financiers afin de mesurer les impacts opérationnels en lien avec les risques climatiques identifiés. L'ensemble de ces informations permettra d'alimenter la stratégie climat en cours d'élaboration.

Ces mesures d'adaptation, une fois définies, permettront au Groupe d'être en adéquation avec les tendances actuelles. Un certain nombre d'opportunités existent autour du développement de nouveaux services et de la valorisation d'actions déjà initiées.

4.2.2.3 • Gestion des consommations d'énergie

L'énergie est indispensable à nos activités puisqu'elle est nécessaire au bon fonctionnement notamment de nos salles de jeux, restaurants, hôtels, bureaux.

Le développement d'une bonne gestion ainsi que des actions de diminution de la consommation permettent de faire des économies et de réduire l'impact environnemental.

Afin de maîtriser ses consommations, Groupe Partouche a choisi en 2022 de mettre en place un système de management énergétique digital qui permet une cartographie globale de la performance du parc immobilier, une analyse dans le temps de l'évolution des consommations, une analyse détaillée des sites les plus consommateurs et des préconisations d'actions. Une formation à l'utilisation de l'outil a été dispensée aux directeurs de sites et aux responsables techniques au mois de mars 2023 afin que chaque établissement puisse l'utiliser en toute autonomie.

Par ailleurs, le décret tertiaire en France oblige les sites de plus de 1 000 m² à déclarer annuellement et réduire leurs consommations énergétiques à horizon 2030, 2040 et 2050, respectivement de 40 %, 50 % et 60 % ou en valeur absolue. Le seuil de consommation énergétique est défini par catégorie d'activité des bâtiments par rapport à une année de référence comprise entre 2010 et 2019.

Groupe Partouche a donc décidé une mise à jour de ses objectifs en matière de consommations d'énergie. Le nouvel objectif est de s'aligner sur les objectifs du décret tertiaire pour ses sites concernés. Concernant les autres sites, le Groupe poursuivra ses efforts en matière de réduction de consommation d'énergie.

Groupe Partouche a opté pour un accompagnement par des experts en commençant par la déclaration des données bâtimentaires et des consommations d'énergie sur la plateforme OPERAT de l'ADEME (Agence de la transition écologique). Cet accompagnement se poursuivra pour l'élaboration des plans d'actions et le suivi des travaux d'économies et de performance énergétique.

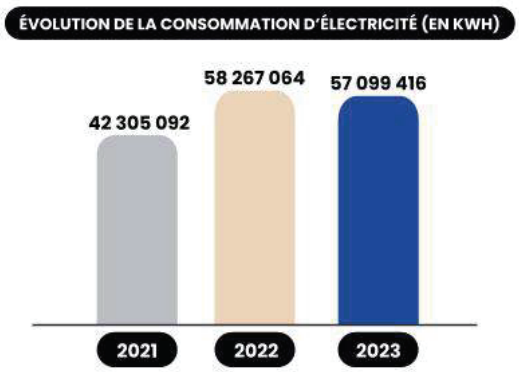
Afin de tout mettre en œuvre pour l'atteinte de ces objectifs, Groupe Partouche a lancé des audits énergétiques sur tous ses sites concernés par le décret tertiaire qui se termineront début 2024. Ces audits énergétiques permettront à chaque site d'obtenir, au cours de l'exercice prochain, un programme d'amélioration contenant les actions à mettre en place, l'évaluation budgétaire de la mise en œuvre et l'estimation du niveau de performance énergétique après sa mise en œuvre.

En parallèle, des études concernant l'installation de panneaux photovoltaïques et de GTB (gestion technique de bâtiments) sont en cours sur certains sites. Des messages de sensibilisation auprès de la clientèle sont également mis en place dans la plupart des filiales, notamment dans les hôtels.

Du fait de nos implantations majoritairement en France, 94,60 % de l'électricité provient du mix énergétique France.

57 099 416 Kwh d'électricité consommés au cours de l'exercice

13 049 MWh de gaz consommés au cours de l'exercice



La consommation d'électricité reste stable par rapport à l'exercice précédent. Groupe Partouche continue de rénover ses bâtiments tout en gardant les activités de ses sites ouvertes et d'installer des bornes de recharge électrique.



26 filiales utilisent du gaz, représentant 13 049 MWh. Du fait de la finalisation du paramétrage du système de management énergétique digital des données et par conséquent de la fiabilisation de la remontée de données ainsi que l'ambition de Groupe Partouche de réduire ses consommations d'énergies et ses émissions de gaz à effet de serre, s'inscrivant plus largement dans la stratégie climat en cours d'élaboration, Groupe Partouche juge pertinent de suivre cet indicateur à partir de cet exercice.

En raison du non-recours aux énergies renouvelables, l'indicateur énergies renouvelables n'a pas été jugé pertinent.

4.2.2.4 • Empreinte carbone et émissions de 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 liées à nos activités sont nécessaires afin de pouvoir concevoir et mettre en place une stratégie de réduction de ces émissions.

Afin de pouvoir avoir une vision de son empreinte carbone annuellement et dans l'objectif de mesurer précisément ses émissions de gaz à effet de serre et d'en comprendre les sources, Groupe Partouche a mis en place un logiciel bilan carbone. Cet outil permet de structurer la démarche depuis la collecte de données jusqu'au reporting mais également d'avoir une analyse détaillée des émissions des gaz à effet de serre. Il permettra de piloter la stratégie climat, actuellement en cours d'élaboration (cf. 4.2.2 « Adaptation de nos activités au changement climatique »).

La mise en place du logiciel a commencé mi-septembre 2022 et s'est finalisée début 2023. Plusieurs étapes ont été nécessaires :

- Analyse de l'organisation ;
- Cartographie des flux ;
- Analyse de la disponibilité et de la significativité de la donnée ;
- Paramétrage de l'outil (informations concernant les établissements, tableaux de bord, templates de collecte, niveaux d'analyse, format de restitution, etc.).

Le reporting de Groupe Partouche s'appuie sur la méthodologie du GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) et inclut donc les émissions des six gaz à effet de serre du Protocole de Kyoto (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6) exprimés en tCO2e (tonne équivalent CO2).

Le périmètre retenu pour l'inventaire des scopes 1, 2 et 3 couvre l'ensemble du Groupe Partouche, correspondant à celui des états financiers.

Les émissions du scope 1 couvrent les émissions directes du siège et des filiales.

Les émissions du scope 2 couvrent les émissions indirectes liées à la consommation d'énergies achetées et consommées par le Groupe.

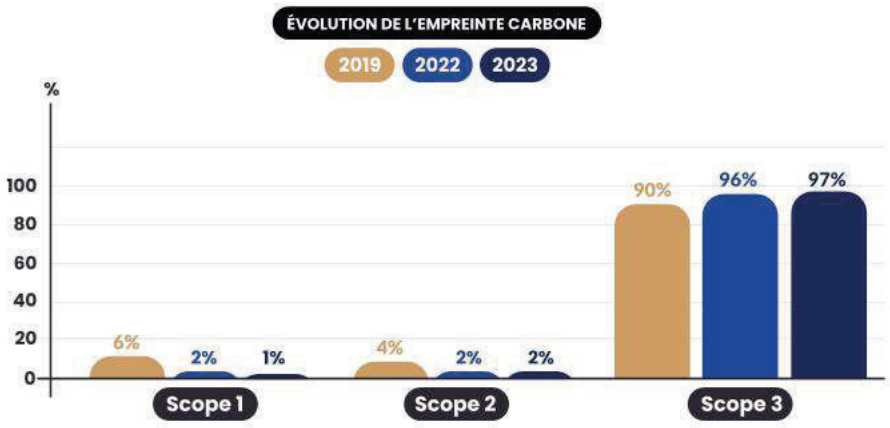
Les émissions du Scope 3 couvrent toutes les autres émissions indirectes.

L'empreinte carbone en 2023 s'élève à 179 240 tCO2e (tonne équivalent CO2).

Le Scope 1 comprenant les émissions directes dont le gaz représente 1,22 % soit 2195 tCO2e (tonne équivalent CO2.

Le scope 2 représentant les émissions liées aux consommations énergétiques, avec notamment les consommations d'électricité s'élève à 1,61 % soit 2885 tCO2e (tonne équivalent CO2).

Les autres émissions indirectes (scope 3) représentent 97,16 % et s'élèvent à 174 160 tCO2e (tonne équivalent CO2). On y retrouve les achats, les immobilisations et les déplacements.



Groupe Partouche a procédé à un nouveau calcul de ses émissions de gaz à effet de serre de l'exercice précédent du fait du taux d'incertitude élevé, de la finalisation du paramétrage de l'outil et de manière à avoir des informations comparatives.

SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
1 907 tCO2e	2 826 tCO2e	148 188 tCO2e

Le taux d'incertitude a diminué sur l'exercice 2023 mais reste cependant très élevé compte tenu de la complexité des remontées de données, la plupart se trouvant dans les filiales. Groupe Partouche poursuit ses efforts afin d'améliorer sa méthodologie.

À ce jour, Groupe Partouche n'a aucun projet d'absorption et d'atténuation des gaz à effet de serre au moyen de crédits carbone.

Par ailleurs, Groupe Partouche n'applique aucun mécanisme de tarification interne du carbone. Des réflexions sont en cours.

4.2.2.5 • Déplacements des clients

Groupe Partouche propose une large gamme d'activités, et notamment : casinos, hôtels, restaurants, spectacles. Ces activités sont ouvertes 365 jours par an jusque tard dans la nuit et sont situées dans des zones qui ne sont peu, voire pas desservies par les transports en commun. De ce fait, la majorité des clients utilisent la voiture pour se rendre dans nos établissements, ce qui représente le premier poste d'émission de gaz effet de serre de Groupe Partouche.

Groupe Partouche ne peut contrôler les déplacements de ses clients, la décision leur appartenant.

Cependant Groupe Partouche met à disposition des bornes de recharge électriques et des parkings à vélos sur certains sites pour faciliter les déplacements des clients qui souhaitent utiliser ces modes de transport.

Groupe Partouche va continuer le déploiement de ces solutions et améliorer sa communication auprès des clients sur ce sujet.

4.2.2.6 • Gestion de la ressource en eau

L'eau est une ressource indispensable à notre planète. Elle n'est pas inépuisable. 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.

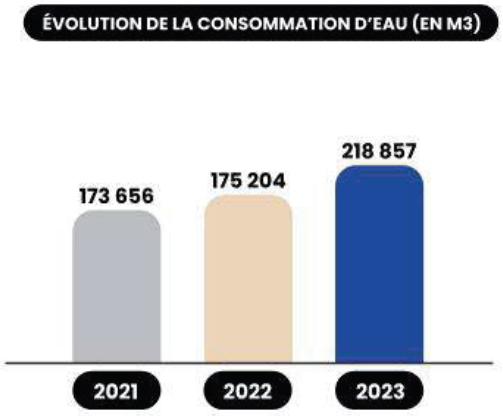
Les filiales de Groupe Partouche, ayant une activité de service qui ne suppose aucun processus de transformation industrielle ou chimique, n'engendrent pas de rejets significatifs dans l'eau affectant gravement l'environnement.

La consommation importante d'eau sur les sites du Groupe, notamment dans les hôtels, les spas, les deux golfs et les espaces verts, peut engendrer un risque de consommation excessive des ressources, voire de surconsommation dans des zones en tension, entraînant l'épuisement des ressources. En conséquence, le Groupe veille à maîtriser la quantité d'eau consommée.

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

Des dispositifs afin de réduire la consommation d'eau sont installés tels que des robinets poussoirs, des mousseurs, de nouvelles douchettes, des urinoirs sans eau, des fiches écogestes pour nos collaborateurs, des messages auprès de notre clientèle.

218 857 m3 d'eau consommée



Groupe Partouche a atteint au cours de l'exercice précédent son objectif en matière de réduction de consommation d'eau. Constatant que la consommation d'eau est repartie à la hausse par rapport à l'exercice précédent, Groupe Partouche souhaite se fixer un nouvel objectif en 2024.

C'est pourquoi Groupe Partouche a cartographié ses sites en fonction des risques liés à l'eau. Groupe Partouche a utilisé Aqueduct, un outil open source du World Ressources Institute, permettant, en rentrant les adresses de chaque site, de connaître son niveau de risque lié à l'eau selon différents indicateurs.

La première cartographie a consisté à une analyse du risque global lié à l'eau. L'échelle utilisée par Aqueduct est la suivante :

- 0-1 : faible
- 1-2 : faible - moyen
- 2-3 : moyen - élevé
- 3-4 : élevé
- 4-5 : très élevé

5 sites ont un risque global lié à l'eau élevé et 9 sites ont un risque moyen-élevé.

NIVEAU DE RISQUE	VILLE D'IMPLANTATION DES SITES
Élevé	Saint Amand-Les-Eaux, Pornic, La Tremblade, Middelkerke, Djerba
Moyen - élevé	Contrexéville, Dieppe, Le Havre, Antibes, Bandol, Nice, La Ciotat
Faible - moyen	Berck, Calais, Le Touquet, Paris, Cabourg, Agon Coutainville, Pléneuf Val André, Plouescat, Saint Galmier, Vichy, Royat, Tours, Andernos-Les-Bains, Salies-de-Béarn, Plombières-Les-Bains, Gréoux-Les-Bains, Cannes, Hyères, Aix-en-Provence
Faible	Forges-Les-Eaux, Pornichet, Evaux-Les-Bains, La Roche Posay, Palavas-Les-Flots, La Grande Motte, Annemasse, Divonne-Les-Bains, Genève, La Tour-de-Salvagny
Pas de données	Arcachon

Une seconde cartographie a été effectuée afin d'identifier les sites à stress hydrique. L'échelle utilisée par Aqueduct est la suivante :

- Faible : < 10%
- Faible – moyen : 10 – 20%
- Moyen - élevé : 20 – 40%
- Élevé : 40 – 80%
- Extrêmement élevé : >80%

NIVEAU DE RISQUE	VILLE D'IMPLANTATION DES SITES
Extrêmement élevé	Saint Amand-Les-Eaux, Middelkerke, Pornic, La Tremblade
Élevé	Contrexéville, Dieppe, Le Havre, Antibes, Bandol, Nice, La Ciotat, Cannes, Hyères, Aix-en-Provence, Djerba
Moyen - élevé	Cabourg, Saint Galmier, Vichy, Royat, Salies-de-Béarn
Faible - moyen	Berck, Calais, Le Touquet, Paris, Agon Coutainville, Pléneuf Val André, Plouescat, Gréoux-Les-Bains
Faible	Forges-Les-Eaux, Pornichet, Tours, Evaux-Les-Bains, La Roche Posay, Arcachon, Andernos-Les-Bains, Palavas-Les-Flots, La Grande Motte, Plombières-Les-Bains, Annemasse, Divonne-Les-Bains, Genève, La Tour-de-Salvagny

Ces résultats confirment la nécessité de se fixer un nouvel objectif accompagné d'actions concrètes. Ils permettront de prioriser le niveau de nécessité de plans d'action et d'objectifs de gestion de l'eau par site.

Par ailleurs, Groupe Partouche a rejoint l'accélérateur SDG Ambition, programme de six mois du Pacte mondial des Nations unies. Ce programme aide les entreprises à se fixer des objectifs ambitieux et à accélérer l'intégration des ODD (objectifs de

développement durable) dans la gestion de l'entreprise afin de contribuer à la durabilité de leur entreprise et de la société. Tout au long de ce programme qui a commencé en octobre 2023, Groupe Partouche a choisi de travailler en particulier sur les sujet concernant la gestion des ressources en eau.

4.2.2.7 • Impacts sur la biodiversité

La biodiversité représente l'ensemble du tissu vivant sur notre planète. Elle regroupe :

- La diversité des espèces ;
- La diversité des individus ;
- La diversité des écosystèmes : terrestres, marins, aquatiques, et les complexes écologiques dont ils font partie.

Elle est source de nombreux biens et services utilisés par les humains et leurs activités au quotidien : nourriture, oxygène, matières premières, pollinisation, prévention des inondations et de l'érosion, etc. Ces différentes contributions de la nature aux populations sont aussi appelées des services écosystémiques.

L'IPBES, plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques identifie 18 services écosystémiques qui sont des contributions de la nature aux populations. 14 sur 18 sont en déclin.

Depuis plusieurs années, le Groupe a inscrit ses filiales dans une démarche d'information et de sensibilisation à travers un dispositif dénommé « Solivert ». Solidaire et verte, il s'agit d'une action de sensibilisation à la préservation de l'environnement et de la biodiversité (nettoyage de plage, randonnée découverte et ramassage de déchets, balade avec un naturaliste, construction de nichoirs, plantation d'arbres, etc.) en lien avec la communauté locale dans les villes d'implantation des casinos. Les lieux sont choisis avec chaque municipalité pour être les plus pertinents et les actions les plus efficaces possibles.

30 sites, soit 75 %, ont mis en place cette action positive qui fait notamment appel au bénévolat de clients, de collaborateurs et d'habitants de la commune. D'autres actions qui devaient avoir lieu ont dû être annulées ou reportées et l'objectif de 100 % des filiales casinos et hôtels en France engagées dans une action Solivert n'a pu être atteint. Cet objectif à atteindre sera maintenu pour l'exercice prochain.

Certaines filiales comme le Casino de Dieppe, le Domaine de Forges, le Domaine de Divonne, le Casino d'Évaux-les-Bains, le Casino de Plombières, le Casino de Gréoux-les-Bains, l'hôtel Cosmos ou Appolonia ont souhaité promouvoir l'importance de la préservation de la biodiversité au sein même de leur établissement en installant des ruches, une serre aquaponique, un potager, un mur végétalisé ou bien encore un parcours botanique.

D'autre part, les établissements de Groupe Partouche veillent à éteindre leurs enseignes lumineuses dans un délai d'une heure après leur fermeture. Concernant le bruit, ils respectent la règlementation en vigueur. En cas de niveau sonore trop élevé, Groupe Partouche recommande à ses filiales d'intervenir sur les équipements afin de réduire le niveau sonore.

En 2021, Groupe Partouche a réalisé un diagnostic biodiversité qui a permis d'identifier les enjeux sur lesquels Groupe Partouche doit prioriser ses actions :

- L'approvisionnement alimentaire en matières premières ;
- Gestion des espaces verts et golfs ;
- Optimisation de la consommation d'eau.

L'érosion de la biodiversité fait courir un risque sur la capacité d'approvisionnement du Groupe et sur une hausse potentielle des prix. S'approvisionner de façon locale, et auprès de producteurs qui ont recours à des pratiques agricoles préservant la biodiversité, permet de limiter le risque opérationnel à long terme. Groupe Partouche collabore étroitement avec sa centrale d'achat partenaire afin de faire évoluer le référencement des produits et permet à ses filiales d'acheter auprès de fournisseurs locaux. D'autre part, on constate une demande croissante des clients pour une alimentation et l'utilisation de produits durables. Groupe Partouche propose dans ses restaurants des plats adaptés aux nouveaux régimes ou habitudes alimentaires (cf. 4.2.2.8 « Restauration durable »).

L'aménagement d'espaces, y compris verts, participe à l'érosion de la biodiversité en simplifiant, fragilisant voire détruisant certains habitats et certains écosystèmes. L'aménagement d'espaces peut contribuer à fragmenter les espaces, et donc à entraver des trames de passages – parfois trames vertes et bleues - des espèces faunistiques et floristiques. D'autre part, une introduction d'espèces exotiques envahissantes fait courir un risque d'envahissement des espaces et la destruction des espèces locales, exigeant des travaux d'entretien très importants pour limiter leur expansion. Groupe Partouche doit être vigilant à la gestion de ses espaces, afin de préserver voire restaurer les habitats.

Par ailleurs, la gestion des sites est un élément suivi et observé par les associations environnementales. On constate une sensibilisation croissante des citoyens pour ces éléments. Groupe Partouche poursuit ses efforts dans ses pratiques pour la gestion des espaces verts.

L'eau est une ressource vitale, dont la quantité se raréfie, et dont la qualité se détériore. Cette ressource est vitale pour la biodiversité, dont l'homme fait aussi partie. La consommation importante d'eau sur les sites du Groupe, et notamment les golfs et espaces verts, peut engendrer un risque de consommation excessive des ressources, voire de surconsommation dans des zones en tension, entraînant l'épuisement des ressources. Il est important de préserver cette ressource en optimisant sa consommation, afin d'assurer la pérennité de son activité. Groupe Partouche veille à maîtriser sa consommation d'eau (cf. 4.2.2.6 « Gestion de la ressource en eau »).

4.2.2.8 • Restauration durable

En France, un peu plus de 7 milliards de repas sont produits par an et près de 900 000 tonnes de déchets issus des repas. Le secteur de la restauration a un rôle important à jouer dans le développement durable.

Groupe Partouche mène une politique de développement durable dans ses restaurants, axée sur :

- Le choix des bons approvisionnements ;
- La lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- La gestion des déchets notamment les biodéchets ;
- L'optimisation des consommations d'eau et d'énergie ;
- La communication et la sensibilisation.

Notre objectif est de proposer une cuisine alliant plaisir et respect de l'environnement.

Dans la plupart de nos restaurants, une cuisine de saison est proposée. Groupe Partouche propose également des plats adaptés aux nouveaux régimes ou habitudes alimentaires.

Groupe Partouche a rejoint la plateforme d'achat Baresto, réseau constitué de 200 établissements de restauration commerciale. Il intègre dans ses missions le référencement de fournisseurs spécialisés au niveau des achats alimentaires et liquides, ce qui nous permet de bénéficier d'une approche de régionalisation des achats en mettant en avant les produits locaux.

17 filiales déclarent avoir référencé des fournisseurs locaux et 10 filiales déclarent avoir au moins trois fournisseurs locaux référencés. À ce jour, cet indicateur est très peu fiable. Groupe Partouche doit revoir la méthodologie concernant cet indicateur. Il s'agit de définir les produits concernés, le rayon en km où le produit est cultivé ou transformé et les justificatifs permettant de vérifier la donnée.

7 filiales ont participé à la journée de la gastronomie durable, mettant en avant le travail de leurs fournisseurs locaux autour d'un menu, d'un plat, d'un dessert, d'un brunch, d'un goûter en salle de jeux ou d'un apéritif. Le Groupe souhaite étendre cet évènement à l'ensemble de ses filiales.

Afin de lutter contre le gaspillage alimentaire, des fiches techniques précisent les quantités nécessaires pour la préparation de chaque plat. Chaque client qui le demande peut emporter les restes de son repas dans des contenants recyclables.

Groupe Partouche poursuit sa conformité en matière de gestion de déchets (cf. 4.2.2.9 « Gestion et valorisation des déchets »).

23 filiales ont mis en place le traitement des biodéchets, soit en recourant au compost, soit en les dirigeant vers une filière de traitement adaptée. Groupe Partouche continue la mise en place du traitement des biodéchets de manière à ce que toutes les filiales disposent d'une solution.

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

Par ailleurs, des fiches écogestes, un calendrier des produits de saison, des fiches techniques sur ce thème ont été élaborées pour notre personnel de restauration. Elles sont accessibles sur l'intranet du Groupe.

En ce qui concerne l'énergie et l'eau, Groupe Partouche veille à maîtriser ses consommations (cf. 4.2.2.3 « Gestion des consommations d'énergie » et 4.2.2.6 « Gestion de la ressource en eau »).

Une opération de sensibilisation au développement durable pour l'ensemble des collaborateurs de la restauration aura lieu au cours du prochain exercice.

Le Responsable Restauration veille à la bonne exécution de la politique de développement durable de la restauration et un chef référent accompagne l'ensemble des établissements sur ces sujets.

OBJECTIF 2024 : 100% DE NOS COLLABORATEURS DE LA RESTAURATION SENSIBILISÉS AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF 2024 : TROIS FOURNISSEURS LOCAUX RÉFÉRENCÉS DANS CHAQUE CASINO ET HÔTEL

4.2.2.9 • Gestion et valorisation des déchets

Toute entreprise est responsable des déchets qu'elle produit où qu'elle détient. Depuis le 17 juillet 2021, le tri à la source et la valorisation de 7 flux de déchets est obligatoire, conformément au décret n°2021 950 du 16 juillet 2021. En cas de non-respect des règles fixées par la loi, le contrevenant s'expose à des sanctions notamment des amendes.

En plus des dispositions réglementaires imposées aux entreprises, agir sur la gestion des déchets permet de réduire son impact environnemental soit en réduisant les déchets, notamment des consommations premières, 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 la préparation. Nos filiales proposent également aux clients qui le souhaitent un contenant recyclable afin de ne pas gaspiller les restes éventuels de nourriture.

Afin de mettre en place une gestion rigoureuse des déchets et de proposer une offre de dispositif de tri sur mesure pour chaque établissement avec un taux de tri amélioré, le Groupe a confié cette mission à un prestataire spécialisé afin d'auditer l'ensemble des sites.

Cet audit a permis, d'une part, de vérifier la conformité réglementaire et d'anticiper les réglementations à venir, et d'autre part, d'examiner les flux de déchets, d'évaluer les pratiques environnementales, d'identifier les axes d'amélioration, etc.

L'ensemble des établissements situés en France a été audité au cours de l'exercice 2021 indiquant que 51 % des sites sont en conformité.

Pour la mise en conformité et le déploiement, Groupe Partouche a choisi de confier cette mission à une société experte chargée de déployer les solutions les plus adaptées dans nos filiales avec les meilleurs prestataires locaux. Du fait du changement de tarification, du désistement de certains prestataires mais aussi de la gestion décentralisée de ce sujet, chaque établissement étant libre d'accepter ou de refuser la proposition faite si cela se justifie, notamment par des circonstances locales, la mise en conformité a été retardée. D'autre part, la remontée de ces sujets est complexe, l'information se trouvant dans les filiales. Groupe Partouche va accentuer ses efforts. En complément, un audit interne sera effectué par la Direction Développement Durable en 2024.

Cette mise en conformité sera accompagnée d'une formation ou d'une sensibilisation afin d'améliorer nos pratiques, d'une analyse détaillée de l'évolution dans le temps de la gestion des déchets de chaque site et des préconisations d'actions.

L'objectif de 100 % des sites en conformité n'a pas été atteint en 2023 et sera maintenu pour l'exercice prochain.

23 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 françaises.

OBJECTIFS 2024 : 100 % DES SITES EN CONFORMITÉ EN MATIÈRE DE RECYCLAGE
82 622 KG DE PAPIER TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE
17 679 KG DE VERRE EN PLASTIQUE TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE
125 KG DE PILES TRIÉES ET DIRIGÉES VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE
75 KG DE CARTOUCHES D'ENCRE TRIÉES ET DIRIGÉES VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE
75 KG DE CANETTES EN MÉTAL TRIÉES ET DIRIGÉES VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE
1 699 KG DE DEEE (DÉCHET D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE) TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe "4.6 Tableau des indicateurs" du présent chapitre.

4.2.2.10 • Informations complémentaires

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.

4.3 • INFORMATIONS SOCIALES



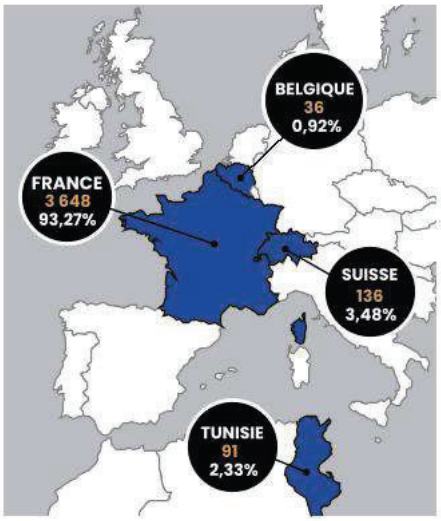
4.3.1 • EFFECTIFS DU GROUPE

4.3.1.1 • LE PROFIL HUMAIN DU GROUPE PARTOUCHE

CATÉGORIES AU 31 OCTOBRE	2021	2022	2023
Cadres	805	807	813
Agents de maîtrise et techniciens	277	259	267
Employés	2 726	2 713	2 726
Ouvriers	98	113	103
Personnel mis à la disposition de l'entreprise	-	-	2
TOTAL	**3 906**	**3 892**	**3 911**

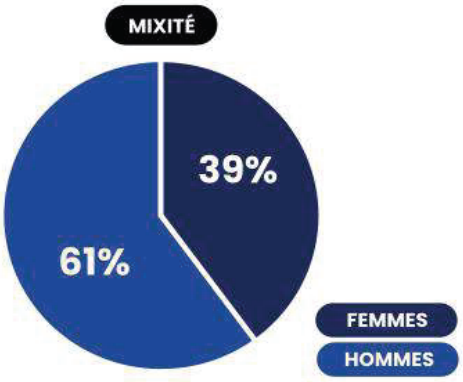
• LES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Le Groupe Partouche rassemble 3 911 collaborateurs, répartis sur deux continents, l'Europe et l'Afrique et dans quatre pays, la France, la Belgique, la Suisse et la Tunisie.



• LES EFFECTIFS PAR SEXE

EFFECTIFS	2021	2022	2023
% hommes	61,65	59,40	61,03
% femme	38,35	40,60	38,97
% autres	0,00	0,00	0,00
% non déclaré	0,00	0,00	0,00
TOTAL	**100,00**	**100,00**	**100,00**



• ORGANISATION DU TRAVAIL

Les organisations du travail sont alignées sur notre modèle économique, pour satisfaire nos clients et nos parties prenantes. Dans la plupart des filiales, l'activité suppose une organisation du travail sur sept jours, avec d'importantes amplitudes horaires.

Chaque site adopte sa propre organisation en fonction de son contexte. Ainsi, les organisations du travail peuvent être sur des rythmes hebdomadaires, mensuels, ou toutes autres périodes plus longues de modulation. Elles prennent en compte dans la plupart des cas des horaires dits alternants.

Le recours aux temps partiels reste très modéré et principalement lié à des demandes de la part des salarié(e)s. La raison en est que Groupe Partouche privilégie une offre de travail à temps plein, plus compatible d'une part avec les besoins des collaborateurs, et d'autre part avec nos organisations du travail.

199 DE NOS COLLABORATEURS SONT À TEMPS PARTIEL

7,20 % DE TAUX D'ABSENTÉISME

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

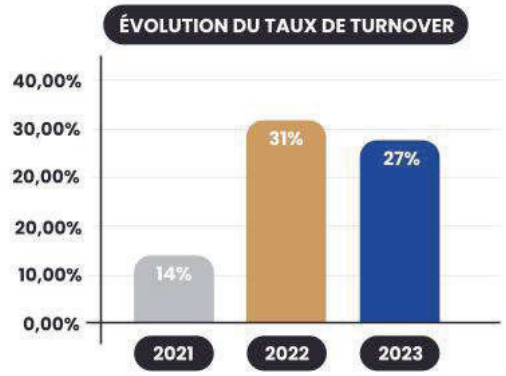
• MOUVEMENT DES COLLABORATEURS

Les arrivées et les départs des collaborateurs se détaillent de la manière suivante :

	2021	2022	2023
Nombre de CDI signés au cours de l'exercice	500	1 278	1 022
Nombre de licenciements au cours de l'exercice	100	203	155
Nombre de démissions au cours de l'exercice	312	506	517
Nombre de départs pour autres motifs	**301**	**721**	**1 661**

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 sur la moyenne arithmétique du nombre de collaborateurs partis, soit 1 127, et du nombre de collaborateurs recrutés sur l'exercice, soit 1 022 divisée par le nombre de collaborateurs en début de période soit 3 911 est un ratio de 27,47 %, en amélioration par rapport à 2022.

L'évolution du turnover est à mettre en lien avec la période post pandémie. Les chiffres restent également à relativiser, les années 2020 et 2021 étant marquées par deux longues périodes de fermetures en lien avec la pandémie, ce qui avait donné lieu à une très forte diminution du turnover. La baisse du turnover par rapport à 2022 marque le retour vers une stabilisation des effectifs.



4.3.1.2 • DIALOGUE SOCIAL

Un comité de groupe composé au maximum de 15 représentants élus des CSE des casinos est en place et se réunit deux fois par an. Le rôle du comité étant principalement d'obtenir chaque année les informations sur la stratégie du Groupe et sur l'activité économique et sociale.

Un avenant en date du 27 septembre 2023 à l'accord constitutif du comité a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il prévoit la participation des référents syndicaux au comité, ainsi que la possibilité pour une même organisation syndicale de désigner deux représentants salariés d'une même filiale. Cet avenant va dans le sens d'une meilleure représentation au comité de groupe, et manifeste la volonté de Groupe Partouche de maintenir la qualité et la richesse du dialogue social.

Par ailleurs, 5 référents syndicaux sont désignés par chacun des syndicats représentatifs. Leur rôle est d'assurer le lien avec leurs représentants élus au sein des filiales, mais également d'entretenir un dialogue plus général impliquant les Directions des entités. Ils peuvent aussi participer à des réflexions collectives, comme par exemple la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, la formation, les régimes sociaux.

Un avenant en date du 27 septembre 2023 à l'accord de droit syndical, signé par l'ensemble des syndicats représentatifs, a accordé aux référents syndicaux des moyens supplémentaires et étendu la possibilité de désignation à tout salarié. Ils participent également aux réunions du comité de groupe, sans droit de vote.

Les référents syndicaux n'ont pas pour mission la signature d'accords de groupe. Cela en raison du fait que Groupe Partouche maintient le niveau de négociation à l'échelon local. Cette vision est partagée par les partenaires sociaux.

Le comité de groupe et les référents syndicaux travaillent en lien avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Dans le respect des normes légales, nationales et internationales, mais également des engagements que Groupe Partouche peut prendre vis-à-vis de différentes parties prenantes, les filiales de Groupe Partouche SA, juridiquement indépendantes, conservent de grandes marges d'autonomie. Cette autonomie est nécessaire et

utile en raison, d'une part de la structure même du Groupe (implantations géographiques, tailles différentes des casinos et autres filiales, diversité des activités et des conventions collectives notamment), et d'autre part de la réglementation des jeux pour ce qui concerne les casinos.

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 la culture du Groupe et à l'ancrage territorial de ses filiales.

42 COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

49 ACCORDS D'ENTREPRISE ONT ÉTÉ SIGNÉS AU COURS DE L'EXERCICE

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

4.3.1.3 • PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

DIVERSITÉ

Le respect de nos engagements en matière d'égalité professionnelle, en matière d'emploi de travailleur handicapés, d'équilibre des pyramides des âges, d'alignement entre nos collaborateurs et nos stratégies commerciales sont tout autant d'éléments qui peuvent concourir à l'activité, à l'attractivité 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 en adéquation avec 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.

Le programme « Ressources et handicap », en place depuis 2014, permet aux collaborateurs de rentrer en contact directement avec des conseillers par mail ou grâce à la hotline mise à leur disposition. Il consiste également en une campagne de communication interne (affiches mais également informations diffusées avec les bulletins de paye) et a fait prendre conscience que le handicap peut concerner chaque salarié. Les salariés ont manifesté beaucoup d'intérêt quant aux éléments d'information mis à leur disposition.

Un programme de e-handicap est inclus dans une application mobile mise à disposition par les filiales et à destination de leurs collaborateurs.

61,03% D'HOMMES ET 38,97% DE FEMMES

0 INCIDENT DE DISCRIMINATION

32 % DE FEMMES PARMI LES CADRES

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

OBJECTIF 2024 : 100% DE NOS FILIALES SENSIBILISÉES À LA DIVERSITÉ

INCLUSION

Groupe Partouche est partenaire l'association JOB À CŒUR. Cette association relaie les offres d'emplois auprès de populations fragiles et les aide à effectuer les démarches de candidature. Par ailleurs, ce partenariat permet d'encourager les collaborateurs des filiales de Groupe Partouche à s'engager pour des actions de volontariat auprès d'associations d'aide locales aux demandeurs d'emplois.

Groupe Partouche est également en lien avec le réseau École de la 2ème chance afin de développer toutes synergies possibles dans les localités d'implantation des écoles et de ses filiales. Avec pour objectif concret de favoriser l'insertion des jeunes sans qualification, ou titulaires d'un BEP, CAP, Bac ou équivalent, éloignés de l'emploi.

PYRAMIDE DES AGES

61 % des salariés ont moins de 45 ans. La pyramide des âges met en valeur une répartition équilibrée des âges, conforme à nos attentes et à celles de notre clientèle.



INDEX ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Toutes nos filiales de plus de 50 salariés ont calculé et publié leur index égalité homme femme. L'index se calcule à partir de 4 indicateurs, dans la mesure où aucune filiale ne dépasse le seuil de 250 salariés :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'écart de répartition des augmentations individuelles
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'index est calculé sur 100 points.

2 filiales n'ont pas déterminé leur note globale car le nombre maximal de points pouvant être obtenu est inférieur à 75 ou un indicateur n'est pas calculable.

Les filiales dont l'index est inférieur à 75 points ont mis en place des mesures correctives afin d'atteindre 75 points au bout de trois ans à partir de la publication de la première note comme par exemple :

- Mener chaque année une étude des écarts de rémunération entre hommes et femmes afin de résorber les éventuels écarts constatés ;
- Fixer un budget spécifique et distinct des augmentations salariales générales pour effectuer un rattrapage des salaires en cas d'écart de rémunération non justifié par un critère objectif ;
- Fixer des grilles de salaire interne par poste et classification ;
- Étudier la situation de chaque femme et homme promus au coefficient supérieur, afin de vérifier que s'il y a une différence de rémunération avec leurs collègues masculins et/ou féminins du même coefficient. Si elle existe, celle-ci devant être fondée sur des critères objectifs comme par exemple l'expérience ou l'ancienneté. Et dans le cas contraire, il conviendra d'effectuer un rattrapage salarial.

SA FORGES THERMAL	80	CASINO DE LA ROCHE POSAY	82
CASINO DE BANDOL	88	CASINO DE ROYAT	90
HÔTEL AQUABELLA	92	CASINO DE PORNIC	-
SA CASINO LE LION BLANC	84	CASINO DU GRAND CAFÉ	92
CASINO DE HYÈRES	79	CASINO D'ANNEMASSE	92
CASINO DE DIEPPE	86	CASINO DE DIVONNE	94
DOMAINE LE LYON VERT	93	CASINO DE PORNICHET	88
EDEN BEACH CASINO	50	PLEINAIR CASINO	72
PASINO GRAND	81	GRAND HOTEL DE DIVONNE	98
CASINO DE PALAVAS	91	3.14 CASINO	86
PASINO LA GRANDE MOTTE	78	CASINO DE CABOURG	99
PASINO DU HAVRE	76	PASINO DE SAINT AMAND LES EAUX	87
CASINO LE PHARAON	87	CASINO PALAIS DE LA MÉDITERRANÉE	-
CASINO DU VAL ANDRÉ	98	CASINO DE FORGES-LES-EAUX	93

8 filiales ont vu leur index progresser par rapport à l'année dernière et 24 ont un index supérieur à 75 points.

4.3.1.4 • SALAIRES DÉCENTS

La totalité des sociétés qui composent le Groupe Partouche applique à minima, d'une part le salaire minimum interprofessionnel de croissance ou autre appellation selon le pays d'implantation, et d'autre part les salaires minimums conventionnels selon les différentes conventions collectives applicables.

La notion de salaire décent va au-delà du respect des minimas. Les rémunérations pratiquées peuvent donc être supérieures aux minimas, que ce soit à titre individuel ou par le biais de systèmes collectifs. Par exemple, nos filiales peuvent avoir en place des systèmes de participation aux bénéfices, des systèmes de primes variables ou non, collectives ou individuelles, selon les sites et les contextes.

Par ailleurs, les filiales de Groupe Partouche proposent des garanties en matière de santé et prévoyance. Des systèmes d'aide sociale en lien avec nos assurances peuvent exister. En France par exemple, en lien avec le Fonds d'action sociale de la branche des casinos, des dispositifs ciblés sont en place pour les casinos et club de jeux.

Le fonds d'action sociale est accessible à tous les salariés des casinos en France et de notre club de jeux à Paris, notamment via son site internet https://www.colonnagroup.fr/fonds-social-casino/

Les aides concernent notamment la garde d'enfant, la participation aux vacances des enfants, ou encore le financement du permis de conduire.

Un salaire décent doit aussi notamment permettre de s'occuper de ses proches en situation de dépendance et concilier vie privée et vie professionnelle. Afin de soutenir ses salariés aidants en France, Groupe Partouche propose depuis 2023 un service dédié à la prise en charge des salariés aidants en ayant recours aux services de TILIA. Plusieurs sessions d'informations ont été organisées sous la forme de visio-conférences. La dernière session en date a eu lieu dans le cadre de la journée nationale des aidants le 6 octobre 2023.

À ce jour, 5 salariés ont bénéficié du dispositif d'aide.

4.3.1.5 • MASSE SALARIALE

La masse salariale globale, incluant les charges sociales, est de 177 M€ dont 4,72 M€ de participation des salariés aux résultats de l'entreprise versée par l'ensemble des filiales.

	2021	2022	2023
Masse salariale (M€)	104	168	177
Participation (M€)	0,13	4,19	4,72

4.3.1.6 • SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

À noter en matière de santé la mise à disposition pour les collaborateurs du service My Easy Santé, qui leur permet gratuitement la téléconsultation, mais également de multiples programmes gratuits relatifs aux pratiques sportives et relaxantes. Ce service est disponible soit sur internet, soit en téléchargeant une application pour téléphonie mobile.

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, qui dans notre industrie est principalement le travail de nuit. Le système permet également la réalisation et le suivi du document unique d'évaluation des risques (DUERP). Cet outil déjà en place dans plusieurs filiales sera déployé dans la totalité des filiales en France sur le prochain exercice.

Un collaborateur référent est désigné en matière de santé et sécurité au travail pour les sociétés françaises.

Un espace prévention est inclus dans une application mobile proposée aux filiales et à destination des collaborateurs. Des post réguliers sont réalisés, comme par exemple pour le mois sans tabac.

La santé et sécurité au travail sont au cœur de nos préoccupations. En ce sens, l'ensemble des filiales du groupe a été informé et sensibilisé au passeport prévention afin de prévenir les risques professionnels.

135 DÉCLARATIONS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL : 20,39

TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DE TRAVAIL : 1,47

7 MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES AU COURS DE L'EXERCICE

7 FILIALES ONT UN ACCORD EN VIGUEUR SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

4.3.1.7 • PROTECTION SOCIALE

Toutes les filiales, sauf exception, ont en place un système de frais de santé - prévoyance (garanties décès, incapacité, invalidité). Ces régimes sont co-financés, selon des répartitions variables en fonction des sites.

4.3.1.8 • PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

Groupe Partouche met en place en France une communication à l'intention des collaborateurs qui leur permet de prendre contact à titre confidentiel avec un conseiller. L'objet de ce conseil est de les guider dans une éventuelle reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé.

Une sensibilisation est également en place via les applications RH qui sont à la disposition des collaborateurs.

137 SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP
12 POSTES AMÉNAGÉS POUR DES TRAVAILLEURS AYANT UNE INVALIDITÉ/INAPTITUDE/HANDICAP DÉCLARÉ AU COURS DE L'EXERCICE

4.3.1.9 • FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'attraction de nouveaux talents, la fidélisation des collaborateurs et le maintien de l'engagement sont autant de clés de succès pour la réussite de l'entreprise.

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, agréé QUALIOPI. Dédié aux formations des métiers liés aux jeux, il a pour mission de permettre à la fois la prise de poste au travers de cessions opérationnelles de préparation à l'emploi, la montée en compétences des collaborateurs, leur adaptation aux postes de travail et l'acquisition de savoir-faire en matière de jeux.

La raison de cette spécialisation en matière de formation tient à la particularité du secteur des jeux d'argent et de hasard et de ses métiers. Elle tient également à l'attention particulière que Groupe Partouche accorde à la préservation des compétences clés, et aux évolutions professionnelles. Cette contrainte a été tournée en opportunité puisque Groupe Partouche, pour les formations liées à son activité essentielle, a acquis un savoir-faire et une indépendance appréciables.

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

Les collaborateurs ont par exemple accès à un catalogue en ligne qui leur permet d'accéder à une offre étendue de formations éligibles à leur Compte Personnel de Formation et qui leur garantit un niveau de qualité important.

14 254 heures de formation effectuées au cours de l'exercice
1 909 collaborateurs ont suivi une formation
168 contrats en alternance
464 237 € dépensés au titre de la formation

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

Chaque filiale en France verse une contribution à la formation professionnelle.

En décembre 2022, lors d'une remise officielle de diplômes à Forges-Les-Eaux, 39 collaborateurs ont été mis à l'honneur.

21 ont obtenu une certification professionnelle par la validation de leur expérience acquise dans le cadre de leur activité professionnelle, et 18 ont suivi un parcours de formation et d'accompagnement visant à acquérir les connaissances nécessaires en vue d'occuper le poste de Membre de Comité de Direction (MCD). Cette certification traduit la volonté de Groupe Partouche de renforcer la professionnalisation du métier de MCD.

À ce jour, au total, ce sont 54 collaborateurs qui ont participé à une action de formation certifiante de niveau BAC+2 à BAC+5.

4.3.1.10 • QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Une démarche globale relative à la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) est menée. La plupart des filiales (casinos en France) se sont ainsi engagées dans un plan d'amélioration adapté à chaque contexte. Ce plan contient un ensemble de pistes possibles, avec des objectifs en termes de dates et de budgets. En amont, au sein de 14 grands domaines, une liste de 103 actions possibles a été élaborée au niveau du Groupe en concertation avec les instances représentatives du personnel, car un travail paritaire, dans l'esprit, assure une meilleure adéquation avec le terrain.

Les 14 grandes catégories d'actions définies sont :

- Organisation du travail ;
- Rythme de travail ;
- Positionnement des salariés ;

- Relations au travail et au management ;
- Formation ;
- Équilibre vie professionnelle / vie privée ;
- Sécurité ;
- Propreté, hygiène et espaces de repos ;
- Communication interne ;
- Management ;
- Encadrement ;
- Risques psychosociaux ;
- Pénibilité ;
- Intégration des nouveaux salariés.

Groupe Partouche pour le prochain exercice a pour objectif la mise en place d'un indice relatif à la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), qui repose sur un recensement et une évaluation précise des dispositifs en place. Au-delà du système, un engagement des filiales est encouragé, et sera favorisé par une animation régulière autour de l'outil utilisé pour le calcul de l'indice.

4.3.1.11 • ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Un des enjeux majeurs du Groupe est la recherche permanente pour ses collaborateurs de leur équilibre vie privée - vie professionnelle. C'est un enjeu majeur car il conditionne d'une part l'attractivité de candidats, mais également leur fidélisation. Notre activité est en grande partie nocturne, et implique de travailler les week-ends et jours fériés. Ce qui peut apparaître comme une contrainte pour certains collaborateurs reste donc une condition essentielle de notre activité et donc de notre existence.

La prise en compte des équilibres entre vie privée et vie professionnelle repose principalement sur une planification du travail équitable entre collaborateurs, sur des délais de communication des plannings les plus larges possibles, et sur des organisations du travail qui peuvent autoriser quand cela est possible des repos les week-end.

D'autres facteurs concourent à l'amélioration de l'équilibre, à l'image de la prise en considération des situations familiales pour l'organisation des congés payés et des situations personnelles pour le positionnement de jours de récupération.

L'équilibre est aussi conditionné par un dialogue et une connaissance des situations personnelles. Cela passe par un management bienveillant que Groupe Partouche encourage notamment au travers des formations au management.

4.3.2 • DROITS HUMAINS

Groupe Partouche respecte les stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en matière de :

- Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;
- Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- Élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- Abolition effective du travail des enfants.

Aucun mineur n'est embauché dans nos filiales, hormis le cas de conventions réglementées en matière d'apprentissage.

Pour aller plus loin dans son engagement, le Groupe Partouche est signataire avec l'UNI Global Union de l'accord mondial sur les droits fondamentaux.

Par cet accord mondial, les parties souhaitent renforcer leur dialogue sur les droits humains et les droits fondamentaux du travail, en particulier pour tout ce qui concerne le droit à la liberté syndicale et la négociation collective.

- Dans la continuité des engagements pris dans le cadre de son éthique et de ses Principes Généraux Environnementaux et Sociaux, Groupe Partouche confirme son engagement :
- À respecter les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- À éviter de porter atteinte aux droits humains ;
- À remédier aux effets néfastes éventuels de ses activités et ses métiers sur les droits humains, y compris par la mise en œuvre des mesures appropriées pour les prévenir, les atténuer et le cas échéant, les réparer, selon les orientations données par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme (mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" proposé par le Professeur John Ruggie, applicable aux entreprises) ;
- À respecter la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail, notamment sur la liberté syndicale, et en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, à être membres d'un syndicat et à entreprendre des négociations collectives. Les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) sont les suivantes :

- La Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- La Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- La Convention (n° 29) concernant le travail forcé, 1930 ;
- La Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- La Convention (n° 138) concernant l'âge minimum, 1973 ;
- La Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ; 1-) ;
- La Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- La Convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958. 2.

- À confirmer son adhésion aux principes directeurs de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) destinés aux entreprises multinationales ;
- À respecter toutes les lois sur l'emploi, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et sécurité au niveau national ainsi que les lois applicables et les droits humains internationalement reconnus, sur tous les marchés où le Groupe Partouche est actif ;
- À assurer des conditions d'emploi et de travail dignes et équitables dans l'ensemble du Groupe Partouche ;
- À n'opérer aucune discrimination dans ses relations de travail et en particulier, recruter les femmes et les hommes en fonction de leurs compétences spécifiques, et traiter chacun avec dignité, de manière non-discriminatoire, au regard de l'âge, de l'origine sociale, de la situation familiale, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, des opinions politiques, syndicales ou religieuses, de l'appartenance réelle ou supposée ou non appartenance à un groupe ethnique ou à une nation conformément à la convention n°111 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).

Par ailleurs, Groupe Partouche met en place une charte de laïcité et de neutralité avec pour objectif de la déployer dans l'ensemble des sociétés en France sur le prochain exercice.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL, AGISSEMENTS SEXISTES ET VIOLENCES AU TRAVAIL

Le respect de la dignité des personnes est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail, tant les conséquences à long terme sur la santé physique et mentale des salariés, leur rapport au travail, mais également sur leurs carrières professionnelles peuvent être dévastatrices. L'impact sur l'image et le fonctionnement de nos entreprises peut également être important et cause d'absentéisme, turnover, ou encore d'ambiance de travail dégradée.

Conscient que l'environnement de travail lié à notre activité de casinotier, le travail de nuit, le contact avec la clientèle notamment, augmentent le risque de violences internes et externes en milieu de travail, Groupe Partouche fait du respect de la santé physique et mentale de ses collaborateurs une de ses valeurs éthiques fondamentales.

Comme pour tous les autres risques professionnels, les risques psychosociaux et notamment les violences au travail ont fait l'objet d'une démarche d'évaluation dans les Documents Unique d'Evaluation des Risques Professionnels – DUERP - au sein de nos entités.

Conscient que les agissements sexistes ou le harcèlement sexuel peuvent parfois être favorisés par l'organisation du travail, voire banalisés, une attention particulière a donc été portée sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Des formations internes sont régulièrement effectuées.

Ces actions de formation ont pour objectif de faire évoluer les comportements mais aussi aider au repérage le cas échéant des cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

En relation directe avec les équipes, ils constituent un pivot pour relayer la politique de prévention mise en place, mais aussi pour détecter les actes dont les membres de leurs équipes peuvent être auteurs ou victimes.

Ces actions ont été accompagnées d'une part par la mise en place d'une procédure de signalement et traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein des entités du Groupe, et d'autre part, par une campagne d'affichage et de communication sur les violences faites aux femmes sur les canaux de communication interne de type « Application mobile RH ».

521 SALARIÉS FORMÉS SUR LES TROIS DERNIERS EXERCICES

Groupe Partouche vient de s'engager aux côtés de l'UNI Global Union, organisation qui rassemble des travailleurs de plus de 150 pays différents, en ratifiant la charte de lutte contre les violences et le harcèlement au travail, charte co-construite avec l'Union Européenne.

4.3.3 • ANCRAGE TERRITORIAL ET SOUTIEN À LA VIE CULTURELLE ET ASSOCIATIVE

Nos casinos, dans une certaine acceptation, sont doublement éponymiques.

D'une part, en raison du fait que nos clients les appellent du nom de la municipalité au sein de laquelle ils sont implantés. On parle du "Casino de Cabourg", du "casino de Pornic"...

D'autre part, en raison du fait que nos clients appellent aussi nos casinos "le casino Partouche", nom de son fondateur.

Cette "double éponymie" donne à notre Groupe un impact particulièrement fort, mais aussi une responsabilité particulière vis-à-vis des localités d'implantation.

Par ailleurs, notre activité, dont le socle est le divertissement, et dont le modèle économique repose sur de la vente et de l'accueil "physique" en direction de clients "personnes physiques", renforce cette empreinte locale.

Notre présence physique suppose également de forts liens avec des fournisseurs et prestataires de proximité.

Enfin, le modèle de casino "à la française" repose sur un socle réglementaire particulier, et sur un modèle d'attribution selon les règles des marchés publics. Nos liens avec les acteurs publics locaux sont donc particulièrement denses.

En résumé, clients, collaborateurs, autorité locales, fournisseurs, parties prenantes au sens large, tout converge pour faire de Groupe Partouche un acteur local engagé, par nature, par nécessité, par devoir, et surtout par envie de donner du sens à nos actions.

Groupe Partouche a en effet toujours souhaité avoir un impact positif et fort sur le développement des territoires, convaincu que la réussite de ses filiales est indissociable de leur environnement proche. C'est pourquoi Groupe Partouche s'engage à contribuer au développement économique, social et environnemental dans ses lieux d'implantation. Chaque site, en tenant compte de ses spécificités, s'implique ainsi dans la vie locale des territoires.

Pour ce faire, et par exemple, le Groupe met en place diverses actions visant à principalement à :

- Développer l'emploi local via des actions favorisant l'insertion professionnelle.

Groupe Partouche est un acteur engagé dans le développement de l'emploi local via des actions favorisant l'insertion professionnelle. Groupe Partouche travaille en partenariat avec des associations pour accompagner des personnes éloignées de l'emploi vers l'insertion professionnelle (cf. 4.3.1.3 « Promouvoir la diversité et l'inclusion »).

- Apporter son soutien aux opérations de mécénat et aux associations.

Groupe Partouche contribue à enrichir la vie culturelle, sportive et sociale, élément important de l'attractivité des territoires, via ses actions de mécénat et de sponsoring. Les exemples sont nombreux, notamment dans les domaines du sport et des spectacles.

En plus de ses initiatives propres, Groupe Partouche reverse 12 M€ aux communes au titre des cahiers des charges, obligation contractuelle qui contribue au développement des communes.

Groupe Partouche entend poursuivre son engagement en continuant à mener ces diverses actions, en renforçant ses partenariats avec les acteurs locaux et en développant de nouvelles initiatives pour contribuer au développement des territoires et créer de nouvelles opportunités là où il est implanté.

Mettre à disposition de ses clients des outils ou des supports d'information sur les activités touristiques de la région.

Groupe Partouche, dans ses hôtels, met à disposition des clients des outils ou des supports afin de faire découvrir aux clients les richesses naturelles et culturelles des territoires.

Via ses opérations SOLIVERT, Groupe Partouche sensibilise à la préservation de l'environnement et de la biodiversité des territoires, à la préservation de ce patrimoine et crée du lien social en mobilisant notamment les clients, les habitants et les associations (cf. 4.2.2.7 « Impacts sur la biodiversité »).

Groupe Partouche est également engagé dans la rénovation de ses établissements permettant de réduire son impact environnemental et de valoriser le patrimoine local.

659 182 € DÉPENSÉS AU TITRE DU MÉCÉNAT

2 066 525 € DÉPENSÉS AU TITRE DU SPONSORING

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

4.3.4 • PROTECTION DES DONNÉES

Depuis maintenant plusieurs années, le Groupe Partouche investit dans les nouvelles technologies afin d'améliorer sa performance organisationnelle et faire profiter à ses clients du meilleur du numérique (dématérialisation électronique des jetons de jeux, dématérialisation des commandes de nourriture et boissons, programme de fidélité, etc.).

Cette modernisation des activités du Groupe entraîne une plus forte exposition aux risques liés aux fraudes, aux cyberattaques, aux défaillances informatiques, aux pannes électriques et aux interruptions de télécommunications. Par ailleurs, le renforcement des réglementations en matière de sécurité numérique et de régulation des jeux accroît l'exposition aux risques de non-conformité. Un sinistre ou une attaque informatique pourrait affecter les activités du Groupe par l'altération, la perte ou la divulgation d'information personnelle, stratégique ou confidentielle ; ou par l'impossibilité d'exécuter des opérations journalières telles que les activités internes de gestion ou l'exploitation des établissements.

Différents événements nationaux et internationaux ont été observés cette année dans notre secteur d'activité qui, après analyse approfondie, ont pu conforter le Groupe tant dans ses choix d'investissement dans l'intégration de la sécurité dans ses projets, que dans ses efforts de maintien en conditions de sécurité de ses actifs, de protection de ses infrastructures, et de sensibilisation de ses collaborateurs.

Conscient de l'importance croissante que les technologies de l'information ont dans ses différentes activités le Groupe Partouche s'est doté d'une cellule Cybersécurité depuis 2020. Appuyé par un engagement fort de la Direction, le Groupe met en œuvre, dans une démarche d'amélioration continue, un Système de Management de la Sécurité Numérique (SMSN) dont le rôle est de piloter la sécurité de l'information et la protection des données sur l'ensemble de ses processus.

Ce Système de Management de la Sécurité Numérique (SMSN) intègre un Système de Management de la Sécurité de l'Information et un Système de Management de la Protection de la Vie Privée s'appuyant sur les normes ISO/IEC 27001 et ISO/IEC 27701. Le Système de Management de la Sécurité Numérique Groupe est piloté par l'équipe de sécurité numérique Groupe, supervisée par un responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) rattaché au comité de direction et appuyée par un délégué à la protection des données (DPO).

Cette organisation permet une amélioration continue et la conduite d'un plan de sécurisation comprenant des mesures d'anticipation et de réaction face aux menaces cyber, intégrant une veille active des attaques sur le secteur et la prise en compte des retours d'expérience. Parmi ces mesures, le Groupe dispose d'une organisation informatique comprenant des salles informatiques réparties au sein de ses différents établissements, chacun bénéficiant de mesures de continuité électrique et de plans de sauvegarde des données.

Très attaché à son histoire et à son capital humain, le Groupe aborde la cybersécurité comme un moteur social vecteur de nouvelles compétences, de cohésion, et de partage de valeurs. Les menaces inhérentes au numérique concernant tout un chacun et dépassant le simple cadre professionnel, l'accent est mis sur la sensibilisation et l'accompagnement de tout le personnel aux bonnes pratiques d'hygiène numérique, bénéfiques tant dans la sphère professionnelle que familiale. S'inscrivant dans la durée, la sécurité numérique dans le Groupe Partouche est dorénavant un passage obligé pour tous ses projets numériques permettant de bénéficier de toute la puissance et des merveilles du numérique, tout en assurant la résilience de ses activités et la sécurité de ses clients.

Dans cette même dynamique, le Groupe décline son Système de Management de la Sécurité Numérique (SMSN) au sein de ses principales filiales technologiques, dont Partouche SI, Appolonia et Partouche Technologies. Ces filiales ont la charge de décliner en mesures, moyens et outils de protection (prévention, détection, réaction), la politique Groupe de sécurité numérique.

4.3.5 • JEU RESPONSABLE

4.3.5.1 • ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE LA GOUVERNANCE INTERNE RELATIVE À LA PROTECTION DES JOUEURS

LA GOUVERNANCE DU GROUPE

La gouvernance jeu responsable a totalement été refondée en octobre 2021. Elle s'appuie sur un nouveau service dont la finalité est d'aider les filiales dans le cadre de la mise en œuvre d'une stratégie harmonisée sur le périmètre Groupe. La structuration est la suivante :

Le Directeur Jeu Responsable

Afin de piloter les actions relatives à la thématique du jeu responsable, le groupe a créé le poste de Directeur Jeu Responsable qui supervise le sujet. Placé au sein du département Développement durable ce dernier a pour mission de positionner le sujet sur un standard élevé d'exigence, qui place le Groupe au rang des acteurs les plus engagés en matière d'éthique. Son rôle est d'optimiser et de moderniser la politique ambitieuse que Groupe Partouche met en œuvre. Il a la charge de structurer, coordonner et dynamiser la politique générale de prévention au sein de nos établissements. Il a également une mission d'animateur de la stratégie globale, aidant au déploiement des mesures au sein des filiales, et s'assure de leur bonne application dans un esprit d'accompagnement. Il entretient des échanges permanents avec les différentes parties prenantes.

Le recrutement a eu pour principale mission de s'attacher au profil d'un professionnel du secteur des casinos, connaisseur de notre univers réglementaire et de la « culture du jeu ». Cela était une condition essentielle non seulement à sa bonne intégration, mais surtout à la bonne acceptation par les professionnels de la feuille de route à mettre en œuvre. Cette intégration s'est révélée parfaitement réussie. Il ne doit pas être confondu avec le Directeur Responsable au sein de nos établissements, seul garant de la bonne application règlementaire au sein de chaque casino.

Un comité de pilotage (COPIL) Jeu responsable Groupe a été mis en place en octobre 2021. Cet organe permet une approche participative, facilite les schémas de co-construction, et l'implémentation du projet par chacun de ses membres.

Le comité de pilotage a pour but d'approuver les pistes de travail, et d'aider le Directeur Jeu Responsable dans ses prises de décisions, notamment sur les thématiques et outils à développer, la stratégie du Groupe, les projets finalisés et de s'assurer du respect des délais en termes de planification et de mise en œuvre. Le COPIL est donc une instance de décision.

Au regard des contraintes liées aux thématiques pluridisciplinaires, il est convenu que le comité de pilotage soit composé de la manière suivante :

- 8 Directeurs Responsables de casinos
- Le Président du Directoire
- Le Secrétaire général adjoint
- Le membre du Directoire, Directeur d'exploitation
- La Directrice Financière
- La Directrice Développement Durable
- Le Directeur Marketing-communication
- Le Responsable Juridique et Compliance
- Le Responsable formation
- Le Directeur Jeu Responsable

Les membres du Copil ont été désignés conjointement par la Direction générale du Groupe. Les réunions du Copil doivent se tenir tous les 2 mois. Néanmoins, au regard des besoins liés à la mise en place de notre stratégie internalisée, ce ne sont pas moins de 12 réunions qui se sont tenues sur 18 mois.

La commission de suivi est une sous-commission du Copil. Elle est composée de 6 membres, désignés par la Direction générale parmi les référents jeu responsable.

Un membre supplémentaire est quant à lui désigné au regard de ses compétences informatiques afin de se livrer à une analyse technique du fonctionnement de nos logiciels.

La commission se réunit après la clôture de l'exercice selon les mêmes règles que le Copil. Elle établit un bilan sur le respect du déploiement du projet et du plan de lutte contre les addictions. Elle veille à sa conformité au regard du projet initial. Elle a également pour rôle de dresser un bilan objectif et opérationnel des mécanismes, de leur efficacité ou de tout problème de terrain en relation avec le déploiement des nouveaux outils. Ce retour d'expérience permet au Copil de déclencher des mesures correctives.

LA GOUVERNANCE INTERNE AUX CASINOS

En parallèle de la gouvernance Groupe, chaque filiale est structurée afin de mettre en œuvre la stratégie jeu responsable. À cet effet, chacun de nos casinos est doté d'un service interne jeu responsable. Ces relais de terrain sont les premiers acteurs de la lutte contre l'excès de jeu.

Le Directeur Général d'un casino assure le poste de Directeur Responsable au sens de la règlementation des jeux. À cet égard, il s'assure que l'intégralité des processus de travail permettent de mener l'activité commerciale de l'entreprise, tout en répondant aux obligations de la législation et des pratiques professionnelles imposées par la réglementation des jeux. Le Directeur Responsable est le garant de la sincérité et de la régularité des jeux. C'est dans ce cadre qu'il remplit sa mission de prévention de l'abus de jeu, qu'il supervise en étroite collaboration avec les référents et membres de comité de Direction.

En France, Groupe Partouche exploite 38 casinos ainsi qu'un club de jeu. Chacune de nos entreprises dispose d'un ou plusieurs référents jeu responsable, qui agissent en binôme et totale complémentarité avec les Directeurs Responsables. Certaines entreprises ont décidé de positionner l'intégralité de leurs MCD (membres de comité de direction) en qualité de référent.

En l'état actuel, nous recensons 39 Directeurs Responsables, et 69 référents jeu responsable. 108 personnes assurent la coordination interne de notre politique de prévention, ainsi que le suivi quotidien des clients en difficulté.

Le référent jeu responsable anime la politique de prévention au sein de son entreprise. Il assure l'information de toutes les équipes et veille à leur formation. Il veille également au suivi des différents dossiers et travaille en relation étroite avec le Directeur Responsable. Il est la clé de voûte du dispositif local de prévention et le garant de l'implication de tous les salariés.

La majorité des référents occupe les fonctions de MCD (membres de comité de direction). D'un point de vue conventionnel, les connaissances mises en œuvre pour ces fonctions de MCD (membres de comité de direction) sont équivalentes à celles validées par un diplôme des niveaux I ou II de l'éducation nationale, ou par des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité. Il s'agit donc d'un poste qualifié nécessitant de solides compétences techniques.

Le MCD (membres de comité de direction) supervise le bon déroulement de l'exploitation des jeux, dans un souci de respect de qualité de service. Il veille à la stricte application de la règlementation des jeux et assure la fidélisation de la clientèle. Les qualités à déployer dans l'exercice de la fonction sont donc le management, la rigueur, la communication, le savoir-être et les relations commerciales. Il peut être amené à remplacer le responsable de l'établissement. Le Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC) développe également, de manière autonome, un cursus intermédiaire de niveau Bac+2, qui favorisera, à termes, les évolutions professionnelles internes.

Les référents sont sélectionnés en fonction de leur intérêt au regard des thématiques en relation avec la prévention du jeu excessif. Ils suivent donc des formations complémentaires, disponibles auprès du CFPC (Centre de Formation Professionnelle des Casinos), notre centre de formation.

Au-delà des référents, chaque salarié est un maillon indispensable de la chaîne de détection précoce des clients en difficulté. Ils ont donc une place prépondérante, notamment dans les alertes et les signalements à la hiérarchie. Nous sommes convaincus qu'il est nécessaire de faire évoluer leurs missions, notamment par un recours régulier à la formation tel que nous le développerons dans le paragraphe dédié. En sus de la formation obligatoire dans les 90 jours suivant l'embauche, Groupe Partouche a décidé d'aller au-delà en créant des formations de recyclage sur le sujet du jeu responsable. Cela permet d'une part l'entretien et l'actualisation des connaissances, et d'autre part de maintenir un haut niveau de sensibilisation des équipes.

4.3.5.2 • RISQUES ET OPPORTUNITÉS EN MATIÈRE DE JEU RESPONSABLE

Les casinos sont tenus de se conformer à une obligation règlementaire en matière de prévention de l'excès de jeu, notamment sur la détection précoce, l'information des clients, leur accompagnement et le suivi dans le temps.

LES RISQUES

Le risque humain : un joueur en difficulté est susceptible de présenter une menace pour lui-même ou pour son entourage.

Le risque juridique est patent en cas d'inobservation de ces obligations tant de la part des autorités de contrôle qui disposent d'un pouvoir de sanction administrative, que vis-à-vis de nos clients qui peuvent aller au contentieux.

Le risque économique est également présent. Une latence des casinos en matière de jeu responsable

pourrait se traduire par une perte de clientèle. Si les casinos désirent construire un modèle économique pérenne, ils doivent intégrer ce risque d'excès de jeu dans leur politique et le combattre dans leur stratégie.

Le risque d'image : notre activité, en cas d'échec à protéger les joueurs, pourrait être exposée à un déficit d'image.

LES OPPORTUNITÉS

La mise en place de mesures adaptées aux risques permet à Groupe Partouche de poursuivre son exploitation dans de bonnes conditions. Être un opérateur responsable, et être reconnu pour cela, permet au groupe d'entretenir des relations de confiance, tant vis-à-vis de ses clients que vis-à-vis d'autres parties prenantes. Dans le cadre des appels d'offres, la politique de Groupe Partouche témoigne d'un standard de qualité particulièrement élevé, de nature à rassurer ses interlocuteurs.

4.3.5.3 • stratégie et objectifs en matière de jeu responsable

Afin de répondre au mieux à ses enjeux, le Groupe Partouche a mis en œuvre une stratégie qui consiste d'une part à renforcer ses moyens technologiques et matériels, et d'autre part à miser sur les compétences des collaborateurs. Ci-après sont exposés les principaux dispositifs en place.

Les moyens technologiques et matériels au service de la prévention du jeu responsable :

- Un logiciel dédié à la gestion du jeu responsable a été développé. Il permet un meilleur suivi des cas, diffuse des alertes de vigilance aux équipes opérationnelles, intègre les décisions de modération de jeu dans tous les logiciels internes. Il permet une meilleure gestion et la collecte de données statistiques ;

- Nouvelle campagne de communication multicanale (affiches internes, diffusions numériques sur écrans KT présents sur les machines à sous et les jeux électroniques, messages de prévention sur le réseau interne de télévision, posts sur les réseaux sociaux) ;

- Des flyers d'informations en libre disposition dans nos établissements détaillant les aides dont le client peut bénéficier ;

- Des flyers distribués à la demande notamment pour les gagnants de gros jackpots, ou pour les proches d'un client en difficulté ;

- Des questionnaires d'autoévaluation en libre disposition permettant au client d'évaluer sa relation au jeu autant de fois qu'il le désire (possibilité également offerte sur le site internet en version numérique) ;

- Site internet complet et facilement accessible via un QR code offrant la possibilité de prise de rendez-vous avec le référent en ligne.

Les moyens humains :

- La formation prévention de l'excès de jeu : c'est la formation initiale obligatoire à tenir dans les 90 jours suivant l'embauche d'un salarié sous agrément (travaillant en salle de jeu) ;

- La formation de recyclage : c'est une formation que nous rendons obligatoire pour tous les personnels sous agrément et qui se tient tous les 2 ans. Ce premier recyclage aborde 3 thématiques : les évolutions de notre stratégie, la détection précoce, et la manière d'opérer un signalement à la hiérarchie. Les entreprises peuvent décider d'étendre cette formation à des catégories de personnel en contact avec la clientèle pour laquelle la formation n'est pas obligatoire afin d'accroître la surface de vigilance ;

- La formation référent et MCD (membres de comité de direction) : le référent est central dans notre dispositif. Cette formation que nous rendons obligatoire aborde : l'animation de la politique jeu responsable en interne, la tenue de l'entretien client, la façon créer un lien de confiance. Elle aborde également des principes d'écoute active afin de mieux décrypter l'attitude du client ;

- Un partenariat national nous unit à la fédération addiction, acteur majeur de la prévention et de la lutte contre les addictions, et nous sommes en train de conclure des partenariats locaux avec des CSAPA (Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie), parmi leurs adhérents. L'ambition est de couvrir chacun de nos casinos d'un relais de proximité ;

- L'information des salariés est permanente et se fonde sur les éléments suivants : des réunions d'équipe, des notes à l'affichage, des diffusions via l'application RH, des webinaires, une newsletter semestrielle, des fiches didactiques sur le jeu responsable, un séminaire annuel des référents dont le premier se tiendra fin 2023;

- Les compétences des collaborateurs sont sollicitées dans le cadre des décisions qu'ils sont amenés à prendre, en lien avec les clients. C'est notamment le cas pour les actions ci-après évoquées :

- La LVA (limitation volontaire d'accès) qui est au cœur de notre dispositif de prévention. Nous avons pris le parti de la rendre modulable afin de mieux coller aux besoins du client. Elle se décline selon plusieurs modèles. C'est une mesure contractualisée avec le client lors d'un entretien avec le référent. La LVA peut être stricte, sans possibilité d'accès ou modulable avec un droit d'accès limité (déclinable en droits de visite par semaine ou par mois, avec une interdiction sur des journées ou périodes ciblées comme le mercredi, le week-end, les vacances scolaires, les jours de la semaine). La LVA (limitation volontaire d'accès) hybride est également disponible et permet un retour progressif au jeu. Par exemple une mesure de 4 mois peut prévoir 2 mois d'interdiction, et 2 mois avec 2 visites par mois ;

- La limitation des moyens de paiement : c'est un outil complémentaire visant à réduire la consommation. À cet effet, des limites sont fixées sur les moyens de paiement acceptés en caisse (chèques ou carte bleue) ;

- Exclusion systématique des communications publicitaires dès qu'une mesure est prononcée ;

- Entretien du client avec nos équipes avant la reprise du jeu, ce bilan est déterminant afin d'optimiser l'efficacité des mesures prononcées.

Les moyens à la fois technologiques, matériels, et humains, in fine, donnent corps à notre stratégie.

Groupe Partouche a développé des outils statistiques qui lui permettent de jauger de l'efficacité de sa stratégie. Ces indicateurs constituent un baromètre fiable, nous permettant de disposer de données objectives dans l'évaluation de notre stratégie.

Le jeu responsable en quelques chiffres :

- 108 référents jeu responsable dans nos 39 casinos français (dont un club de jeu),
- 3 nouvelles affiches renouvelées tous les 6 mois,
- 180 points de distribution des flyers,
- 307 affiches de prévention format papier,
- 241 écrans de TV internes relayant des messages de prévention,
- 6 000 écrans KT (sur machines à sous) diffusant un message de prévention lorsque le client fait action de jeu,
- 2 100 salariés formés au jeu responsable via le module initial soit 100 % des personnels en salle de jeux,
- 1 100 recyclages et formations annuelles sur la thématique du jeu responsable,
- 94 % des entretiens se déroulent à l'initiative du casino à la suite d'une détection interne,
- 1 926 rendez-vous annuels avec les clients,
- 1 819 mesures de LVA (limitation volontaire d'accès) prononcées,
- 76 % des clients ne contractualisent qu'une seule mesure LVA (limitation volontaire d'accès), signe que ce dispositif a résolu leur problème,
- 41 mesures de limitation des moyens de paiement.

Depuis la mise en œuvre de notre stratégie, nos plans d'action 2022 et 2023 ont été validés par l'ANJ (Autorité nationale des jeux) qui relève notamment :

- Le volontarisme de notre politique, et constate que notre stratégie se déploie selon le rythme prévisionnel indiqué ;
- Que notre stratégie s'inscrit dans la continuité du dispositif mis en place l'année précédente et que certaines actions envisagées marquent de nouvelles avancées en matière de prévention du jeu excessif ou pathologique ;
- Que notre dispositif d'accompagnement est complet ;
- Que les établissements du Groupe disposent d'un programme approfondi de formation ;
- Que les casinos français et le club de jeux se sont encore attachés à améliorer la communication au sein de leurs établissements de jeu, notamment via l'insertion d'un message de prévention sur leurs différents supports de jeu la refonte des contenus des messages de sensibilisation délivrés et les évolutions de notre site internet.

En conclusion, la stratégie jeu responsable permet à Groupe Partouche de remplir ses deux objectifs principaux :

1. Faire en sorte que le jeu d'argent reste un plaisir ;

2. Identifier et protéger les joueurs qui présentent des risques de dépendance au jeu.

4.4 • INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE



4.4.1 • 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, pourrait entraîner dans certaines circonstances des comportements à risque, voire frauduleux de la part de salariés, de clients, ou d'autres personnes externes à l'entreprise.

L'activité liée au jeu d'argent doit ainsi faire face à des risques potentiels de détournement de fonds ou à des risques de tricherie en lien avec le jeu.

L'ensemble des cadres et des salariés affectés au service des jeux des casinos, afin de pouvoir travailler, doit être détenteur d'un agrément accordé par le Ministre de l'Intérieur, au vu d'un dossier transmis par le casino aux services de police. Cet agrément est délivré à la suite d'une 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, des caisses, des coffres, des salles de comptée, des machines à sous et des entrées. Les enregistrements conservés jusqu'à 28 jours permettent, en complément des systèmes informatiques, une surveillance effective de tous les mouvements d'argent dans les salles de jeux et les back-offices sensibles.

Les casinos sont assujettis aux dispositions légales relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Le code Monétaire et Financier fait obligation aux représentants légaux et aux directeurs responsables des établissements de mettre en place des mesures de vigilance à l'égard de la clientèle (notamment l'enregistrement des changes, lorsque leur montant excède 2 000 € par séance), de contrôler et, le cas échéant, de communiquer à la cellule de renseignement nationale TRACFIN (acronyme de traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins) tout soupçon ou tentative de blanchiment.

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

Une réflexion est en cours afin de mettre en place pour le futur des indicateurs de suivi.

4.4.2 • PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les activités du Groupe nécessitent un dialogue et l'intervention de nombreuses parties prenantes. Dans ses interactions avec celles-ci, un collaborateur mal intentionné pourrait solliciter, accepter ou agréer tout avantage illégitime/indu en échange d'une contrepartie.

Ainsi, un pacte de corruption, qui est l'accord entre le corrupteur et le corrompu, peut avoir de multiples finalités. Il peut être fait dans l'intérêt personnel direct ou indirect du salarié, du représentant légal, mais aussi du Groupe, ou d'un tiers, personne physique ou morale.

Au regard de sa taille, l'ensemble des activités du Groupe est concerné par ce risque de corruption.

Au titre de l'activité en lien avec les jeux d'argent et de hasard, les risques de corruption et d'atteintes à la probité se distinguent selon le caractère public ou privé de l'interlocuteur. Dans ses relations avec les parties prenantes du secteur public (mairies, collectivités territoriales, autorités publiques) le moment où le risque de corruption est le plus important se situe un peu avant ou pendant la période relative à la procédure d'obtention de délégation de service public (DSP). Généralement, cette procédure a lieu tous les 12 ou 15 ans.

Dans l'hypothèse de corruption privée, compte tenu du volume important de contrats passés, c'est au sein des relations d'affaires qu'existerait un risque de corruption avec les parties prenantes (notamment : clients, fournisseurs, prestataires).

Le législateur prévoit des dispositions légales relatives à la lutte contre la corruption auxquelles l'ensemble des activités et filiales du Groupe sont assujetties.

En ce qui concerne le risque de corruption durant les périodes d'obtention de DSP, la loi Sapin de 1993 encadre le contenu et la procédure de passation du contrat et instaure notamment des règles de publicité et de mise en concurrence des DSP.

La Loi Sapin 2 de 2016 dispose quant à elle que les dirigeants des sociétés dépassant certains seuils sont tenus de mettre en place un programme de conformité anticorruption intégrant les mesures destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence.

Ce programme contient des mesures telles que le code de conduite qui définit et illustre les différents types de

comportements à proscrire comme étant susceptibles des faits de corruption ou de trafic d'influence, ou encore, un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à ce code.

Les cadres et les personnels des établissements du Groupe sont formés à la problématique de la lutte contre la corruption et des atteintes à la probité.

4.4.3 • POLITIQUE FISCALE

4.4.3.1 • DES PRINCIPES EN MATIÈRE FISCALE

Le Groupe veille à la bonne application des principes suivants :

- Respect par toutes les sociétés du Groupe des réglementations en vigueur dans les États où ces sociétés sont implantées, le respect des délais prévus par les réglementations applicables dans chaque État, pour le dépôt des déclarations requises et le paiement des impôts dus ;
- Soutien à l'activité opérationnelle dans le respect des réglementations applicables ;
- Conduite intègre dans les sujets d'ordre fiscal ;
- Gestion fiscale à la fois proactive et efficace afin de préserver et maximiser la valeur générée pour le Groupe ;
- Vigilance quant à la réalité opérationnelle et commerciale de ses transactions et refus de prendre part à tout montage fiscal artificiel ;
- Lutte contre l'évasion fiscale avec l'absence de recours à des schémas d'évasion fiscale ou à des structures dénuées de substance ;
- Vigilance sur le recours à des mesures fiscales incitatives, notamment au regard de l'image de marque.

4.4.3.2 • ORGANISATION DU GROUPE ET PRIX DE TRANSFERT

La stratégie et l'organisation de Groupe Partouche reposent sur un modèle décentralisé. D'une manière générale, les filiales développent leur activité en autonomie. Les opérations entre parties liées sont réalisées dans le respect de la politique du Groupe en matière de prix de transfert, laquelle se fonde sur le principe de pleine concurrence.

Par ailleurs, la configuration du Groupe avec une activité majoritairement localisée en France minimise le risque de prix de transfert.

4.4.3.3 • PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLE ET LOCALES

DÉVELOPPEMENT DE NOS ACHATS RESPONSABLES ET LOCAUX

Dans les territoires où nos activités sont présentes, 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. Elles font appel à des fournisseurs référencés sur le plan national et des fournisseurs présents localement afin de garantir tant notre indépendance que notre volonté d'entretenir des relations commerciales au plus près de nos établissements.

Dans la mesure où les métiers de jeux ne s'y prêtent pas, le recours à la sous-traitance reste faible. Considérant l'importance de développer des relations durables et équilibrés sur le long terme, Groupe Partouche va mettre à jour sa politique d'achat afin de s'assurer de la bonne prise en compte des aspects éthiques, sociaux et environnementaux. Cela conduira à la mise en place d'une charte achats responsables sur nos activités hors-jeux dans un premier temps.

RÉPARTITION DES FILIALES
par nombre de fournisseurs utilisés :
Moins de 100 fournisseurs : 27 %
Entre 100 et 200 fournisseurs : 23 %
Entre 200 et 300 fournisseurs : 25 %
Plus de 300 fournisseurs : 25 %

Répartition des filiales par nombre de sous-traitants utilisés:
Aucun sous-traitant : 38 %
1 à 5 sous-traitants : 33 %
6 à 10 sous-traitants : 33 %
11 à 15 sous-traitants : 6 %
Plus de 15 sous-traitants : 5 %

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

RESPECT DES DÉLAIS DE PAIEMENT

Groupe Partouche respecte les dispositions légales en matière de délai de paiement.

Groupe Partouche met en place une politique rigoureuse afin de sécuriser le respect des délais de paiement de ses fournisseurs notamment via la dématérialisation des factures en lien avec les exigences de la loi des finances 2021.

LITIGES FOURNISSEURS

En tant qu'entreprise, nous sommes conscients que les litiges fournisseurs peuvent avoir un impact négatif sur notre activité. Nous mettons tout œuvre pour éviter ces situations. Groupe Partouche sélectionne soigneusement ses fournisseurs et s'assure qu'ils respectent leurs exigences en matière de qualité et de service. Groupe Partouche s'engage également à maintenir une communication régulière avec ses fournisseurs afin de résoudre tout problème éventuel. Les principaux litiges sont liés à du matériel défectueux ou aux travaux de rénovation de certains établissements.

Délai moyen de paiement fournisseurs : 1 mois

13 litiges avec les fournisseurs au cours de l'exercice

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.6 « Tableau des indicateurs » du présent chapitre.

4.5 • AUTRES INFORMATIONS

Groupe Partouche a signé, au cours de l'exercice précèdent, son premier prêt à impact "PACT" (ou sustainability linked loan) auprès d'ARKEA Banque. Le taux d'intérêt est ajustable en fonction d'un score extra-financier établi par une agence d'analyse et de conseil extra-financier. Les critères sont déclinés selon les trois thématiques : environnement, social et gouvernance. Cette deuxième évaluation nous a permis d'obtenir un score de 67/100 (+1 point par rapport à l'an dernier) alors que le benchmark s'établit à 60/100.

Le Casino du Lac, situé en Suisse, est certifié ISO 9001, norme du management de la qualité, fondée sur sept principes de management : l'orientation client, leadership, l'implication du personnel, l'approche processus, l'amélioration continue, la prise de décision fondée sur des faits et le management des relations avec les parties intéressées.

Groupe Partouche a rejoint en 2023 le Pacte Mondial des Nations Unies, la plus grande initiative internationale de développement durable et de responsabilité sociétale d'entreprise. En adhérant au Pacte mondial Réseau France, le Groupe Partouche s'engage à :

- Respecter et intégrer les Dix principes du Pacte mondial à la stratégie et les activités quotidiennes de l'entreprise ;
- La promotion du Pacte mondial des Nations Unies et de ses Dix principes dans sa sphère d'influence ;
- La publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (CoP).

4.6 • TABLEAU DES INDICATEURS

Les indicateurs présentés précédemment sont repris dans le tableau synthétique ci-dessous :

INDICATEURS	2021	2022	2023
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES			
TAXONOMIE			
Chiffres d'affaires éligibles en %	-	0,22 %	4,43 %
Chiffres d'affaires alignés en %	-	0,00 %	0,00 %
CAPEX éligibles en en %	26,6 %	1,89 %	1,48 %
CAPEX alignés en %	-	0,00 %	0,00 %
OPEX éligibles en %	-	-	-
OPEX alignés en %	-	-	-
ÉNERGIES			
Consommation d'électricité (en KW)	42 305 092	58 267 064	57 099 416
Consommation de gaz (en MWh)	-	11 325	13 049

INDICATEURS	2021	2022	2023
BILAN CARBONE			
Scope 1 (t CO2e)	-	1 907 (*)	2 195
Scope 2 (t CO2e)	-	2 826 (*)	2 885
Scope 3 (t CO2e)	-	148 188 (*)	174 160
EAU			
Consommation d'eau (en m^3)	173 656	175 204	218 857
SITES CONFORMES AU DÉCRET 7 FLUX			
Pourcentage de sites conformes au décret 7 flux	51 %	51 %	51 %
DÉCHETS TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE (EN KG)			
Papier/Carton/Plastique	23 853	29 735	82 622
Verre	-	-	17 679
Cartouches	178	217	75
Canettes en métal	19	51	75
Piles	36	100	125
DEEE	70	420	1 699
INFORMATIONS SOCIALES			
EFFECTIFS PAR CSP			
Personnel mis à la disposition de l'entreprise	-	-	2
Ouvriers	98	113	103
Employés	2 726	2 713	2 726
Agents de maîtrise et techniciens	277	259	267
Cadres	805	807	813
EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE			
France	93,9 %	93,1 %	93,3 %
Belgique	1,0 %	1,4 %	0,9 %
Suisse	4,3 %	3,3 %	3,5 %
Tunisie	1,7 %	2,0 %	2,3 %
EFFECTIFS PAR SEXE			
% hommes	59,40 %	59,67 %	61,03 %
% femmes	40,60 %	40,33 %	38,97 %

INDICATEURS	2021	2022	2023
EFFECTIFS PAR ÂGE			
Moins de 25 ans	15 %	16 %	16 %
25 à 34 ans	26 %	25 %	24 %
35 à 44 ans	25 %	21	21 %
45 à 54 ans	23 %	24 %	24 %
55 ans et plus	11 %	14 %	15 %
ORGANISATION DU TRAVAIL			
Salariés à temps partiel	174	193	199
Taux d'absentéisme	7,39 %	6,85 %	7,20 %
MOUVEMENT DES COLLABORATEURS			
Nombre de CDI signés	500	1 278	1 022
Nombre de licenciements	100	203	155
Nombre de démissions au cours de l'exercice	312	506	517
Nombre de départs pour autres motifs	301	721	1 661
Turnover des collaborateurs	14,31 %	31,35 %	27,47 %
DIALOGUE SOCIAL			
Nombre de CSE	40	43	42
Nombre d'accords entreprise signés au cours de l'exercice	28	41	49
DIVERSITÉ			
Pourcentage de femmes parmi les cadres	31 %	31 %	32 %
Nombre d'incidents de discrimination	0	0	0
MASSE SALARIALE			
Masse salariale globale (en M€)	104	168	177
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise (en M€)	0,13	4,19	4,72
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Taux de fréquence des accidents de travail	13,76	26,29	20,39
Taux de gravité des accidents de travail	-	0,77	1,47
Nombre de déclarations d'accident de travail	70	161	135
Nombre de maladies professionnelles	7	13	7
Nombre d'accords en vigueur sur la santé et la sécurité au travail	6	4	7

INDICATEURS	2021	2022	2023
DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN			
Nombre d'heures de formation	12 519	17 017	14 254
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation	1 367	1 792	1 909
Nombre de contrats en alternance	99	140	168
Montant dépensé au titre de la formation en euros	382 652 €	736 679 €	464 237€
ANCRAGE TERRITORIAL ET SOUTIEN À LA VIE CULTURELLE ET ASSOCIATIVE			
Montant du mécénat (en euros)	274 210	296 267	659 182
Montant du sponsoring (en euros)	1 692 622	2 001 260	2 066 525
JEU RESPONSABLE			
Mesures de LVA	-	1 284	1 819
Mesures de limitation des moyens de paiement l	-	59	41
INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE			
RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE FOURNISSEURS			
Moins de 100 fournisseurs	41 %	28 %	27 %
Entre 100 et 200 fournisseurs	27 %	25 %	23 %
Entre 200 et 300 fournisseurs	20 %	28 %	25 %
Plus de 300 fournisseurs	12 %	19 %	25 %
RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS UTILISÉS			
Aucun sous-traitant	42 %	38 %	33 %
1 à 5 sous-traitants	26 %	22 %	33 %
6 à 10 sous-traitants	23 %	27 %	23 %
11 à 15 sous-traitants	6 %	7 %	6 %
Plus de 15 sous-traitants	3 %	3 %	5 %
PAIEMENT DE FOURNISSEURS			
Délai moyen de paiement fournisseurs en mois	1	1	1
LITIGES FOURNISSEURS			
Nombre de litiges avec les fournisseurs	8	12	13

(*) Groupe Partouche a procédé à un nouveau calcul de ses émissions de gaz à effet de serre par rapport à l'exercice précédent du fait du taux d'incertitude élevé, de la finalisation du paramétrage de l'outil et de manière à avoir des informations comparatives (cf. chapitre 4.2.2.4 « Empreinte carbone et émissions de gaz à effet de serre »). Sur l'exercice 2022, le bilan carbone selon le précédent calcul était le suivant : Scope 1 à hauteur de 2 310 tCO2e, Scope 2 à hauteur de 3 595 tCO2e et Scope 3 à hauteur de 140 201 tCO2e.

4.7 • 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 de tierce partie accrédité par le Comité Français d'Accréditation (Cofrac) (Accréditation Cofrac Validation/Vérification, sous le numéro 3-1875, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre avis de vérification portant sur la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 octobre 2023 du Groupe Partouche, présentés dans le rapport de gestion en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce, de l'Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et de l'Arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

• RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient à la Société d'établir un rapport de gestion comprenant les informations environnementales, sociales et sociétales 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 n° 2012-432 du 30 mars 2012. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité en référence à la norme ISO 17029 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'exprimer un avis de vérification permettant :

- D'attester que les informations 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) ;

- D'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations environnementales, sociales et sociétales, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la véracité des informations).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre 31 octobre 2023 et le 8 janvier 2024. Les compétences de l'équipe en charge respectent les exigences de critères de compétences tels que définit dans le programme de vérification relatif aux déclarations de performance extra-financière d'ENDRIX CSR.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France et à l'arrêté du 14 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission ainsi qu'à notre programme de vérification relatif aux déclarations de performance extra-financière.

Au-delà des processus de vérification et d'enregistrement des documents stricto sensu, un processus de gestion plaintes et appels et un processus relatif aux faits découverts après la délivrance de l'avis peuvent être activés pendant ou après la délivrance de l'avis conformément au programme de vérification relatif aux déclarations de performance extra-financière. ENDRIX CSR assume la responsabilité de toutes les données d'entrée qu'il a accepté de prendre en compte dans le cadre de cette mission de vérification.

ATTESTATION DE CONFORMITÉ DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

L'avis de vérification porte sur la déclaration relative à la période du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023 de la Société. Pour délivrer cet avis, 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 exprimée ci-dessus, nous formulons les observations suivantes :

- Les informations relatives aux émissions de gaz à effet de serre ne sont pas présentées conformément à la réglementation, par poste d'émissions, ni n'indiquent d'objectif de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (tels que demandé par l'article R225-105 du code de commerce.).

- Plusieurs risques identifiés dans la matrice de matérialité ne se traduisent pas par une politique et un plan d'action suffisamment défini. Cela concerne notamment les enjeux suivants : déplacements clients, la gestion de l'eau et de l'énergie, la biodiversité.

- Les indicateurs de performance mis en place ne permettent pas tous l'appréciation de l'efficacité des politiques, soit du fait de leur manque de cohérence entre deux déclarations ou de leur inadéquation à refléter la mesure de résultats tangibles.

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 extra-financière 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 la pertinence et à la cohérence des Informations extra-financière et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations extrafinancière.

Nous nous sommes donc entretenus avec 24 personnes.

Pour les informations extra-financières 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 mission ;

Au niveau d'un échantillon représentatif de sites que nous avons sélectionné en fonction de leurs représentativité et pertinence, 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.

Les données et informations venant en appui de la déclaration étaient de nature hypothétique, extrapolée ou historique.

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

Le taux de couverture des informations testées est entre 22% et 24,5%.

Pour les autres informations extra-financières, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

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'échantillonnages 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 extra-financière ne peut être totalement éliminé.

• 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 extra-financières, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière véridique et plausible.

• OBSERVATIONS :

Pour certains enjeux tels que la biodiversité et les achats durables, les objectifs annoncés dans les années précédentes n'ont pas été réalisés sans que les raisons n'aient été expliquées.

Les objectifs déclinés sur les enjeux sur l'eau et les déchets manquent de pertinence et de robustesse.

En termes de développement des compétences, la fiabilité des données de formation s'est améliorée malgré l'identification de quelques erreurs non-significatives.

Fait à Paris le, 09/01/2024

Nom : David Humbert

Fonction : Président