04

Déclaration de Performance Extra-Financière

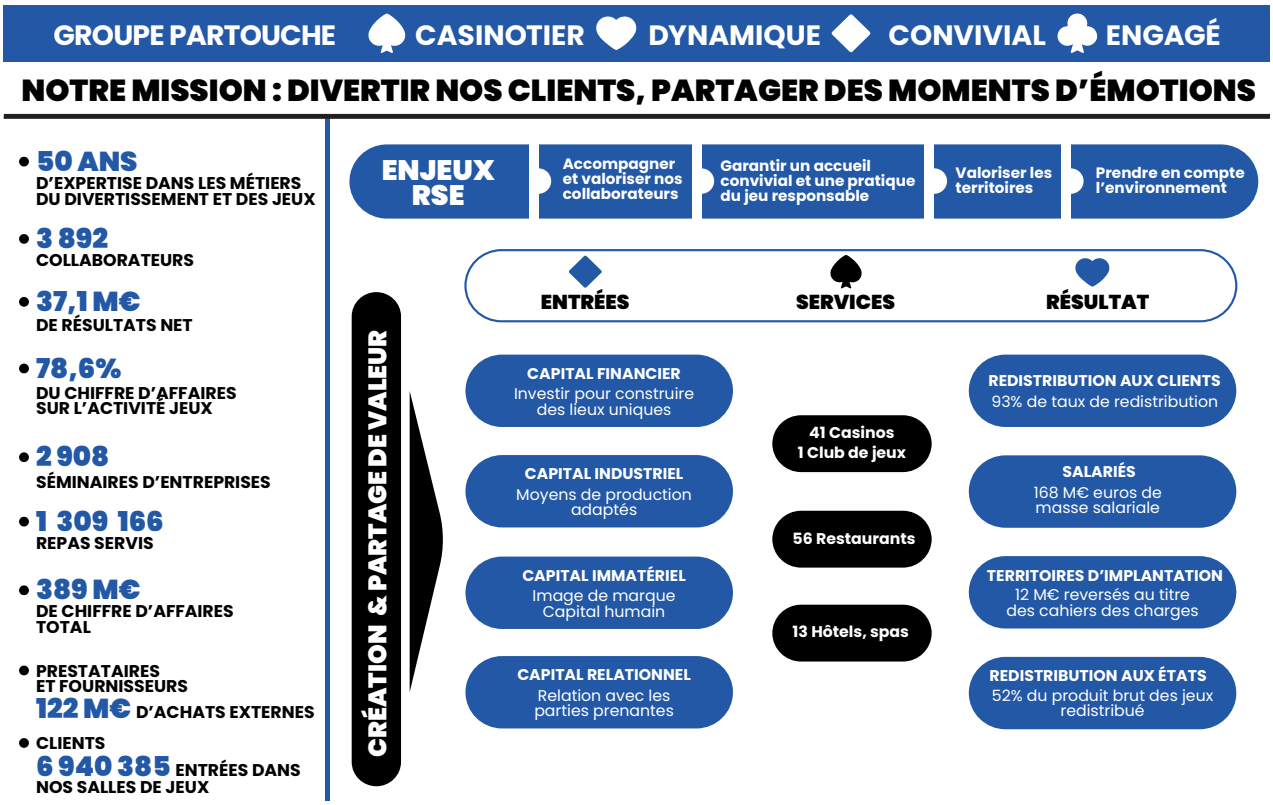
Le chapitre 4 présente les informations et indicateurs clés, relatifs à la responsabilité sociale et sociétale du Groupe Partouche.

4.1 • NOS LIEUX DOIVENT ÊTRE L'IMAGINAIRE DE NOS CLIENTS

La mission de Groupe Partouche est de divertir ses clients, physiquement dans les territoires où il est implanté, et également en ligne au travers de ses sites dédiés.

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

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



Groupe Partouche souhaite rester un acteur centré sur ses activités récréatives, de jeux d'argent et de hasard.

Par ailleurs la gamification offre des perspectives de développement, elle est au cœur de la stratégie du groupe. Qu'elle soit un service annexe à une offre existante ou une offre à part entière, nous souhaitons la développer sur tous types de support, et notamment digitaux, à l'image de notre application Partouche Games, ou des jeux proposés dans nos casinos.

En complément des activités ludiques, le Groupe Partouche propose également des activités liées au bien-être, assurées par ses hôtels, spas et golfs ou encore par le biais de son partenariat avec La Pensée Sauvage.

4.2 • NOS VALEURS

♠ CASINOTIER ♥ DYNAMIQUE ♦ CONVIVIAL ♣ ENGAGÉ

Groupe Partouche est un casinotier, dynamique, convivial et engagé.

Ces quatre mots expriment ce que nous sommes, ce sont nos valeurs, érigées en principe de management. Nous avons décidé de les formaliser afin d'en faire un outil de management interne, dont nos filiales peuvent se servir à de multiples occasions.

Le terme de "casinotier" désigne l'amour de notre métier si particulier, sachant que ce terme est employé par la profession. Le désigner comme la première de nos valeurs, qui est lié au jeu, fait donc sens.

Les filiales de Groupe Partouche autres que les casinos, se trouvent également impactées par ce métier prédominant de jeux, qui est l'ingrédient le plus fort de notre culture d'entreprise.

Chacune de nos valeurs se décompose selon trois qualificatifs. Chaque filiale pouvant ensuite, derrière ces mots, désigner des pratiques concrètes adaptées à leur contexte.

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

Ces valeurs sont orientées vers nos collaborateurs, nos clients, et au-delà, vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes. Car les valeurs doivent vivre et être vécues.

Ce mode de management par les valeurs consiste à mieux harmoniser nos actions avec ce que nous sommes. Il côtoie un management par les règles, qui dans nos métiers sont particulièrement strictes et viennent in fine aussi garantir le respect de nos valeurs.

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

• L'AUTONOMIE DES FILIALES DE GROUPE PARTOUCHE ET LE RENFORCEMENT DES EXIGENCES À TOUS LES NIVEAUX DE NOTRE ORGANISATION

Nos valeurs sont marquées par la forte autonomie de nos filiales, et l'application d'un principe de subsidiarité selon lequel ce qui peut être réalisé au niveau local doit le rester. Le Groupe accorde cette autonomie en raison du fait qu'il est attaché à la performance locale. Pour cela, le siège de Groupe Partouche joue un rôle de contrôle, d'impulsion, de conseil, d'animation. Mais sa vocation première n'est pas d'harmoniser, de réguler, de freiner les initiatives locales. Au contraire, nous croyons à la pertinence d'un modèle qui libère les énergies, s'adapte à sa clientèle locale, respecte de hautes valeurs de responsabilisation des acteurs. C'est un choix assumé, qui rend plus complexe l'organisation et les consolidations extra financières, mais au final se révèle être bien plus fidèle à une logique de respect des collaborateurs, de leur travail, de la préservation des compétences et savoir-faire, mais également d'attachement et de valorisation des territoires.

Ce mode d'organisation rend notre groupe plus agile, et pousse en permanence à la remise en question et au challenge.

4.3 • GOUVERNANCE DE LA RSE

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

Rattachée à la Présidence du Directoire et à la Direction Extra financière, qui regroupe les ressources humaines et la politique de jeu responsable, la Direction Développement Durable est transverse, et collabore avec les autres directions et parties prenantes.

Elle anime un réseau de 48 référents chargés de définir, de contribuer, de mettre œuvre un plan d'action local en fonction de leurs activités et des territoires où ils sont implantés. Les référents sont désignés par les Directions locales.

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, et sauf application des dispositifs légaux qui nécessitent la conformité, le siège se positionne 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.

4.4 • NOS ENJEUX

En raison des évolutions des parties prenantes et du contexte socio-économique, environnemental et institutionnel, et afin d'être toujours en adéquation entre ses propres enjeux prioritaires et ceux de son écosystème, la matrice de matérialité réalisée en 2018 a été actualisée en 2021.

Ce projet a été mené en quatre phases : l'étude du contexte, la consultation des parties prenantes, la synthèse et l'analyse. L'ensemble du processus a été supervisé par la direction RSE Groupe et un cabinet externe qui nous a accompagné sur cette mission.

L'étude du contexte s'est faite à l'aune de plusieurs sources :

- Des entretiens avec la direction RSE ;
- L'analyse des enjeux et de la matrice de matérialité précédente ;
- Les enjeux du secteur et un benchmark des concurrents ;
- L'étude du bilan carbone et du diagnostic biodiversité.

Elle a été affinée à partir la norme ISO 26000, référentiel international servant de guide aux entreprises pour mettre en place une démarche RSE et des Objectifs de Développement Durable (ODD), programme de développement durable adopté par les 193 membres de l'Assemblée Générale de l'ONU en septembre 2015 définissant 17 objectifs à atteindre d'ici 2030.

Cette première étape a permis d'identifier 18 enjeux, soit 6 de plus que dans la matrice précédente, certains confortés et d'autres révélés.

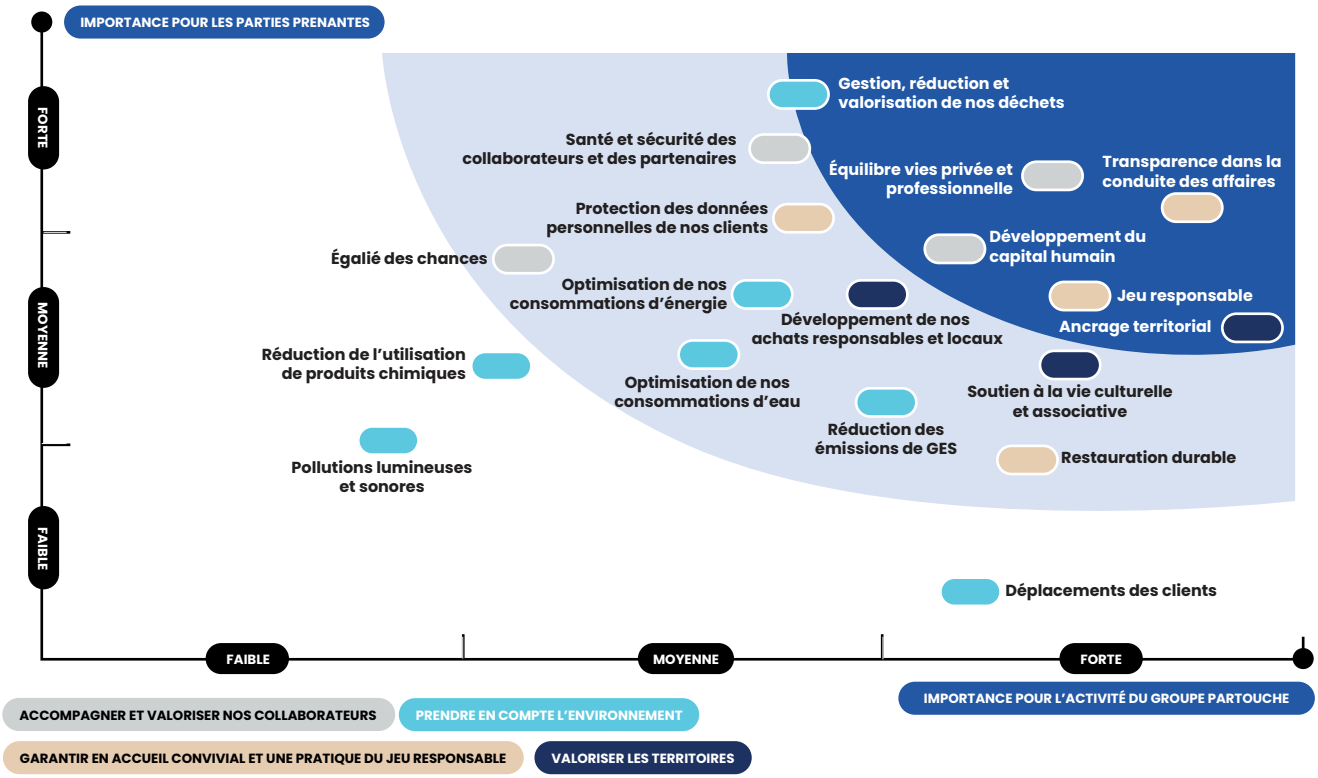
	ENJEUX	RISQUES	HORIZON DE TEMPS	PARAGRAPHE
GARANTIR UN ACCUEIL CONVIVIAL ET UNE PRATIQUE DE JEU RESPONSABLE	Jeu responsable	• Risques réglementaires • Risques de comportements frauduleux • Altération de l'image de marque	Court terme	4.8.4
	Transparence dans la conduite des affaires		Court terme	4.8.1 4.8.2 4.8.3
	Restauration durable		Moyen terme	4.8.5
	Protection des données personnelles de nos clients		Court terme	4.8.9

	ENJEUX	RISQUES	HORIZON DE TEMPS	PARAGRAPHE
ACCOMPAGNER ET VALORISER NOS COLLABORATEURS	Développement du capital humain	• Mauvaise image employeur • Difficulté à attirer et fidéliser les collaborateurs • Expérience client affectée	Moyen terme	4.9.2
	Santé et sécurité des collaborateurs et des partenaires		Court terme	4.9.6 4.10
	Égalité des chances		Moyen terme	4.9.5
	Équilibre vie privée et vie professionnelle		Court terme	4.9.4
PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT	Réduction des émissions de gaz à effet de serre	• Risques réglementaires • Accroissement du changement climatique • Épuisement des ressources • Atteinte à la biodiversité • Augmentation des coûts	Moyen terme	4.11.1
	Optimisation de nos consommations d'énergie		Moyen terme	4.11.2
	Optimisation de nos consommations d'eau		Moyen terme	4.11.3
	Gestion, réduction et valorisation de nos déchets		Court terme	4.11.4
	Réduction de l'utilisation des produits chimiques		Moyen terme	4.11.5
	Pollutions lumineuses et sonores		Moyen terme	4.11.6
	Déplacements des clients		Moyen terme	4.11.1
VALORISER LES TERRITOIRES	Développement de nos achats responsables et locaux	• Non-respect du cahier des charges • Manque d'attractivité dans les territoires	Moyen terme	4.12.1
	Ancrage territorial		Moyen terme	4.12.2
	Soutien à la vie culturelle et associative		Moyen terme	4.12.2

Cette liste d'enjeux a été soumise aux parties prenantes internes et externes du Groupe Partouche par le biais d'une enquête en ligne, à laquelle 364 parties prenantes ont répondu.

Cela nous a permis de produire la nouvelle matrice de matérialité.

L'analyse de matérialité a mis en évidence 6 enjeux prioritaires. Les 4 thématiques y sont représentées. Parmi ces enjeux, certains sont liés aux activités du Groupe, et d'autres sont sociaux, ce qui démontre que le Groupe a des enjeux à tous les niveaux de la RSE.



4.5 • DIALOGUER AVEC NOS PARTIES PRENANTES

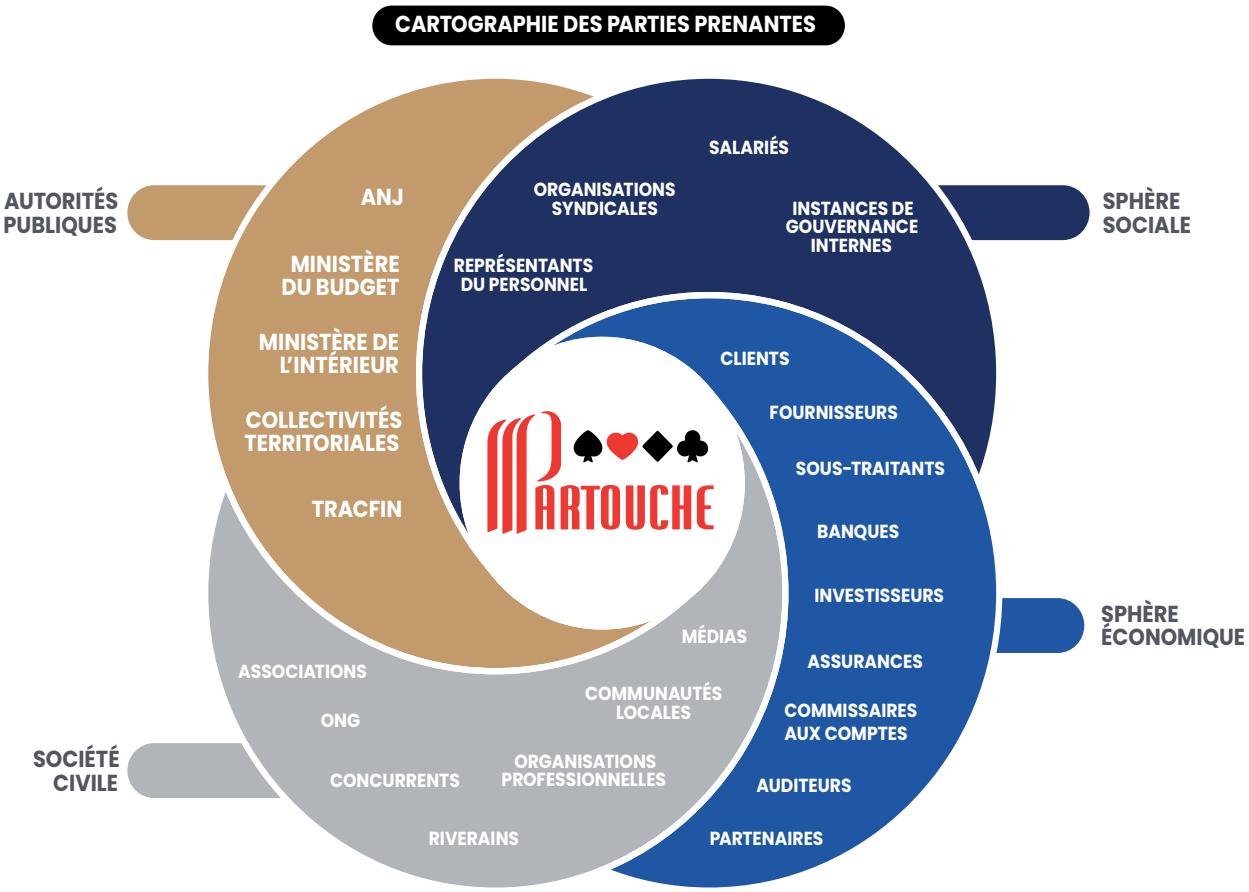
Groupe Partouche SA considère que le dialogue avec les parties prenantes est sous tendu par la stratégie de développement durable du Groupe et son ancrage territorial.

Ces interactions s'appuient sur les valeurs du Groupe, les échanges avec les communautés locales et le dialogue social et contribuent à une meilleure compréhension des attentes de l'ensemble des parties prenantes.

Ces attentes sont nombreuses et évoluent en permanence avec une prise de conscience des enjeux écologiques, notamment :

- L'éthique et la transparence dans la conduite des affaires ;
- La loyauté de la concurrence ;
- La maîtrise des risques de nos activités ;
- L'assurance de relations durables avec nos fournisseurs ;
- Le mieux-être au travail ;
- La préservation de l'environnement ;
- La participation au développement économique ;
- Le soutien à la vie culturelle et associative ;
- La satisfaction de nos clients.

Du fait de nos implantations et de notre modèle d'organisation, il a été tout fait naturel de mettre en place des canaux d'informations appropriés et des lieux d'échanges afin de répondre à chaque partie prenante. 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.



4.6 • MÉTHODOLOGIE RELATIVE À L'ÉLABORATION DES DONNÉES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

La déclaration de performance extra-financière est l'outil privilégié de pilotage de la politique RSE du Groupe Partouche.

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

PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Les données sociales, sociétales et environnementales présentées concernent l'ensemble du Groupe Partouche en France et à l'étranger à l'exception de la Pensée Sauvage dont nous détenons 15% des parts.

MODALITÉS DE COLLECTE, CONSOLIDATION ET CONTRÔLE DES DONNÉES

• PÉRIODE DE RECENSEMENT DES DONNÉES ET RÈGLE DE COMPTABILISATION

Les données collectées concernent la période du 1er novembre 2021 au 31 octobre 2022.

• MODALITÉS DE COLLECTE DES DONNÉES

48 référents veillent à la saisie des données au sein des entités pour lesquelles ils ont en charge ce travail, puis les valident pour les transmettre au responsable de la campagne. Certains référents ont en charge plusieurs entités.

OUTILS

Les données sont recueillies via l'outil SIGMA-RH, système d'information de gestion des ressources humaines du Groupe Partouche qui comporte un module "reporting" RSE déployé dans chaque filiale depuis 2015. Ce logiciel fait l'objet de mises à jour régulières afin de l'adapter à l'évolution des besoins.

Seules exceptions, le Casino de Djerba et le Casino Meyrin, transmettent leurs données via un fichier de type Excel. Leurs données sont ensuite, saisies dans SIGMA-RH par la responsable de la campagne.

• MODALITÉS DE CONSOLIDATION ET DE CONTRÔLE DES DONNÉES

Le module RSE de SIGMA-RH permet de saisir les données, de calculer des indicateurs, puis de les consolider. Il existe plusieurs niveaux de contrôle :

1. Les contributeurs saisissent les données au sein de leur entité ;
2. Les référents RSE contrôlent les données saisies au sein leur entité avant de les valider ;
3. Le responsable de la campagne contrôle l'ensemble des données recueillies, 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 « extra » et « artistes ».

INDICATEURS

La plupart des données sociales sont fournies par le siège.

• EFFECTIFS

Les indicateurs relatifs aux effectifs sont comptabilisés en équivalent temps plein.
Le nombre de salariés à temps partiel présents au 31 octobre 2022 prend en compte les salariés en mi-temps thérapeutique.

• MOUVEMENT D'EFFECTIFS

Pour la détermination du nombre de CDI (« contrat fixe » pour les filiales hors France) signés au cours de l'exercice, le salarié qui transforme son CDD 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 licenciements 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

• SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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 x 1 000 000.

Le taux de fréquence des accidents du travail suit la formule suivante : nombre de jours perdus/nombre total d'heures travaillées 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'attestation 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 déplacements.

L'effectif formé au moins une fois est comptabilisé comme suit : une personne formée ne compte qu'une seule fois, même si cette personne a suivi plusieurs formations sur l'exercice.

• EAU

La consommation d'eau est prise en compte quel qu'en soit l'usage. Elle est exprimée en mètres cubes.

• ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

- Le périmètre retenu pour le calcul des émissions de gaz à effet de serre est le suivant :
- L'ensemble du Groupe Partouche à l'exception de la Pensée Sauvage dont nous détenons 15% des parts ;
- L'année d'évaluation est 2022 ;
- Les émissions directes (SCOPE 1) ;
- Les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques (SCOPE 2) ;
- Les autres émissions indirectes (SCOPE 3).

• FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

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

• NOMBRE DE CONTRATS SIGNÉS DANS UN RAYON DE 50 KM

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

4.7 • ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DPEF

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.

4.8 • GARANTIR UN ACCUEIL CONVIVIAL ET UNE PRATIQUE DE JEU RESPONSABLE



4.8.1 • 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, peut entraîner dans certaines circonstances des comportements dits frauduleux de la part de salariés ou de personnes externes à l'entreprise.

L'activité "casino" doit ainsi faire face à des risques potentiels de détournement de fonds ou à des risques de tricherie en lien avec le jeu.

L'ensemble des cadres et des salariés affectés au service des jeux des casinos 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 allant 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 Partouche sont formés à la problématique de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.

4.8.2 • PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les activités du Groupe nécessitent un dialogue et l'intervention d'une multitude de parties prenantes. Dans ses interactions avec celles-ci, le salarié du Groupe pourrait solliciter ou agréer à tout avantage illégitime/indu, en l'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 réalisé dans l'intérêt personnel direct ou indirect du salarié, du représentant légal, mais aussi du Groupe.

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

Au titre de l'activité de « casino », 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 risque de corruption le plus significatif s'appréhende 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 (fournisseurs, prestataires notamment).

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 n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, dite loi Sapin 1, 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 n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite loi Sapin 2, 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 filiales du Groupe Partouche sont formés à la problématique de la lutte contre la corruption et des atteintes à la probité.

4.8.3 • POLITIQUE FISCALE

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.

ORGANISATION DU GROUPE ET PRIX DE TRANSFERT

La stratégie et l'organisation du 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.

4.8.4 • PRÉVENTION DU JEU EXCESSIF

Afin que le jeu demeure un plaisir et un loisir, le Groupe s'est, de longue date, préoccupé de la mise en application au sein de ses établissements d'une politique de « jeu responsable », qui respecte des valeurs hautement éthiques. La durabilité de la relation client relève tant de la responsabilité sociétale des entreprises, que de leur responsabilité morale. La détection précoce des clients en difficulté est une thématique centrale, tout comme la pédagogie et l'information des clients sur le risque d'addiction.

Depuis novembre 2021, un service jeu responsable Groupe est en place. Le Directeur Jeu Responsable, en partenariat avec le Comité de pilotage composé d'opérationnels et de fonctions supports du siège, détermine la stratégie triennale du Groupe, développe de nouveaux outils (formation, communication interne/externe, partenariats avec les milieux médicaux/sociaux, procédures), veille à leur déploiement et à l'uniformisation des pratiques au sein des filiales. Il a un rôle d'animateur permanent sur les thématiques en relation avec le jeu responsable, en soutien des Directeurs responsables et des référents jeu responsable qui sont au sein des casinos les garants de la protection des joueurs.

Le 1er février 2022, le partenariat avec société Adictel a cessé car il ne répondait plus à la stratégie

d'internalisation du Groupe.

À cet effet, nous avons notamment mis en place :

- Un logiciel interne assure le suivi des clients en difficultés. Il permet notamment la gestion des limitations de jeu qui auraient été prises en lien avec le client (en termes d'accès ou de limitation des moyens de paiement). C'est un outil dédié au jeu responsable, intégré à l'offre logicielle globale du casino. Une décision validée dans le logiciel jeu responsable est d'application immédiate notamment dans le logiciel de contrôle aux entrées.
- Des modules de formations complets permettent de répondre aux obligations règlementaires en matière de formation initiale obligatoire. Ils sont complétés de 2 nouveaux modules (recyclage biannuel pour tout le personnel sous agrément, et formation des référents jeu responsable et membres du comité de direction, sous format à distance. L'ambition est d'étendre prochainement ces formations aux personnels en contact avec la clientèle mais non soumis à agrément ministériel comme par exemple les personnels de restauration. De nouveaux supports d'information du client par le biais d'affiches, de supports digitaux, de flyers, de questionnaires d'autoévaluation, d'un site internet accessible via un QR code, de messages d'alerte sur les écrans Kalypse présents sur les machines à sous et les jeux électroniques, des messages de prévention sur Partouche TV, et bientôt de communication via les réseaux sociaux. Des affichages et des brochures repensés sont disposés aux endroits adéquats des casinos, afin de rappeler aux clients les dangers d'un jeu excessif et les possibilités d'assistance offertes. Communiquer de manière efficace, rendre plus visible notre offre en matière de prévention, est le premier levier de prévention.
- Une facilitation de la tenue des rendez-vous clients avec les référents, en offrant notamment la possibilité de prendre un rendez-vous en ligne, ou/et de solliciter cet entretien sous format distanciel en visioconférence. Ces rendez-vous sont une condition afin de pouvoir mettre en place lune mesure de limitation de jeu. Lors des entretiens, nos clients sont orientés vers les choix les plus appropriés, et selon une graduation qui assure un dispositif de prévention adaptée au type de difficulté rencontrée.
- La limitation volontaire d'accès permet le cas échéant d'interdire totalement l'accès d'un client ou de le limiter à une fréquence prédéterminée sous forme de crédits de visites (nombre de jours par mois, interdiction sur des jours fixes, sur les périodes de vacances scolaires par exemple). De la même manière, nous proposons une limitation des moyens de paiement en caisse, pour les paiements via carte bancaires ou chèques. Les mesures sont contractualisées avec le client. Des partenariats avec le monde associatif sont en cours de négociation pour le prochain exercice, une sensibilisation accrue de nos équipes via une lettre d'information semestrielle, une application RH à laquelle les collaborateurs ont accès, des briefings et notes à destination des équipes, des webinars sur le jeu responsable.

Les dispositifs que nous avons déployés sont mentionnés lors du dépôt obligatoire du dossier annuel auprès de l'Autorité nationale des jeux (ANJ), organe régulation de notre secteur d'activité sur le sujet du jeu responsable. Cette dernière valide les plans d'actions annuels, ainsi que le bilan de l'exercice précédent, si leur contenu est conforme à la règlementation et aux orientations qu'elle prononce en matière de prévention.

Pour l'année 2021, le plan d'action du Groupe Partouche, rédigé par le service jeu responsable, a été validé le 14 avril 2022 par décision n°2022-075 telle publiée sur le site de l'ANJ.

Quelques chiffres clés :

Lors de l'exercice 2021/2022, nos référents au sein des casinos ont tenu 1570 rendez-vous avec des clients identifiés comme étant en excès de jeu. 91% de ces rendez-vous se sont déroulés à l'initiative des casinos, signe que notre système de détection est efficient.

En relation avec les entretiens :

- 1283 mesures de LVA (limitation volontaire d'accès) ont été contractualisées avec nos clients
- 82,5% des clients n'ont recours qu'à 2 mesures de LVA au maximum afin de résoudre leur problème
- 59 mesures de limitation des moyens de paiement
- 41 personnes réorientées vers l'interdiction volontaire de jeu

Sur l'information des clients :

- Un site internet dédié : www.partouchejeuresponsable.com
- 299 panneaux d'affichage dédiés au jeu responsable dans nos casinos
- 241 écrans Partouche TV relayant des messages de prévention
- 5985 écrans présents sur les postes de jeux automatiques et diffusant des messages de prévention
- 180 points de distribution des flyers d'information

- 2249 visiteurs uniques (une seule IP prise en compte) sur le site internet
- 6019 consultations de pages
- 69% des visites liées à l'utilisation du QR code de redirection présents sur tous nos supports de communication interne

Sur la formation et l'information des salariés :

- Sur l'exercice 2021/2022, 934 salariés (24% de l'effectif global) ont suivi une formation en relation avec le jeu responsable (formation initiale pour les nouveaux entrants, formation interne de remise à niveau pour les personnels en poste, et nouvelles formations recyclage, et référents/MCD)
- 1 webinar jeu responsable
- 1 bulletin semestriel d'information
- 4 communications sur l'appli RH à disposition des collaborateurs

1 283 mesures de limitation volontaire d'accès contractualisées avec nos clients

Mesures de limitation des moyens de paiement

4.8.5 • 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 ;
- 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 a rejoint 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 ont référencé des fournisseurs locaux et 10 filiales ont au moins trois fournisseurs locaux référencés.

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.

Une mise en conformité de la gestion des déchets dans l'ensemble de nos établissements est en cours. 51% de nos sites sont conformes avec le décret dit "7 flux". 10 filiales ont mis en place le traitement des biodéchets, soit en recourant au compost, soit en les dirigeant vers une filière de traitement adaptée. 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 élaborés pour notre personnel de restauration. Elles sont accessibles sur l'intranet du Groupe.

Un chef référent accompagne l'ensemble des établissements sur ces sujets.

Dans la continuité et dans le but de renforcer ses engagements, Groupe Partouche vient de nommer un Responsable Restauration dont l'une des missions est la bonne exécution de la politique de développement durable de la restauration. Des premiers objectifs viennent d'être fixés.

OBJECTIF 2023 : 100% DE NOS SITES CONFORMES EN MATIERE DE RECYCLAGE

OBJECTIF 2024 : 100% DE NOS COLLABORATEURS DE LA RESTAURATION SENSIBILISES AU DEVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF 2024 : TROIS FOURNISSEURS LOCAUX REFERENCES DANS CHAQUE CASINO ET HOTEL

4.8.6 • SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

En cas de manquement avéré lors d'un contrôle opéré par les services officiels (tels que la Direction Départementale de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes, la Direction Départementale des services vétérinaires ou la Direction Départementale des affaires sanitaires et sociales) ou d'un empoisonnement d'un client ou d'un membre du personnel, la fermeture de l'exploitation concernée peut être prononcée, avec ses conséquences préjudiciables sur l'image du Groupe, sa rentabilité et ses perspectives d'avenir.

Notamment pour ces raisons, Groupe Partouche se doit d'assurer un niveau très élevé en termes de sécurité alimentaire afin de toujours satisfaire sa clientèle et la fidéliser.

Toutes les cuisines des filiales sont équipées de Traqfood, en partenariat avec Mérieux NutriSciences, solution innovante digitale, visant à simplifier l'ensemble de la démarche HACCP (Hazard Analysis Critical Control) et à réaliser les enregistrements obligatoires du PMS (Plan de Maîtrise Sanitaire), et autorisant l'amélioration du niveau de sécurité alimentaire, la sécurisation des données et le gain de temps pour les équipes.

L'ensemble des restaurants du Groupe est contrôlé très régulièrement par le laboratoire Mérieux NutriSciences, organisme extérieur agréé, et des formations sont mises en place régulièrement.

Groupe Partouche a rejoint Baresto, réseau constitué de 200 établissements de restauration commerciale intégrant dans ses missions le référencement de fournisseurs spécialisés au niveau des achats alimentaires et liquides pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Créé en 2010, le réseau Baresto a pour objectif de répondre aux problématiques du métier, que ce soit au niveau des achats ou des solutions digitales. Administré par un comité de pilotage constitué des deux fondateurs et de six adhérents, Baresto reste en prise directe avec les besoins des adhérents, tout en éprouvant les solutions développées par le réseau. Groupe Partouche profite pleinement de cette expertise via des comités de pilotage réguliers, ainsi que d'une approche de régionalisation des achats qui rapproche les fournisseurs des filiales en mettant en avant les produits locaux. Tout ceci s'accompagne d'une démarche RSE.

Baresto sécurise ses référencements alimentaires au-delà des normes officielles ISO, BRC et IFS par une charte qualité signée par les fournisseurs. Celle-ci est complétée, en support de Mérieux NutriSciences, par une procédure de classement des fournisseurs par niveau de risque. Cette démarche rentre dans la continuité du plan de maitrise sanitaire.

Une formation à distance sous forme de e-learning relative au Plan de Maîtrise Sanitaire à destination des collaborateurs des cuisines sera déployée lors du prochain exercice. Elle aura par la suite vocation à être systématiquement suivie par les nouveaux futurs collaborateurs.

Nombre de contrôles effectués :	161
Nombre de couverts servis en restauration :	1 163 119
Nombre de couverts servis au titre des manifestations :	146 047

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.13 « *Tableau des indicateurs* » du présent chapitre.

4.8.7 • HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Groupe Partouche se doit, à l'instar de tous les établissements recevant du public (ERP), d'assurer des conditions maximales de sécurité à sa clientèle et à ses salariés afin d'éviter notamment les incendies, les accidents, les décès, les blessures, la dégradation des lieux.

En cas d'infraction à la règlementation concernant la sécurité des établissements recevant du public ou l'accessibilité aux personnes en situation de handicap, l'établissement peut être contraint à réaliser des aménagements, voire être l'objet d'une mesure de fermeture administrative. Un manquement à ses obligations pourrait avoir un effet significativement défavorable sur l'activité du Groupe au niveau de ses résultats, de sa situation financière, de son image et de ses perspectives d'avenir.

Afin d'éviter que cela n'arrive, les établissements du Groupe respectent un ensemble de consignes d'hygiène et de sécurité relatives notamment aux risques d'accidents, aux risques sanitaires, aux risques d'incendie et aux risques écologiques, et s'inscrivent dans une démarche préventive de l'évaluation des risques en milieu professionnel.

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

- La sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les ERP ;
- L'accessibilité aux personnes en situation de handicap ;
- L'installation dans les établissements recevant du public de Défibrillateurs Automatiques Externes (DAE).

4.8.8 • SÛRETÉ

Les casinos sont dotés de moyens techniques et humains dont la combinaison permet d'assurer efficacement la sécurité des personnes et des biens. Le Groupe met tout en œuvre afin de renforcer ses moyens de sécurité que ce soit en termes de

procédure ou d'équipements. Malgré tous les moyens mis en place, ils pourraient être détournés ou connaître des défaillances qui engendreraient un impact significatif défavorable sur l'image du Groupe, sa rentabilité et ses perspectives d'avenir.

Les modalités de leur mise en œuvre sont naturellement liées aux particularités attachées à l'environnement des casinos, à leur taille ainsi qu'à leur configuration.

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

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

Notre Groupe, par son activité de casinotier, est fortement exposé au risque de braquage. Nos équipes sont donc formées ou sensibilisées à ce risque. Un dispositif de haute technologie, Smart Water, est installé dans les zones sensibles du casino, ce qui permet de vaporiser un liquide incolore et indélébile sur les malfaiteurs. Le marqueur chimique, encore appelé ADN artificiel ainsi projeté, reste détectable sur la peau pendant au moins six mois et indéfiniment sur tout autre support, au moyen d'un matériel spécifique dont disposent les services de l'identité judiciaire ce qui permet aux forces de l'ordre d'identifier aisément les délinquants et de produire devant la justice des éléments de preuve.

4.8.9 • CYBERSÉCURITÉ ET RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Afin d'améliorer sa performance organisationnelle et de faire profiter à ses clients et ses salariés du meilleur du numérique, Groupe Partouche investit régulièrement dans les nouvelles technologies.

Offrant de nouvelles opportunités, ces nouvelles technologies nous exposent aussi à des menaces plus nombreuses et plus sophistiquées en matière de fraude, de défaillances informatiques, de cyberattaques, d'interruptions de télécommunications qui pourraient engendrer une perte ou une fuite de données personnelles, stratégiques ou confidentielles, ainsi que l'impossibilité d'exécuter des opérations de gestion ou d'exploitation de nos établissements. Celles-ci nuiraient à l'image du Groupe et auraient des conséquences opérationnelles et financières.

Afin de mettre tout en œuvre pour diminuer ces risques, le Groupe dispose d'une organisation informatique fondée sur la répartition des salles informatiques au sein de ses différents établissements dont chacun bénéficie de continuité électrique et de plans de sauvegarde régulière de données.

Le Groupe a toujours veillé à la protection des données personnelles de toutes ses parties prenantes. L'entrée en vigueur du RGPD a été l'occasion de renforcer cette protection, notamment en harmonisant les bonnes pratiques du Groupe en la matière. Chaque établissement dispose d'un référent RGPD, éventuellement assisté d'un référent adjoint. Afin de garantir que le Groupe est dans une démarche active de conformité, un délégué à la protection des données a été désigné pour l'ensemble du Groupe.

Activité à part entière du Groupe et s'inscrivant dans la durée, une cellule de cybersécurité d'anticipation et de réaction, pilotée par un responsable de la sécurité des systèmes d'informations (RSSI) rattaché au comité de direction a été mise en place. Un plan de cybersécurité inscrit dans une démarche ISO/IEC 27001 est conduit comprenant notamment des mesures d'anticipation et de réaction face aux menaces cyber.

Les menaces inhérentes aux nouvelles technologies concernant tout un chacun et dépassant le cadre professionnel, l'accent est mis sur la sensibilisation et l'accompagnement de l'ensemble du personnel aux bonnes pratiques de l'hygiène numérique.

S'inscrivant dans la durée, la cybersécurité 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, une Direction des Systèmes d'Information Groupe en tant que service a été formalisée en 2021.

Son rôle est de piloter les projets informatiques du Groupe, en assurer la gouvernance, mais aussi anticiper les opportunités à venir dans le domaine du numérique et mobiliser les différents acteurs dans une démarche prospective et responsable. La Direction des Systèmes d'Information Groupe a également la charge de décliner en mesures, moyens et outils de protection et prévention, la politique globale de sécurité du système d'information émise par la cellule Cybersécurité.

4.9 • ACCOMPAGNER ET VALORISER NOS COLLABORATEURS

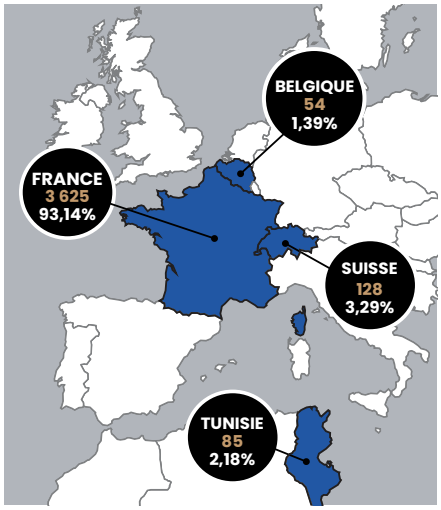


4.9.1 • LE PROFIL HUMAIN DU GROUPE PARTOUCHE

CATÉGORIES AU 31 OCTOBRE	2020	2021	2022
Cadres	825	805	807
Agents de maîtrise et techniciens	279	277	259
Employés	2 854	2 726	2 713
Ouvriers	110	98	113
TOTAL	**4 068**	**3 906**	**3 892**

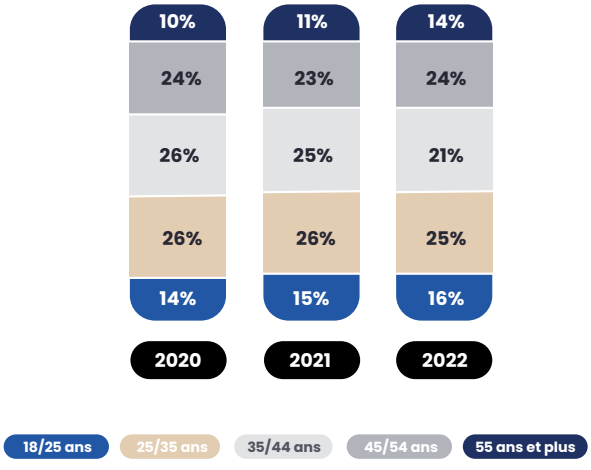
• LES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Le Groupe Partouche rassemble 3 892 collaborateurs, répartis sur deux continents, l'Europe et l'Afrique et dans quatre pays, la France, la Belgique, la Suisse et la Tunisie.



• LA PYRAMIDE DES ÂGES

Groupe Partouche est un groupe jeune, dynamique, dont 62 % des salariés ont moins de 45 ans.



• MASSE SALARIALE

La masse salariale globale, incluant les charges sociales, est de 168,00 M€ dont 4,23 M€ de participation des salariés aux résultats de l'entreprise versée par l'ensemble des filiales.

	2020	2021	2022
Masse salariale (M€)	136,61	104,16	168,00
Dont participation (M€)	*1,29*	*0,13*	*4,23*

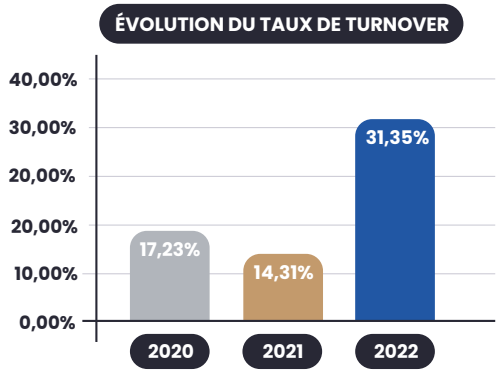
• MOUVEMENT DES COLLABORATEURS

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

	2020	2021	2022
Nombre de CDI signés au cours de l'exercice	683	500	1 278
Nombre de licenciements au cours de l'exercice	141	100	203
Nombre de démissions au cours de l'exercice	271	312	506
Nombre de départs pour autres motifs	347	301	721

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 et du nombre de collaborateurs recrutés sur l'exercice, divisée par le nombre de collaborateurs en début de période est un ratio de 31,35%.

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.



• ORGANISATION DU TRAVAIL

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

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.13 « *Tableau des indicateurs* » du présent chapitre.

4,96 % DE NOS COLLABORATEURS SONT À TEMPS PARTIEL

6,85 % DE TAUX D'ABSENTÉISME

4.9.2 • DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

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 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 au fait que la particularité du secteur

des jeux d'argent et de hasard et in fine le peu de collaborateurs employés en France, ont contraint le Groupe Partouche à trouver des ressources internes. Cette contrainte a été tournée en opportunité puisque le Groupe Partouche, pour les formations liées à son activité essentielle, a acquis une vraie compétence et une autonomie appréciable.

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

Les collaborateurs ont par exemple accès à un catalogue 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.

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.13 « *Tableau des indicateurs* » du présent chapitre.

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

17 017 HEURES DE FORMATION EFFECTUÉES AU COURS DE L'EXERCICE
1 792 COLLABORATEURS ONT SUIVI UNE FORMATION
140 CONTRATS EN ALTERNANCE
736 679 € DÉPENSÉS AU TITRE DE LA FORMATION

4.9.3 • CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES CASINOS (CFPC)

Le Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC), se réinvente et intègre les technologies du digital à son offre de formation. Désormais, l'accès à l'apprentissage est beaucoup plus simple et rapide car digitalisé. Le CFPC est agréé QUALIOPI, ce qui le place ainsi au rang des centres de formation conformes à la réglementation en vigueur et aux exigences de qualité requises, et le seul spécialisé sur nos métiers des jeux.

L'offre de formation est disponible sur le site internet www.cfpcasino.fr.

La digitalisation de l'offre de formation permet de former à distance les collaborateurs plus vite et de manière plus souple dans une réelle démarche globale de formation. Il améliore considérablement les performances des formations grâce notamment aux outils de suivi et d'analyse fournis avec les formations en ligne.

Les services RH des filiales de Groupe Partouche sont désormais en mesure d'évaluer précisément l'avancée d'un apprenant dans un cycle de formation et l'implémentation des compétences acquises au fil des mois qui suivent la formation.

Le Digital Learning permet également de réduire, voire de supprimer, de nombreux frais indirects comme les frais liés aux formateurs, la logistique (transports et hébergement des apprenants), le matériel pédagogique (impression des supports de formation). Sans compter les gains de productivité qu'offre le Digital Learning via ses facilités de déploiement massif et son degré de personnalisation des formations.

Avec la formation digitale, les formations sont réutilisables et facilement modifiables pour s'adapter aux nouveautés du secteur, sans engendrer de coûts supplémentaires. La digitalisation de la formation s'impose donc comme un modèle durable grâce à sa flexibilité et à un contenu quasi-instantané.

Actuellement, le Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC) propose quatorze formations en e-learning. Il va continuer à développer de nouvelles formations.

Outre le développement de l'offre digitale, le CFPC propose des formations en présentiel, notamment à destination des futurs croupiers.

Des formations sur la lutte contre le blanchiment et sur la réglementation des jeux sont également dispensées. Une offre de formation en mode visioconférence est aussi en place. Elle s'est traduite par exemple au cours de l'exercice par une formation dispensée auprès des cadres sur la lutte contre de harcèlement sexuel.

Le CFPC a réaffirmé son attachement au développement d'un titre à finalité professionnelle de Membre de Comité de Direction.

De niveau III, prochainement reconnu au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), cette formation permettra aux salariés du Groupe Partouche d'acquérir, tout au long d'un parcours de formation et d'accompagnement, les connaissances nécessaires en vue d'occuper le poste de Membre de Comité de Direction.

La genèse de ce projet réside dans la volonté de valoriser le métier de Membre de Comité de Direction. Malgré une histoire de plus de 100 ans, la profession demeure peu connue. Il est apparu prioritaire de la faire connaître et reconnaître par la voie d'un parcours de formation spécialisé hautement qualifiant et de l'ouvrir ainsi à toute une nouvelle génération de professionnels.

Cela contribuera à la reconnaissance de nos métiers, à la valorisation de notre secteur, et plus particulièrement celle du Groupe Partouche, notamment auprès des institutions.

Dans sa mission de promotion de la formation, la Commission Professionnelle Nationale de l'Emploi de la branche des casinos soutient ce cycle d'apprentissage. Un crédit supplémentaire accordé à une formation amenée à devenir le point d'entrée au métier.

Cette formation s'adressera aux profils de niveau BAC, ou validation des Acquis Professionnels, ou ayant une expérience de 5 ans dans la branche des casinos.

4.9.4 • QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVTC)

L'exercice 2022 a vu la mise en place d'une démarche globale relative à la QVTC. 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.

Lors d'ateliers dédiés en juin 2022, un travail collectif a été effectué, puis s'est poursuivi au sein de chaque filiale engagée. Chaque filiale a pu adapter les actions, en déterminer les modalités pratiques de mise en place, mais également en identifier d'autres.

Les plans ainsi construits ont vocation à servir de boussole au cours des prochaines années, fixant ainsi un cap pour chaque filiale. Ils évolueront aussi dans le temps.

Au cours du prochain exercice, un service dédié à la prise en charge des salariés aidants sera également proposé. Afin de prendre en compte notamment le sujet de la dépendance, et aider nos collaborateurs à concilier vie privée et vie professionnelle.

4.9.5 • PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

Le non-respect de nos engagements en matière d'égalité professionnelle, en matière d'emploi de travailleur handicapés, un déséquilibre des pyramides des âges, un mauvais alignement entre nos collaborateurs et nos stratégies commerciales sont tout autant d'éléments qui peuvent nuire 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
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le programme « Ressources et handicap » mis 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 pendant la durée du programme. 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 aux éléments d'information mis à leur disposition.

Un programme de e-handicap est inclus dans une application mobile proposée aux filiales et à destination des collaborateurs.

5 filiales réalisent des actions de sensibilisation à la discrimination, 26 à l'intégration de personnes en situation de handicap et 6 filiales diffusent les offres

d'emploi auprès d'organismes en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap.

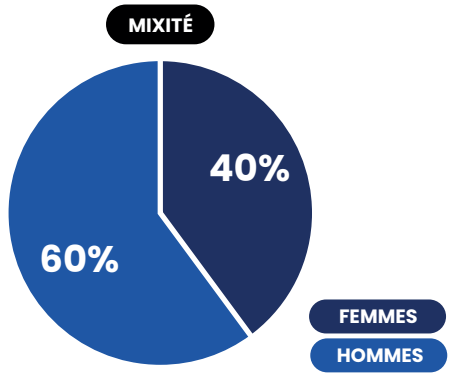
59,67 % D'HOMMES ET 40,33 % DE FEMMES

0 INCIDENT DE DISCRIMINATION

31 % DE FEMMES PARMI LES CADRES

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.13 « *Tableau des indicateurs* » du présent chapitre.

L'objectif, 100% de nos filiales sensibilisées ou formées à la diversité, a été reporté en 2024.



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

INCLUSION

Groupe Partouche a conclu un partenariat national avec l'association JOB A COEUR. Cette association relaie ainsi les offres d'emplois auprès de populations fragiles et les aide à effectuer les démarches de candidature.

Par ailleurs, ce partenariat permettra sur 2023 d'encourager les collaborateurs des filiales de Groupe Partouche à s'engager pour des actions de volontariat auprès d'associations d'aide aux demandeurs d'emplois.

• 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 à 5 indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'écart de répartition des augmentations individuelles
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés)
- 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.

8 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.

SA FORGES THERMAL	64	CASINO DE LA ROCHE POSAY	93
CASINO DE BANDOL	87	CASINO DE ROYAT	69
HOTEL AQUABELLA	-	CASINO DE PORNIC	-
SA CASINO LE LION BLANC	93	CASINO DU GRAND CAFÉ	-
CASINO DE HYÈRES	84	CASINO D'ANNEMASSE	-
CASINO DE DIEPPE	91	CASINO DE DIVONNE	77
DOMAINE LE LYON VERT	94	CASINO DE PORNICHET	93
EDEN BEACH CASINO	-	PLEINAIR CASINO	91
PASINO GRAND	77	CASINO DE PLOUESCAT	-
CASINO DE PALAVAS	94	3.14 CASINO	-
PASINO LA GRANDE MOTTE	74	CASINO DE CABOURG	86
PASINO DU HAVRE	82	PASINO DE SAINT AMAND LES EAUX²	89
CASINO LE PHARAON	79	CASINO PALAIS DE LA MÉDITERRANÉE	-
CASINO DU VAL ANDRÉ	99		

8 filiales ont vu leur index progresser par rapport à l'année dernière et 16 ont un index supérieur à 75 points.

4.9.6 • DROITS HUMAINS

Groupe Partouche respecte les stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail 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 a renouvelé avec l'UNI Global Union l'accord mondial sur les droits fondamentaux.

Nous sommes particulièrement fiers de renouveler pour 3 ans cet accord de 2018.

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, le 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 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, 1948 ;
- 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 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, recrute les femmes et les hommes en fonction de leurs compétences spécifiques, et traite 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.

4.9.7 • 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.

A 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 le suivi des documents uniques d'évaluation des risques.

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.

La santé et sécurité au travail est 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. L'État devrait l'ouvrir en avril 2023.

161 DÉCLARATIONS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL : 26,29

TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DE TRAVAIL : 0,77

13 MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES AU COURS DE L'EXERCICE

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

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.13 « *Tableau des indicateurs* » du présent chapitre.

Un objectif pour 2022 de 5% de réduction des accidents de travail entre 2019 et 2022 avait été fixé. Il n'a pas été atteint.

4.9.8 • LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, HARCÈLEMENT 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, travail de nuit, contact avec la clientèle notamment, augmentent le risque de violences internes et externes en milieu de travail, le 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, en organisant une campagne de formation des Directeurs et Directrices, du personnel des Ressources Humaines et des managers du Groupe sur 2021 et 2022.

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 de formation permettent à la fois de faire évoluer les comportements ou les normes ambiantes mais aussi aider au repérage des cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

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 ».

424 salariés formés sur les deux derniers exercices

4.9.9 • DIALOGUE SOCIAL

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

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

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

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

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

Un comité de groupe 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. Par ailleurs, 5 référents syndicaux sont désignés par chacun des syndicats représentatifs. Leur rôle est d'assurer le lien avec les élus de filiales, mais également d'entretenir un dialogue plus général impliquant les Directions des entités. Ces deux instances travaillent en lien avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

43 COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

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

4.10 • DANS LA CRISE : SAVOIR ANTICIPER, PROTÉGER



4.10.1 • ANTICIPER

La pandémie de la COVID 19 pourrait à nouveau connaître des pics d'alerte. Aussi, Groupe Partouche maintien un niveau de vigilance élevé et les mécanismes de prévention mis en place en 2020 et 2021 sont toujours susceptibles d'être réactivés et adaptés si nécessaire. Ils sont notamment précisés dans le rapport annuel 2021.

4.10.2 • PROTOCOLE SANITAIRE : MÉTHODOLOGIE ET DÉPLOIEMENT

Groupe Partouche, afin de ne rien laisser au hasard, a travaillé d'une part sur le sujet des collaborateurs, et d'autre part sur le sujet des clients. Les deux approches ont permis de s'assurer de la bonne prise en compte de l'ensemble des sujets et notamment les autres parties prenantes à commencer par la sécurité de nos fournisseurs, sous-traitants, prestataires et entreprises extérieures amenées à réaliser des travaux sur nos sites.

Notre service des achats avait par ailleurs effectué lors de la première réouverture, sur l'exercice 2019-2020, un travail important d'étude des différents matériels afin de s'assurer de leur conformité, de commandes centralisées, permettant de meilleurs coûts avec une qualité des produits optimale.

Au-delà des grands principes de prévention, port du masque obligatoire, hygiène, distanciation physique, contact tracing, nous avons eu à cœur d'aller jusque dans le moindre détail.

Ce qui suit en est une illustration, non exhaustive, de ce qui avait déjà été mis en place, et dont l'efficacité avait été démontrée. En cas de besoin, ce sont ces mêmes dispositifs qui seraient réactivés.

4.10.3 • POUR LES COLLABORATEURS

Le protocole sanitaire strict mis en place en 2020 et 2021 avait été élaboré par des professionnels de terrain, sous l'égide du département des Ressources Humaines du siège, afin de générer un document le plus opérationnel et pédagogique possible. De multiples réunions de travail avaient ainsi été

organisées, impliquant la totalité des secteurs d'activité. Nous étions allés au-delà des règles à portée générale et indispensables de l'INRS et de l'OMS, par souci d'adapter au plus près des activités des règles claires, simples, efficaces et adaptées à tous les types de situations.

Ce travail avait aussi impliqué les institutions représentatives du personnel au niveau du Groupe, via ses référents syndicaux. Puis il avait été décliné au niveau de chaque filiale, ou à chaque fois les institutions représentatives du personnel avaient été impliquées. In fine le résultat est la production de fiches synthétiques dont la mise en œuvre est rapide.

Au final, en cas de nouvelle alerte, nos protocoles seraient appliqués, contrôlés, et respectés, pour la sécurité de nos collaborateurs, clients, et fournisseurs notamment.

Ce sont ces protocoles qui ont servi de base à la révision des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), site par site. L'objet de ces documents étant d'identifier les risques, et d'y apporter toutes les mesures possibles en vue d'en réduire l'occurrence et/ou la gravité. La prévention étant en la matière la meilleure des protections.

4.10.4 • POUR NOS CLIENTS

La santé et la sécurité de nos clients est également un pilier de nos engagements. C'est ainsi que des protocoles sous forme de fiches pour l'ensemble des secteurs d'activités existent, venant parfois superposer et compléter des mesures mises en place pour les collaborateurs.

Le masque obligatoire, du gel hydroalcoolique et des mesures de distanciation facilitées par la réorganisation des espaces et des sens de circulation en seraient les mesures générales.

Nous sommes allés, comme pour les mesures applicables à nos collaborateurs, dans le détail des mesures opérationnelles. En cas de besoin, nous avons donc l'expérience et les moyens d'assurer la continuité de nos activités.

4.11 • PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT



Le réchauffement climatique 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 : Etats, organisations, entreprises, citoyens.

Il n'existe pas au sein du Groupe ou de ses filiales de services internes de gestion de l'environnement et de formation spécifique des salariés à cet effet. Néanmoins, le Groupe reste vigilant sur l'évolution des questions environnementales et est conscient qu'il a un rôle à jouer notamment en réduisant son empreinte carbone. Diverses actions sont mises en place telles que la lutte contre le gaspillage alimentaire, l'optimisation de la consommation d'eau, le traitement des déchets ou encore la sensibilisation à la biodiversité.

4.11.1 • RÉDUCTION DES 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 souhaité mettre 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 et de piloter une stratégie climat.

La mise en place du logiciel a commencé mi-septembre 2022 et est en cours de finalisation. Plusieurs étapes sont 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.).

Il a été tout de même possible de récupérer des informations sur les trois scopes au format BEGES (bilan des émissions de gaz à effet de serre). Le taux d'incertitude est très élevé. Un nouveau calcul sera effectué pour la clôture du prochain exercice afin d'être en mesure d'avoir des informations comparatives avec 2023. L'outil permettant d'avoir le bilan au format GHG Protocol ou selon la norme ISO 14064-1, la méthodologie sera changée au prochain exercice afin de suivre les recommandations de la Commission européenne.

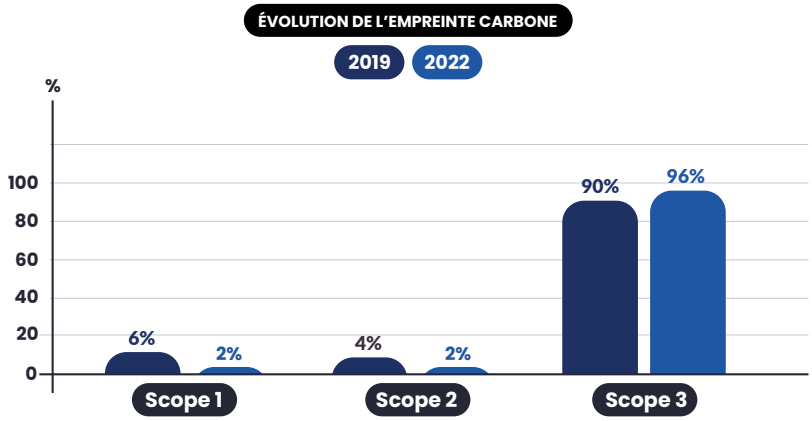
À ce stade, l'empreinte carbone en 2022 s'élève à 146 106 t CO2e.

Le scope 1 comprenant les émissions directes dont le gaz représente 1,58% soit 2 310 t CO2e.

Le scope 2 représentant les émissions liées aux consommation énergétiques, avec notamment les consommations d'électricité, s'élève à 2,46% soit 3 595 t CO2e.

Les autres émissions indirectes (Scope 3) représentent 95,96% et s'élèvent à 140 201 t CO2e. On y retrouve les achats, les immobilisations, les déchets, les déplacements professionnels, les déplacements des salariés et les déplacements des visiteurs.

Un premier bilan carbone avait été effectué en 2019 mais comportait beaucoup d'incertitudes. Néanmoins, on constate que la représentativité des postes reste similaire.



4.11.2 • OPTIMISATION DE NOS CONSOMMATION D'ÉNERGIES

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

La consommation d'électricité a très nettement augmenté au cours de cet exercice. Cela s'explique notamment par l'amélioration de la fiabilité des données, par les nombreuses rénovations en cours tout en gardant les activités de nos sites ouvertes et l'installation de bornes de recharge électrique. D'autre part, certains sites ont supprimé l'utilisation du gaz ce qui a engendré un basculement vers l'utilisation de l'électricité.

Afin de maîtriser ses consommations, Groupe Partouche a choisi de mettre en place un système de management énergétique digital qui permettra 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. Au moment de la rédaction du présent rapport d'enregistrement universel, cette solution est en cours de finalisation et une formation à l'utilisation de l'outil sera prochainement dispensée aux directeurs de sites et aux directeurs techniques.

En parallèle, un groupe de travail a été mis en place. Il a pour objectif de lister les bonnes pratiques déjà existantes mais surtout de trouver de nouvelles pistes

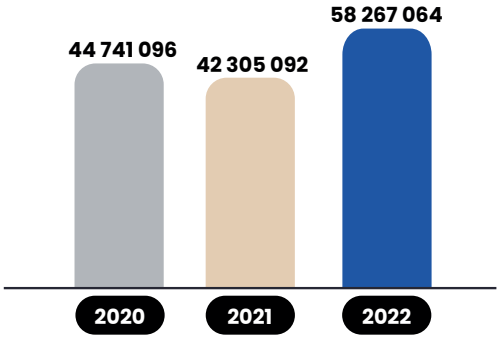
d'économie. Une étude sur la mise en place de solutions d'autoconsommation est actuellement en cours.

Par ailleurs, des messages auprès de la clientèle de nos hôtels, des ampoules led, des fiches écogestes… sont également mis en place dans la plupart des filiales.

58 267 064KW D'ÉLECTRICITÉ CONSOMMÉS AU COURS DE L'EXERCICE

OBJECTIF : RÉDUIRE LA CONSOMMATION ÉLECTRIQUE DE 30 % ENTRE 2019 ET 2025

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ (EN KWH)



25 filiales consomment du gaz. Cela représente 11 324,86 MWH.

L'utilisation du gaz dans nos établissements diminue au fur et à mesure des années. Lors de la plupart des rénovations des établissements, il est supprimé des cuisines.

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

4.11.3 • OPTIMISATION DES CONSOMMATIONS D'EAU

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

La consommation importante d'eau sur les sites du Groupe, et notamment ses 2 golfs et ses 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.

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. Par ailleurs, les golfs et les espaces verts ont diminué leurs arrosages.

Toutes ces mesures ont permis de réduire de plus de 30% notre consommation d'eau par rapport à 2019.

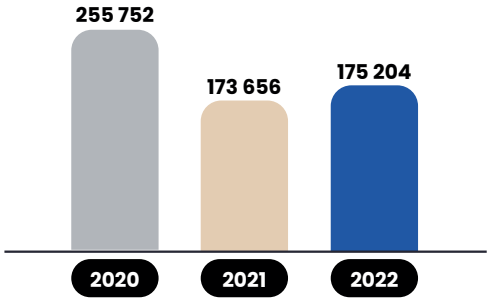
Les entreprises de Groupe Partouche, ayant une activité de service qui ne suppose aucun processus de transformation industrielle ou chimique, n'engendrent pas de rejets significatifs dans l'eau affectant gravement l'environnement.

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

175 204 M3 D'EAU CONSOMMÉE

OBJECTIF ATTEINT : RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'EAU DE 30 % ENTRE 2019 ET 2025

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'EAU (EN M3)



4.11.4 • VALORISER LES DÉCHETS

Toute entreprise est responsable des déchets qu'elle produit ou 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 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 ou en valorisant les déchets.

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.

51% de nos sites étaient conformes avec le décret dit "7 flux".

10 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.

La mise en conformité a été retardée. Un point a été refait avec l'ensemble des sites. Le prestataire choisi pour nous accompagner dans cette mise en place est actuellement en train de procéder au déploiement. Cette mise en conformité sera accompagnée d'une formation 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 2022 et sera maintenu pour l'exercice prochain.

OBJECTIFS 2023 : 100 % DES SITES EN CONFORMITÉ AVEC LE DÉCRET 7 FLUX

27 721 KG DE PAPIER TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

2 296 KG DE BOUTEILLES EN PLASTIQUE TRIÉES ET DIRIGÉES VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

217 KG DE CARTOUCHES TRIÉES ET DIRIGÉES VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

218 KG DE GOBELETS EN PLASTIQUE TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

51 KG DE CANETTES EN MÉTAL TRIÉES ET DIRIGÉES VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

100 KG DE PILES TRIÉES ET DIRIGÉES VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

420 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 4.13 « *Tableau des indicateurs* » du présent chapitre.

4.11.5 • 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 la biodiversité (nettoyage de plage, randonnée découverte et ramassage de déchets, balade avec un naturaliste, construction de nichoirs, 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.

28 filiales 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 dues être annulées et l'objectif de 100% des filiales engagées dans une action Solivert n'a pu être atteint. Cet objectif à

atteindre sera maintenu pour l'exercice prochain.

OBJECTIF 2023 : 100 % DES FILIALES CASINOS ET HÔTELS ENGAGÉES DANS UNE ACTION SOLIVERT

Certaines filiales comme le Casino de Dieppe, le Domaine de Forges, le Domaine de Divonne, le Casino d'Evaux-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.

Par ailleurs, afin de diminuer la pollution lumineuse, les enseignes de nos sites, majoritairement en led, sont éteintes une heure après la fermeture.

Conscient d'avoir un rôle essentiel à jouer dans la préservation de la biodiversité et du fait que nos activités puissent avoir des incidences sur la biodiversité, Groupe Partouche a souhaité réaliser un diagnostic biodiversité, point de départ d'une stratégie biodiversité.

Ce projet a été mené, sur le périmètre France, en 4 phases :

- L'identification des enjeux de biodiversité ;
- Un benchmark des activités concurrentes ;
- L'analyse des enjeux ;
- La hiérarchisation des enjeux.

L'ensemble du processus a été supervisé par Direction Développement Durable et un cabinet externe qui nous a accompagnés sur cette mission.

La première phase a permis d'identifier l'ensemble des dépendances et des impacts du Groupe Partouche vis-à-vis de la biodiversité par la méthodologie suivante :

- Identification d'une première liste d'enjeux avec l'outil ENCORE
- Identification des impacts par activité du Groupe
- Identification des dépendances par activité du Groupe
- Renforcement et ajustement des enjeux grâce à des entretiens avec les collaborateurs

Un benchmark a ensuite été réalisé, permettant de couvrir l'ensemble des activités principales du Groupe afin d'identifier le positionnement de la concurrence sur le sujet de la biodiversité.

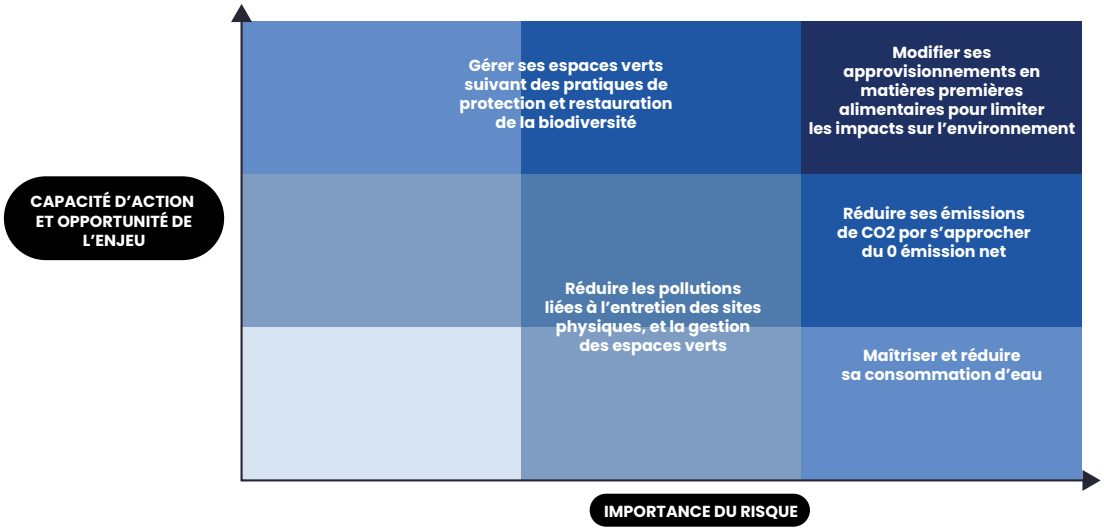
La troisième phase visait à hiérarchiser et compléter les enjeux identifiés en s'appuyant sur :

- Un rappel des exigences croissantes des politiques publiques sur la protection de la biodiversité
- Une analyse de l'attente de plus en plus importante du grand public au sujet de la biodiversité
- Un rappel de l'analyse de la matrice de matérialité sur les sujets environnement

Les enjeux identifiés ont été hiérarchisés en fonction de leur localisation sur la chaîne de valeur et de leur importance perçue par le biais :

- D'une évaluation de l'enjeu vis-à-vis des risques associés
- D'une évaluation de l'importance de l'enjeu vis-à-vis de sa localisation sur la chaine de valeur

Cela nous a permis de produire la matrice matérialité suivante :



Suite à ce diagnostic le Groupe a décidé des premières actions à déployer à partir du prochain

Suite à ce diagnostic le Groupe a décidé des premières actions à déployer à partir du prochain exercice afin de diminuer ses impacts sur la biodiversité :

- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux ;
- Augmenter la part de produits locaux dans la restauration ;
- L'optimisation de la consommation d'eau dans les espaces verts et ses 2 golfs ;
- Réduire l'utilisation des produits chimiques ;
- Réduire les déchets.

4.11.6 • POLLUTION SONORE ET LUMINEUSE

La plupart des sites ne présentent pas de caractère particulièrement bruyant. 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.

La pollution lumineuse a un impact sur le voisinage et sur les écosystèmes. Les établissements de Groupe Partouche veille à éteindre leurs enseignes lumineuses dans un délai d'une heure après leur fermeture.

4.11.7 • INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Aucun site ni établissement actuel n'a dû inscrire de provisions ou octroyer 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.

4.12 • VALORISER LES TERRITOIRES



4.12.1 • 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 : 28%
Entre 100 et 200 fournisseurs : 25%
Entre 200 et 300 fournisseurs : 28%
Plus de 300 fournisseurs : 19%

Répartition des filiales par nombre de sous-traitants utilisés : Aucun sous-traitant : 38% 1 à 5 sous-traitants : 22% 6 à 10 sous-traitants : 27% 11 à 15 sous-traitants : 7% Plus de 15 sous-traitants : 6%

Répartition des filiales par nombre de sous-traitants utilisés : Aucun sous-traitant : 38% 1 à 5 sous-traitants : 22% 6 à 10 sous-traitants : 27% 11 à 15 sous-traitants : 7% Plus de 15 sous-traitants : 6%

Délai moyen de paiement fournisseurs : 1 mois

12 litiges avec les fournisseurs au cours de l'exercice

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.13 « *Tableau des indicateurs* » du présent chapitre.

4.12.2 • CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE, SOUTIEN À LA VIE CULTURELLE

Groupe Partouche a toujours souhaité avoir un impact positif sur le développement des territoires. Chaque site, en tenant compte de ses spécificités, s'implique dans la vie locale des régions dans lesquelles nous sommes implantés.

Pour ce faire, le Groupe met en place diverses actions visant à :

- Développer l'emploi local via des actions favorisant l'insertion professionnelle ;
- Apporter son soutien aux opérations de mécénat, aux associations ;
- La mise à disposition des clients des outils ou des supports pour mieux connaître l'activité de la région.

Les exemples sont nombreux, notamment dans le domaine du sport ou des spectacles. Groupe Partouche est un référent dans le tissu social et économique du lieu d'implantation de ses filiales.

Groupe Partouche continuera à mener ces diverses actions dans les prochaines années..

1 351 CONTRATS SIGNÉS AVEC DES COLLABORATEURS HABITANT DANS UN RAYON DE 50KM

296 267 € DÉPENSÉS AU TITRE DU MÉCÉNAT

2 001 260 € DÉPENSÉS AU TITRE DU SPONSORING

L'évolution des chiffres sur trois ans est disponible au paragraphe 4.13 « *Tableau des indicateurs* » du présent chapitre.

4.13 • TABLEAU DES INDICATEURS

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

INDICATEURS	2020	2021	2022
GARANTIR UN ACCUEIL CONVIVIAL ET UNE POLITIQUE DE JEU RESPONSABLE			
Mesures de LVA	-	-	1 283
Mesures de limitation des moyens de paiement	-	-	59
Nombre de casinos et hôtels ayant au moins trois fournisseurs locaux référencés	-	-	8
ACCOMPAGNER ET VALORISER LES COLLABORATEURS			
EFFECTIFS	4 068	3 906	3 892
% hommes	61,65 %	59,40 %	59,67 %
% femmes	38,35 %	40,60 %	40,33 %
EFFECTIFS PAR ÂGE			
Moins de 25 ans	14 %	15 %	16 %
25 à 34 ans	26 %	26 %	25 %
35 à 44 ans	26 %	25 %	21 %
45 à 54 ans	24 %	23 %	24 %
55 ans et plus	10 %	11 %	14 %
EFFECTIFS PAR CSP			
Ouvriers	110	98	113
Employés	2 854	2 726	2 713
Agents de maîtrise et techniciens	279	277	259
Cadres	825	805	807
MASSE SALARIALE			
Masse salariale globale en M€	136,61 M€	104,16 M€	168,00 M€
Dont participation des salariés aux résultats de l'entreprise en M€	*1,29 M€*	*0,13 M€*	*4,23 M€*
MOUVEMENT DES COLLABORATEURS			
Nombre de CDI signés	683	500	1 278
Nombre de licenciements	141	100	203
Nombre de démissions au cours de l'exercice	271	312	506
Nombre de départs pour autres motifs	347	301	721
Turnover des collaborateurs	17,23 %	14,31 %	31,35 %
Salariés à temps partiel	4,37 %	4,45 %	4,96 %

INDICATEURS	2020	2021	2022
Taux d'absentéisme	6,96 %	7,39 %	6,85 %
DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN			
Nombre d'heures de formation	23 608	12 519	17 017
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation	3 405	1 367	1 792
Nombre de contrats en alternance	87	99	140
Montant dépensé au titre de la formation en euros	746 689 €	382 652 €	736 679 €
DIVERSITÉ			
Pourcentage de femmes parmi les cadres	31 %	31 %	31 %
Nombre d'incidents de discrimination	0	0	0
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Taux de fréquence des accidents de travail	23,17	13,76	26,29
Taux de gravité des accidents de travail	-	-	0,77
Nombre de déclarations d'accidents de travail	119	70	161
Nombre de maladies professionnelles	3	7	13
Nombre d'accords en vigueur sur la santé et la sécurité au travail	7	6	4
DIALOGUE SOCIAL			
Nombre de CSE	39	40	43
Nombre d'accords entreprise signés au cours de l'exercice	46	28	41
PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT			
ÉNERGIES			
Consommation d'électricité en KW	44 741 096	42 305 092	58 267 064
Consommation de gaz en MWH	-	-	11 324,86
EAU			
Consommation d'eau en m^3	255 752	173 656	175 204
SITES CONFORMES AU DÉCRET 7 FLUX			
Sites conformes au décret 7 flux	-	51 %	51 %
DÉCHETS TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE EN KG			
Papier	14 626	23 682	27 221
Bouteilles en plastique	3 716	132	2 296
Gobelets en plastique	271	39	218
Cartouches	342	178	217
Canettes en métal	158	19	51

INDICATEURS	2020	2021	2022
Piles	122	36	100
DEEE	262	70	420
BILAN CARBONE			
Scope 1 (tCO2e)	-	-	2 310
Scope 2(tCO2e)	-	-	3 595
Scope 3 (tCO2e)	-	-	140 201
VALORISER LES TERRITOIRES			
RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE FOURNISSEURS			
Moins de 100 fournisseurs	36 %	41 %	28 %
Entre 100 et 200 fournisseurs	19 %	27 %	25 %
Entre 200 et 300 fournisseurs	26 %	20 %	28 %
Plus de 300 fournisseurs	19 %	12 %	19 %
RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS UTILISÉS			
Aucun sous-traitant	38 %	42 %	38 %
1 à 5 sous-traitants	25 %	26 %	22 %
6 à 10 sous-traitants	23 %	23 %	27 %
11 à 15 sous-traitants	9 %	6 %	7 %
Plus de 15 sous-traitants	5 %	3 %	6 %
PAIEMENT DE FOURNISSEURS			
Délai moyen de paiement fournisseurs en mois	1	1	1
LITIGES FOURNISSEURS			
Nombre de litiges avec les fournisseurs	11	8	12
CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE			
Nombre de contrats signés avec des collaborateurs vivant dans un rayon de 50 km	547	574	1 351
Montant du mécénat en euros	180 183	274 210	296 267
Montant du sponsoring en euros	944 866	1 692 622	2 001 260

4.14 • REPORTING DES ACTIVITÉS 2022 AU REGARD DE LA TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE

4.14.1 • 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.

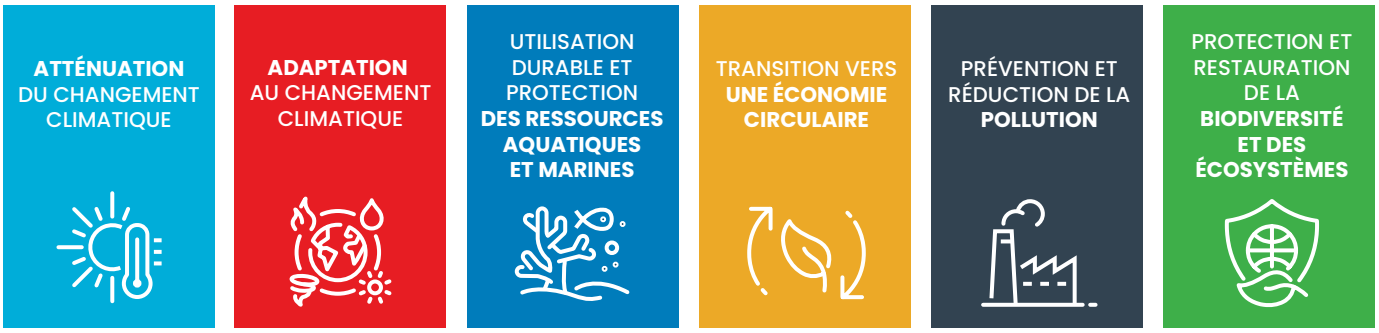
La Taxonomie verte européenne, élément central de cette stratégie, fait référence au règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 qui établit une classification d'activités afin de favoriser les investissements durables vers des activités contribuant à la transition écologique européenne.

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 :



Au moment de rédaction de la déclaration de performance extra-financière, seuls les critères de durabilité ont été développés pour les deux premiers objectifs : atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique (règlement délégué (UE) 2021/2139) publié en décembre 2021).

ACTIVITÉS ÉLIGIBLES

Treize secteurs d'activités ont été priorisés, représentant 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.

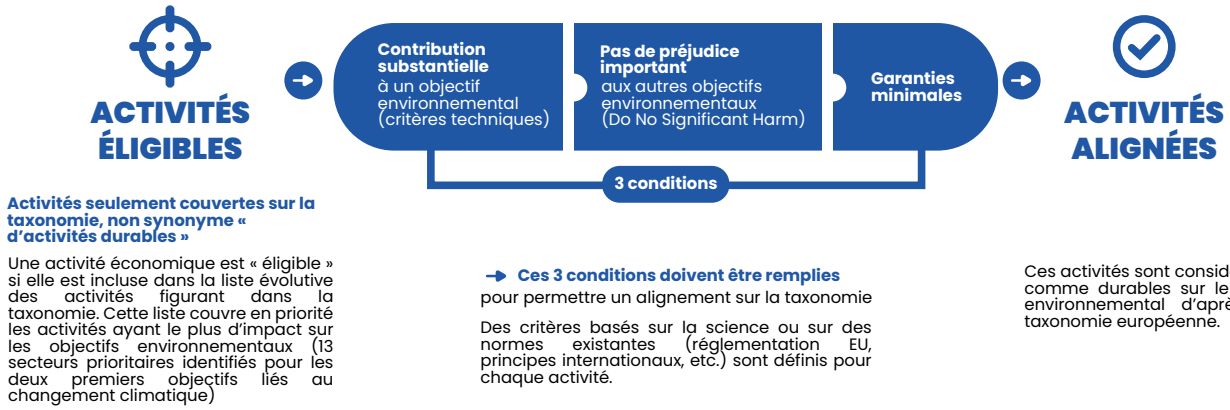
Une activité figurant dans le règlement délégué climat (Règlement (UE) 2021/2139) dont les critères techniques ont été définis est une activité éligible au titre des deux premiers objectifs environnementaux. Cette liste d'activités est amenée à évoluer.

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.



4.14.2 • UNE MISE EN APPLICATION PROGRESSIVE

Des dispositions allégées avaient été prévues pour la première année de reporting en 2022 sur l'exercice 2021. Les entreprises devaient communiquer la part de leurs activités dites « éligibles », c'est-à-dire classifiées dans la Taxonomie européenne. De plus, seules les activités contribuant aux deux premiers objectifs concernant le climat ont été définies.

À partir du reporting de 2023, portant sur l'exercice 2022, les entreprises doivent de surcroît publier la part de leurs ventes (CA), de leurs dépenses d'investissements (CAPEX) et de leurs dépenses d'exploitation (OPEX) dites « durables » vis-à-vis des deux premiers objectifs environnementaux et les informations contextuelles.

4.14.3 • 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 sera effectuée en fonction de la mise en œuvre progressive de la taxonomie au cours des prochains exercices.

4.14.4 • ANALYSE D'ÉLIGIBILITÉ

Groupe Partouche évolue 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, hôtellerie, restauration et golf ne sont pas à ce jour éligibles.

Neuf activités ont été identifiées comme contributrices à l'un ou les deux objectifs climat.

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

4.14.5 • ANALYSE DES CRITÈRES D'ALIGNEMENT

Conformément à l'article 3 du règlement (UE) 2020/852 et aux critères d'examen technique 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 nécessaire.

Une revue détaillée des critères a été effectuée en présence de l'ensemble des directions concernées qui a abouti à la conclusion qu'une analyse plus approfondie était nécessaire pour pouvoir déclarer une activité comme alignée. Le groupe se met en ordre de marche pour pouvoir y répondre mais n'a pas été en mesure à date de conclure positivement, ainsi l'ensemble des activités de Groupe Partouche ont été considérées comme non alignes dans une approche conservatrice pour l'exercice 2022.

S'agissant des garanties minimales, Groupe Partouche est engagé à respecter les principes directeurs de l'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.

4.14.6 • PÉRIMÈTRE DE REPORTING ET MÉTHODOLOGIE APPLIQUÉE POUR LES INDICATEURS

Les données financières sont issues des comptes consolidés au 31 octobre 2022. 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).

De manière à rester cohérent 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 respecté, 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 IFRS 16 (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 respecté, le numérateur est égal à zéro.

Dénominateur : Montant total de tous les Capex corporels, tous les Capex incorporels, y compris les droits d'utilisation IFRS 16 (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.

4.14.7 • CHIFFRES D'AFFAIRES

La part du chiffre d'affaires éligible du Groupe Partouche pour l'année 2022, correspondant à l'activité spectacles, soit 849 947 €, se révèle non significative et totalement marginale au regard du total du chiffre d'affaires consolidé de 388 770 738€ du groupe. Elle représente moins de 1%.

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 6.2 « *Annexe aux comptes consolidés* ».

Aucune part du chiffre d'affaires 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.

À ce jour aucun spectacle met en œuvre des solutions d'adaptation pour réduire de manière substantielle les risques climatiques physiques.

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES (1)	CODES(S) (2)	CHIFFRE D'AFFAIRES ABSOLU (3)	PART DES OPEX (4)	CRITÈRES DE CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE						
				ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (5)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (6)	RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (7)	ECONOMIE CIRCULAIRE (8)	POLLUTION (9)	BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES (10)	
		Monnaie	%	%	%	%	%	%	%	
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE										
A.1. Activités durables sur le plan environnementa (alinés sur la taxinomie)										
Activité 1										
Activité 2										
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental			0,00							
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie)										
Activité 1										
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental	13.1	849 947	0,22							
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE										
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie		387 920 791	99,78							
Total (A+B)		**388 770 738**	**99,78**							

	CRITÈRES D'ABSENCE DE PRÉJUDICE IMPORTANT (DNSH - DOES NOT SIGNIFICANT HARM)										
	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (11)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (12)	RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (13)	ECONOMIE CIRCULAIRE (14)	POLLUTION (15)	BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES (16)	GARANTIES MINIMALES (17)	PART DES OPEX ALIGNÉE SUR LA TAXINOMIE, ANNÉE N (18)	PART DES OPEX ALIGNÉE SUR LA TAXINOMIE, ANNÉE N-1 (19)	CATÉGORIE (ACTIVITÉ HABILITANTE) (20)	CATÉGORIE (ACTIVITÉ TRANSITOIRE) (21)
	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	%	%	H	T
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE											
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE											

4.14.8 • DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (CAPEX)

La part des dépenses d'investissements éligibles (CAPEX) du Groupe Partouche pour l'année 2022 s'élève à 2 070 735 € sur un total de 109 331 220€ (voir notes annexes aux comptes consolidés chapitre 6.2, notes 6.3 et 6.4), et couvre principalement les activités liées à la rénovation des bâtiments et aux dépenses liées, favorisant l'efficacité énergétique et à l'installation et maintenance de stations de recharges pour véhicules électriques. Cela représente 1,89%.

Aucune part des dépenses d'inves 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.

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES (1)	CODES(S) (2)	CAPEX ABSOLUES (3)	PART DES CAPEX (4)	CRITÈRES DE CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE						
				ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (5)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (6)	RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (7)	ECONOMIE CIRCULAIRE (8)	POLLUTION (9)	BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES (10)	
		Monnaie	%	%	%	%	%	%	%	
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE										
A.1. Activités durables sur le plan environnementa (alinés sur la taxinomie)										
Activité 1										
Activité 2										
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (A.1)			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	6.5	231 999	0,21							
Installation, entretien et répartion des équipements d'efficacité énergétiques	7.3	1 822 132	1,66							
Installation, maintenance, et réparation de recharges pour véhicules éléctriques	7.4	16 604	0,02							
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental		2 070 735	1,89							
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE										
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie		107 260 485	98,11							
Total (A+B)		109 331 220	100							

	CRITÈRES D'ABSENCE DE PRÉJUDICE IMPORTANT (DNSH - DOES NOT SIGNIFICANT HARM)										
	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (11)	ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (12)	RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (13)	ÉCONOMIE CIRCULAIRE (14)	POLLUTION (15)	BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES (16)	GARANTIES MINIMALES (17)	PART DES CAPEX ALIGNÉE SUR LA TAXINOMIE, ANNÉE N (18)	PART DES CAPEX ALIGNÉE SUR LA TAXINOMIE, ANNÉE N-1 (19)	CATÉGORIE (ACTIVITÉ HABILITANTE) (20)	CATÉGORIE (ACTIVITÉ TRANSITOIRE) (21)
	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	oui/non	%	%	H	T

B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE

4.14.9 • 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 2022 s'élève à 10 135 942€ sur un montant total de 362 563 123€. Elle se révèle non significative, à moins de 3%. Le ratio est donc nul.

4.14.10 • MATÉRIALITÉ

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

4.14.11 • 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'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.

A cet égard, Groupe Partouche respecte l'ensemble des règles mentionnées au 4.9.6.

4.14.12 • VÉRIFICATION DES INFORMATIONS TAXONOMIE

Les informations relatives à la taxonomie publiées 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 2022.

4.15 • AUTRES INFORMATIONS

Groupe Partouche a signé son premier prêt à impact "PACT" (ou sustainbility 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 première évaluation nous a permis d'obtenir un score de 79/100 alors que le benchmark s'établit à 68/100.

Le Casino du Lac, situé en Suisse, a obtenu la certification 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.

4.16 • 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 2022 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 le 4 octobre 2022 et le 11 janvier 2023. Les compétences de l'équipe en charge respectent les exigences de critères de compétences tels que définis 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 2021 au 31 octobre 2022 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 (DPEF). Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les observations suivantes :

- Certains enjeux mentionnés dans la loi n'ont pas été suffisamment précisés dans la DPEF. Jugés non significatifs par la société, cela n'a pas été explicité de manière claire. Il s'agit des enjeux suivants : la lutte contre la précarité alimentaire ; 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 (cf. 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1).
- Plusieurs risques identifiés dans la matrice de matérialité ne se traduisent pas par une politique et un plan d'action suffisamment défini. Ces risques concernent principalement les déplacements clients et la réduction de l'utilisation de produits chimiques. La société n'a par ailleurs pas expliqué les raisons de l'absence d'une politique sur ces risques jugées importants.
- Enfin, les risques concernant la sécurité alimentaire, l'hygiène et la sécurité, et la sureté ont fait l'objet de politiques et de procédures de diligence raisonnable mais ne figurent pas dans la matrice de matérialité.

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 extra-financière.

Nous nous sommes donc entretenus avec 23 personnes : la responsable RSE, le directeur des ressources humaines, le directeur jeu responsable, le référent restauration durable, les directeurs, responsables RH ou comptable des sites audités.

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 sélectionnés en fonction de leur 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 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 ainsi entre 22% et 27%.

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 :

En matière environnementale,

- Aucun objectif n'est défini concernant la réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- Les plans d'action concernant les enjeux sur l'eau et les déchets ne sont pas présentés clairement dans la DPEF. Les objectifs déclinés sur ces enjeux manquent par conséquent de pertinence.
- Par ailleurs, les engagements énoncés dans la DPEF 2021 quant à la mise en place par la société d'une stratégie biodiversité et d'une stratégie de réduction des gaz à effet de serre n'ont pas été suivi d'effet.
- Les objectifs n'ont pas été atteint pour certains enjeux (actions Solivert, gestion des déchets, accidents du travail) sans que les raisons n'aient été expliquées.

En matière sociale et sociétale,

- Plusieurs erreurs constatées lors de la vérification sur site des indicateurs tels que le nombre de fournisseurs locaux par filiale, le nombre de personnes formées et les sorties CDI ont permis de déceler plusieurs insuffisances concernant les procédures de calculs et de suivi de certaines données par les filiales.

Fait à Paris le, 10/01/2023

Nom : Hervé Gbego

Fonction : Président

[1] *Les filiales sélectionnées pour les tests de détails sont : L'hôtel Aquabella, les Thermes Sextius, le Pasino d'Aix-en-Provence, le casino de Gréoux-les-Bains, le casino de La Ciotat, le casino de Bandol, le casino de Saint-Amand, le casino de Pornic et le casino de Pornichet.*

[2] *Les indicateurs sélectionnés pour les tests de détails sont :*

Indicateurs sociaux : entrées et sorties CDI, index égalité homme/femme, la politique de vie et condition de travail, le nombre d'heures de formations, le montant dépensé en formations, le nombre de collaborateurs ayant suivi une formation

Indicateurs sociétaux : nombre de fournisseurs locaux référencés, politique de restauration durable, politique d'achats locaux, politique de jeu responsable

Indicateurs environnementaux : bilan de gaz à effet de serre, kg de papier triés, consommation électrique, consommation de gaz, consommation d'eau, conformité au décret 7 flux et le tri des biodéchets.


CASINO
PALAVAS

05

Examen de la situation financière

5.1 • SITUATION FINANCIÈRE ET RÉSULTAT DU GROUPE

En application de l'article 19 du Règlement (UE) n° 2017/1129, les informations suivantes sont incluses par référence dans le présent document :

La situation financière et les résultats du Groupe clos le 31 octobre 2020 établis selon les normes IFRS/IAS telles qu'adoptées par l'Union européenne qui figurent dans le document d'enregistrement universel de la société déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers le 18 février 2021 sous le n° D.21-0061 en pages 52 et suivantes ;

La situation financière et les résultats du Groupe clos le 31 octobre 2021 établis selon les normes IFRS/IAS telles qu'adoptées par l'Union européenne qui figurent dans le document d'enregistrement universel de la société déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers le 17 février 2022 sous le n° D.22-0041 en pages 54 et suivantes.

5.1.1 • PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE PÉRIMÈTRE ET D'ACTIVITÉ

• FAITS MARQUANTS

L'examen de la situation financière et du résultat de l'exercice est fortement impacté par les faits marquants suivants (se reporter à la note 1 de l'annexe aux États financiers consolidés pour de plus amples détails) :

CRISE SANITAIRE COVID-19

L'ensemble des casinos français, ainsi que la plupart des casinos étrangers, étaient fermés durant tout le 1er semestre 2021, jusqu'à la mi-mai, portant la période totale de fermeture sur l'exercice précédent à 6,5 mois environ. Malgré l'ouverture de tous les établissements sur l'exercice 2022, l'activité jusqu'à la mi-mars est restée impactée par la crise sanitaire Covid-19 en raison de nombreuses restrictions qui ont été maintenues (cf. note 1 de l'annexe aux comptes consolidés annuels). Néanmoins, depuis la levée des dernières restrictions sanitaires le 14 mars 2022, le Groupe s'est de nouveau inscrit dans une bonne dynamique de développement de l'activité.

REMBOURSEMENT ANTICIPÉ DU DEUXIÈME PRÊT GARANTI PAR L'ÉTAT (PGE)

Alors que Groupe Partouche avait décidé d'amortir sur la durée maximum de 6 ans le premier Prêt Garanti par l'État (PGE) de 19,5 M€ octroyé en juin 2020, l'appréciation de sa situation de trésorerie lui a permis de rembourser l'intégralité de son deuxième PGE, souscrit en avril 2021 à hauteur de 59,5 M€, à son échéance anniversaire du 15 avril 2022.

CESSION CRANS-MONTANA

Le 31 janvier 2022, Groupe Partouche a finalisé la cession portant sur l'intégralité des 57% de parts qu'il détenait dans la société Casino de Crans-Montana (Suisse).