17

Responsabilité sociétale du groupe

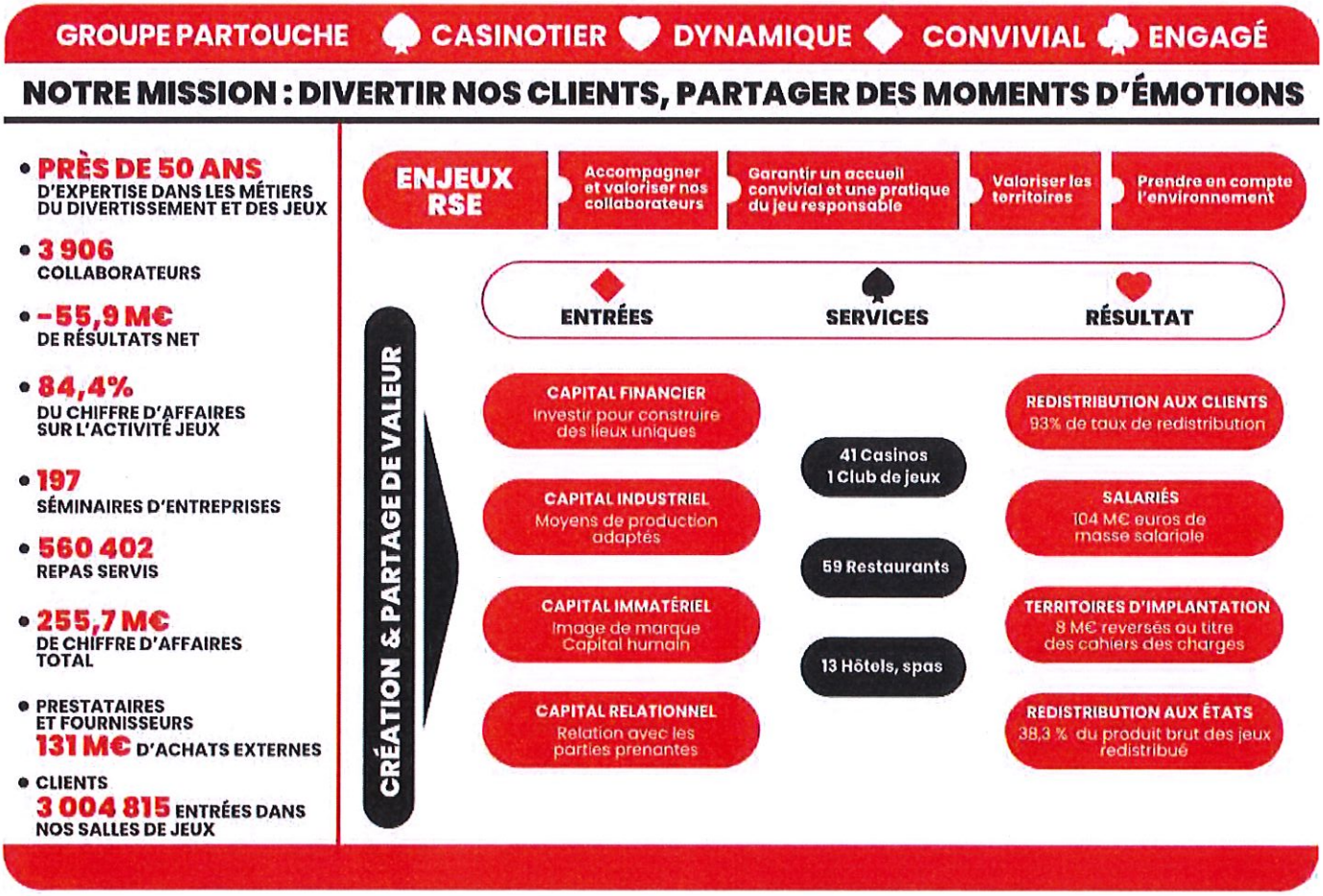
Le chapitre 17 présente les informations et indicateurs clé RSE du Groupe Partouche.

17.1 • NOS LIEUX DOIVENT ETRE L'IMAGINAIRE DE NOS CLIENTS

La mission de Groupe Partouche est de divertir ses clients.

Qu'ils soient habitués, occasionnels, de passage, anonyme, titulaire 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 a également souhaité proposer celles liées au bien-être, assurées par nos hôtels, spas et golfs. En 2021 notre récent partenariat avec La Pensée Sauvage spécialisée dans l'art de la détox, a poursuivi son développement.

17.2 • 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 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 fait sens.

Les filiales de Groupe Partouche qui ne sont pas des casinos, se trouvent elles-mêmes impactées par ce métier prédominant, 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.

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

17.3 • GOUVERNANCE DE LA RSE

La direction du Groupe, particulièrement consciente de sa responsabilité sociale et du rôle actif que peuvent jouer ses filiales, a mis en place une direction RSE pilotée par sa responsable RSE.

Cette direction est rattachée à la présidence du directoire et à la Direction des Ressources Humaines. Elle est transverse et collabore avec l'ensemble des directions, filiales et de multiples parties prenantes. Le positionnement de la fonction marque la volonté de Groupe Partouche d'affirmer son volontarisme, non seulement au plan de la stratégie, mais également au plan des actions concrètes, en lien avec les opérationnels.

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

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, en application du principe de subsidiarité qui contribue à la force de notre modèle d'entreprise.

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

17.4 • NOS ENJEUX

En raison du contexte sanitaire, 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
GARANTIR UN ACCUEIL CONVIVIAL ET UNE PRATIQUE DE JEU RESPONSABLE	Jeu responsable	• Risques réglementaires • Risques de comportement frauduleux • Altération de l'image de marque	Court terme
	Transparence dans la conduite des affaires		Court terme
	Restauration durable		Moyen terme
	Protection des données personnelles de nos clients		Court terme
ACCOMPAGNER ET VALORISER NOS COLLABORATEURS	Développement du capital humain	• Mauvaise image employeur • Difficulté à attirer et fidéliser les collaborateurs • Expérience client affectée	Moyen terme
	Santé et sécurité des collaborateurs et des partenaires		Court terme
	Égalité des chances		Moyen terme
	Équilibre vie privée et vie professionnelle		Court terme
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
	Optimisation de nos consommations d'énergie		Moyen terme
	Optimisation de nos consommations d'eau		Moyen terme
	Gestion, réduction et valorisation de nos déchets		Court terme
	Réduction de l'utilisation des produits chimiques		Moyen terme
	Pollutions lumineuses et sonores		Moyen terme
	Déplacements des clients		Moyen terme
VALORISER LES TERRITOIRES	Développement de nos achats responsables et locaux	• Non-respect du cahier des charges • Manque d'attractivité dans les territoires	Moyen terme
	Ancrage territorial		Moyen terme
	Soutien à la vie culturelle et associative		Moyen terme

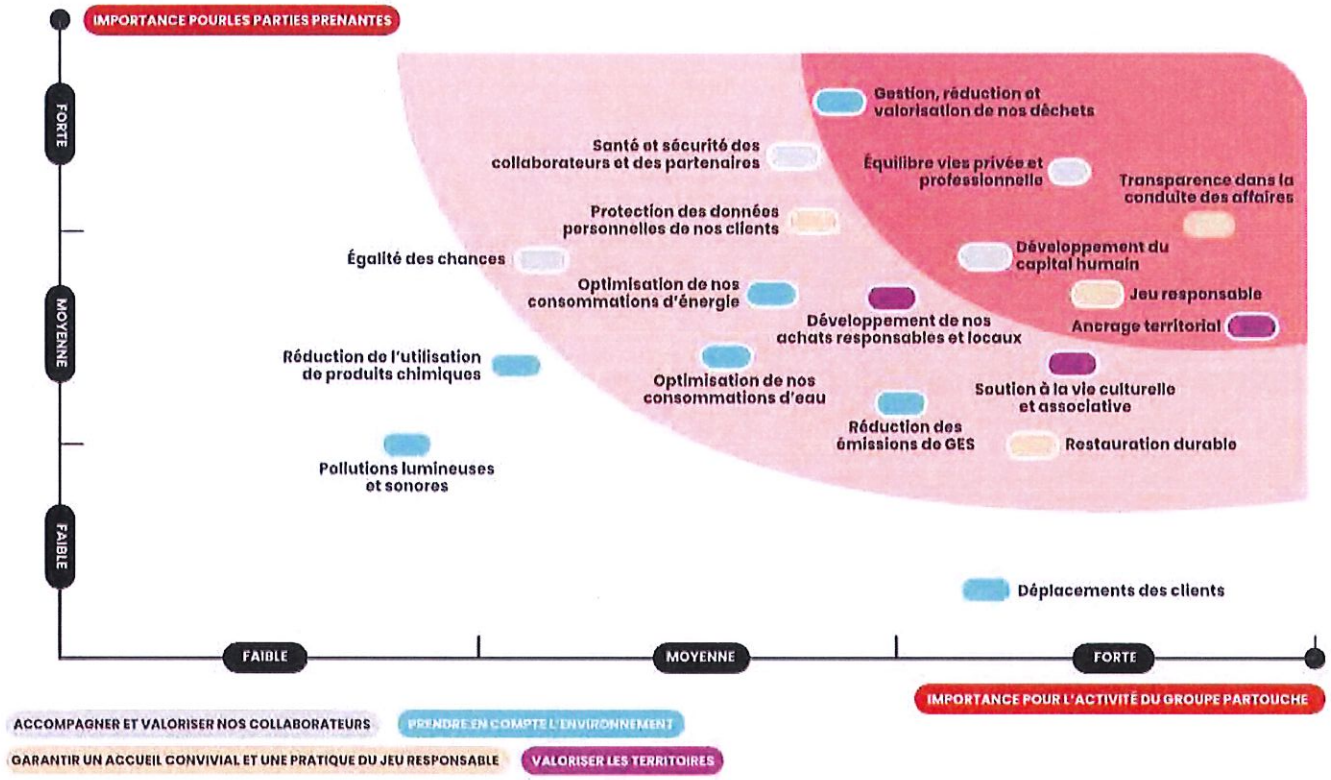
Cette liste d'enjeux a été soumise aux parties prenantes internes et externes du Groupe Partouche par le biais d'une enquête en ligne, à laquelle 364 parties prenantes ont répondu.

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.

L'analyse de matérialité ayant été faite en fin d'exercice, la nouvelle feuille de route sera déployée sur l'exercice 2022. Les nouveaux enjeux y seront intégrés et des nouveaux objectifs seront fixés.



17.5 • DIALOGUER AVEC NOS PARTIES PRENANTES

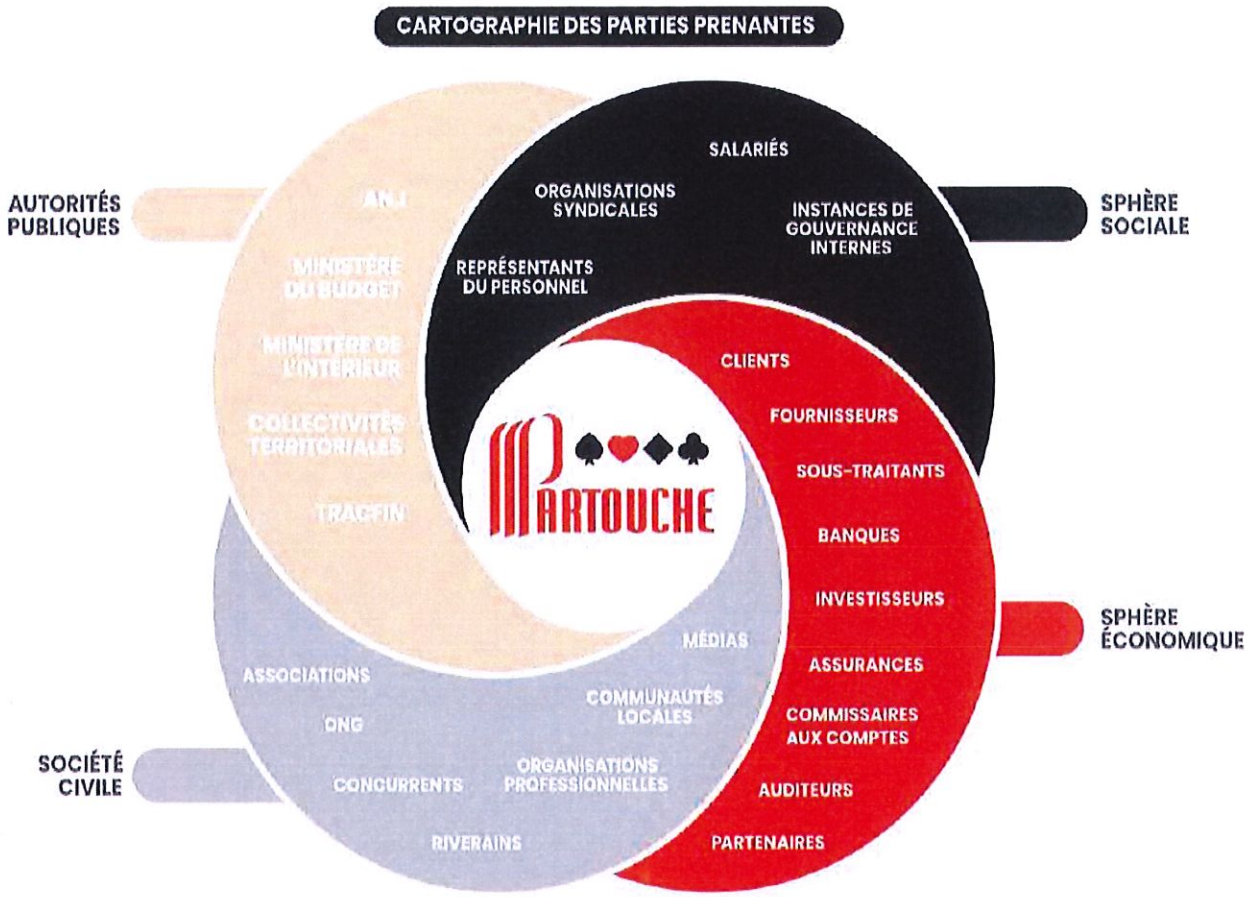
Groupe Partouche SA considère que le dialogue avec les parties prenantes est sous tendu par la stratégie de développement durable du Groupe et son ancrage territorial.

Ces interactions s'appuient sur les valeurs du Groupe, les échanges avec les communautés locales et le dialogue social. Elles 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.



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

Le rapport RSE est l'outil privilégié de pilotage de la politique RSE du Groupe Partouche.

L'objectif de cette note est d'éclaircir la méthodologie appliquée en matière de rapport RSE par le Groupe Partouche.

PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

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

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 2020 au 31 octobre 2021.

• 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. La plupart des données sociales sont fournies par le siège.

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 continuellement de développements afin d'en faciliter l'utilisation et d'améliorer la fiabilité de la collecte des données.

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

• ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

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

INDICATEURS

• EFFECTIFS

Les indicateurs relatifs aux effectifs sont comptabilisés en équivalent temps plein.

Le nombre de salariés à temps partiel présents au 31 octobre 2021 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

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. 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 les formations dispensées par notre filiale le Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC) et les prestataires externes.

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 en France
- L'année d'évaluation est 2019
- 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.

17.7 • 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

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



• PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE

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

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

L'ensemble des cadres et des salariés affectés au service des jeux des casinos doit être détenteur d'un agrément accordé, au vu d'un dossier transmis par le casino aux services de police, par le Ministre de l'Intérieur. 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 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.

• PRÉVENTION DU JEU EXCESSIF

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

La précocité de la consommation du jeu est un facteur aggravant du risque d'installation de la dépendance. L'accès aux salles où fonctionnent les jeux d'argent et de hasard est subordonné à un contrôle systématique d'identité des clients permettant de refuser l'admission des mineurs et des personnes exclues des salles de jeux par décision du Ministre de l'Intérieur, ou par accord avec l'établissement. À l'entrée des salles de jeux, la permanence de ce contrôle est assurée par des personnels agréés par le Ministre de l'Intérieur.

La Direction de chaque établissement sensibilise l'ensemble de son personnel des jeux au phénomène du jeu excessif, notamment par une formation obligatoire de chaque salarié, délivrée dans les quatre-vingt-dix jours de son entrée dans l'entreprise. Ces formations qui ont été spécialement conçues pour nos salariés se déroulent soit en e-learning, soit par le biais de films pédagogiques qui donnent ensuite lieu à évaluation, soit en présentiel. Les employés de jeux sont spécialement formés à l'identification des joueurs montrant des signes annonciateurs d'une situation potentiellement à risque et à l'intervention auprès des joueurs concernés pour les encourager à limiter, voire interrompre, leur activité ludique lorsqu'ils sont en situation de risque d'abus de jeu.

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

l'assistance nécessaires aux joueurs en difficulté.

Pour que le jeu demeure un plaisir, il convient de jouer avec modération. Dans cette optique, le Groupe Partouche a, depuis plus de vingt années, impliqué l'ensemble de ses casinos dans la promotion du "jeu responsable" Un partenariat avec la société Adictel a été mis en place entre 2003 et 2021.

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

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

Dans la continuité, mais aussi dans le but de renforcer son engagement, Groupe Partouche vient de nommer son Directeur Jeu Responsable. En lien avec un comité de pilotage permanent ad hoc composé d'opérationnels et des différents services centraux, il détermine la stratégie du Groupe et en assure la bonne exécution.

Le rôle du comité de pilotage est de co-construire les projets et de s'assurer qu'ils sont conformes aux objectifs poursuivis. Le Directeur Jeu Responsable veille à leur déploiement et à la bonne mise en œuvre 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 référents jeu responsable.

Concernant les outils utilisés, il s'agit de faire évoluer les méthodes de communication sur différents supports. Des affichages et des brochures repensés et édités par le Groupe sont disposés aux endroits adéquats des casinos, afin de rappeler aux clients les dangers d'un jeu excessif et les possibilités d'assistance offertes. Ce, en sus de supports digitaux qui viennent s'ajouter. Communiquer de manière efficace, rendre plus visible notre offre en matière de prévention, est le premier levier de détection précoce des premiers signes de jeu à problème.

Suite à la détection des joueurs à risque et afin de mettre en place le volet de l'accompagnement, il s'agit de mettre en œuvre des dispositifs innovants afin d'améliorer les prises de rendez-vous avec les référents sur sites. Lors de ces entretiens, nos clients sont orientés vers les choix les plus appropriés, et selon une graduation qui puisse véritablement constituer une prévention efficace. Car proposer à chaque client une solution personnalisée permet d'augmenter les chances pour ce dernier de conserver le contrôle de son jeu. Pour y parvenir, Groupe Partouche met en place un outil de gestion inédit destiné à gérer au mieux la conduite des entretiens ainsi que le suivi des actions mises en place en direction du joueur.

Reposant avant tout sur le savoir-faire de nos équipes et leur montée en compétences, et dans le cadre d'une évolution de sa stratégie, Groupe Partouche a mis fin au contrat de prestation qui le liait à la société Adictel, le nouveau dispositif de prévention entrant en vigueur au cours de l'exercice nouveau.

La politique de jeu responsable passe par la formation et l'entretien régulier des connaissances du personnel des salles de jeu. Cela sera un engagement renforcé, auquel le Directeur Responsable veillera tout particulièrement, en lien avec notre Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC). Le dispositif viendra compléter les obligations réglementaires en la matière afin de répondre à un degré d'exigence supérieur que se fixe Groupe Partouche.

40 CASINOS DÉCLARENT ADHÉRER À ADICTEL OU À UN ORGANISME SIMILAIRE EN 2021

• 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.

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 nos cuisines 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.

Nombre de contrôles effectués :	161
Nombre de couverts servis en restauration :	509 157
Nombre de couverts servis au titre des manifestations :	51 245

• 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.

• 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.

Notre Groupe, par son activité de casinotier, est fortement exposé au risque de braquage, évènement très traumatisant. Nos équipes sont donc formées à ce risque et préparées à la gestion d'une telle situation sur le plan psychologique et à la connaissance de leurs capacités morale et physique à gérer cet

évènement. 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.

• CYBERSÉCURITÉ ET 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 (Règlement Général de la Protection des Données) 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. Très attaché à son histoire et à son capital humain, le Groupe aborde la cybersécurité comme un moteur social vecteur de nouvelles compétences, de cohésion et de partage de valeurs. Les menaces inhérentes 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.

17.9 • ACCOMPAGNER ET VALORISER NOS COLLABORATEURS



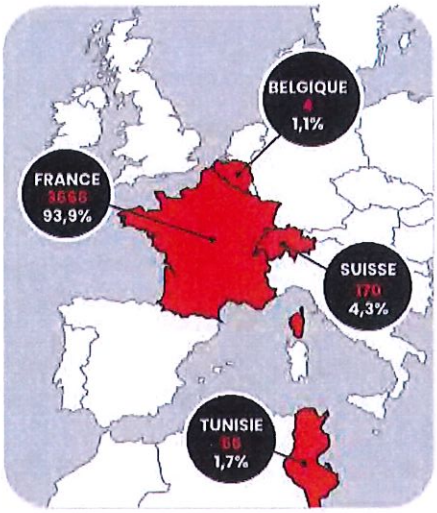
17.9.1 • LE PROFIL HUMAIN DU GROUPE PARTOUCHE

Les collaborateurs du Groupe sont répartis selon les catégories socioprofessionnelles suivantes :

CATÉGORIES AU 31 OCTOBRE	2019	2020	2021
Cadres	819	825	805
Agents de maîtrise et techniciens	270	279	277
Employés	2 964	2 854	2 726
Ouvriers	131	110	98
TOTAL	**4 184**	**4 068**	**3 906**

• LES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Le Groupe Partouche regroupe 3 906 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 66 % des salariés ont moins de 45 ans.



• MASSE SALARIALE

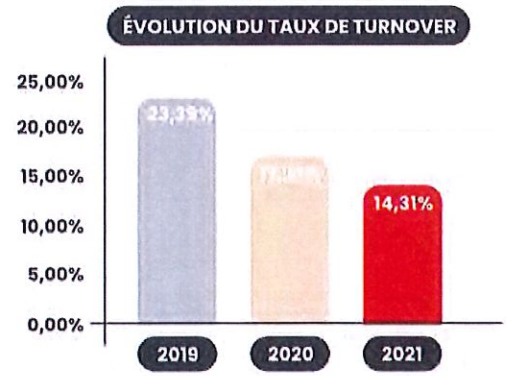
La masse salariale globale, incluant les charges sociales, s'élève à 104,00 M€ auxquels s'ajoutent 0,13 M€, montant de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise versée par l'ensemble des filiales.

• MOUVEMENT DES COLLABORATEURS

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

	2019	2020	2021
Nombre de CDI signés au cours de l'exercice	1 017	683	500
Nombre de licenciements au cours de l'exercice	187	141	100
Nombre de démissions au cours de l'exercice	481	271	312
Nombre de départs pour autres motifs	-	347	301

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 14,31%.



17.9.2 • ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans la plupart des filiales, l'activité suppose une organisation du travail sur sept jours, en horaires alternants. Cela s'explique d'une part, par l'amplitude horaire de l'ouverture des casinos 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.

4,45 % DE NOS COLLABORATEURS SONT À TEMPS PARTIEL

7,39 % DE TAUX D'ABSENTÉISME

17.9.3 • DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

La difficulté à attirer de nouveaux talents, à fidéliser les collaborateurs et la baisse d'engagement peuvent nuire à la réussite de l'entreprise. Il est indispensable de construire une politique de développement du capital humain qui mobilise les collaborateurs et les inciter à une dynamique de performance. La motivation au quotidien des équipes est un enjeu essentiel, qui se traduit par l'accent mis sur le management de la relation client.

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 données n'ont pas été remontées par l'ensemble des filiales.

12 519 HEURES DE FORMATION EFFECTUÉES AU COURS DE L'EXERCICE

1 367 COLLABORATEURS ONT SUIVI UNE FORMATION

99 CONTRATS EN ALTERNANCE

382 652 € DÉPENSÉS AU TITRE DE LA FORMATION

OBJECTIF :
EN 2023, CHAQUE COLLABORATEUR AURA SUIVI UNE FORMATION AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

17.9.4 • DÉVELOPPEMENT DU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES CASINOS (CFPC)

Le Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC), SARL filiale à 100 % de Groupe Partouche SA, 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 ainsi 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 douze formations en e-learning (contre seulement six sur l'exercice précédent). 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 visio 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.

Par ailleurs, au cours de la période de fermeture de nos sites, des formations FNE ont été dispensées. 165 collaboratrices s'étant inscrits sur 8 parcours différents :

- Bilan de compétence
- Management - les outils du manager post-Covid-19
- Relation client après la crise sanitaire
- Management – ajuster sa posture de manager post-Covid-19
- Communication interpersonnelle
- Expert métier et formateur / facilitateur interne
- L'accélération du digital dans les fonctions RH
- Nouveaux outils / nouvelle organisation de travail – installer durablement le télétravail.

17.9.5 • 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
- Égalité 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.

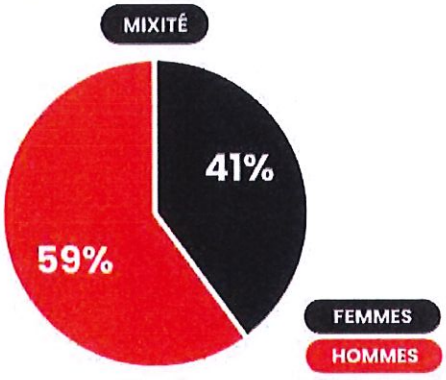
10 filiales réalisent des actions de sensibilisation à la discrimination, 13 à l'intégration de personnes en situation de handicap et 5 filiales diffusent les offres d'emploi auprès d'organismes en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap.

59,40 % D'HOMMES ET 40,60 % DE FEMMES

0 INCIDENT DE DISCRIMINATION

31 % DE FEMMES PARMI LES CADRES

Le Groupe s'était fixé pour objectif que 100% de nos filiales soient sensibilisées ou formées à la diversité à l'horizon 2021. En raison du contexte sanitaire et de la fermeture de nos filiales pendant plus de 6 mois et demi, ce projet a été reporté sur l'exercice 2022



OBJECTIF 2021 ATTEINT : 0 INCIDENT DE DISCRIMINATION

OBJECTIF 2022 : 100% DE NOS FILIALES SENSIBILISÉES OU FORMÉES À LA DIVERSITÉ

17.9.6 • 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.

6 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.

DOMAINE DE FORGES	69	CASINO DE LA ROCHE POSAY	81
CASINO DE BANDOL	87	CASINO DE ROYAT	93
HOTEL AQUABELLA	-	CASINO DE PORNIC	81
SA CASINO LE LION BLANC	60	CASINO DU GRAND CAFÉ	-
CASINO DE HYÈRES	96	SEGR LE LAURENT	-
CASINO DE DIEPPE	89	CASINO D'ANNEMASSE	86
DOMAINE LE LYON VERT	80	DOMAINE DE DIVONNE	73
EDEN BEACH CASINO	-	CASINO DE PORNICHET	92
PASINO GRAND	93	PLEINAIR CASINO	89
CASINO DE PALAVAS	93	CASINO DE PLOUESCAT	-
PASINO LA GRANDE MOTTE	85	3.14 CASINO	91
PASINO DU HAVRE	53	CASINO DE CABOURG	96
CASINO LE PHARAON	78	PASINO DE SAINT AMAND-LES-EAUX	68
CASINO DU VAL ANDRÉ	-	CASINO PALAIS DE LA MÉDITERRANÉE	88

16 filiales ont vu leur index progresser par rapport à l'année dernière et 17 ont un index supérieur à 75 points.

17.9.7 • PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

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.

17.9.8 • 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.

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 a été 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.

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL : 13,76

70 DÉCLARATIONS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

7 MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES AU COURS DE L'EXERCICE

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

Un objectif pour 2021 de 5% de réduction des accidents de travail avait été fixé. Nos filiales ayant été fermées jusqu'en mai 2021 en raison de la pandémie, il est difficile d'apprécier l'évolution par rapport à l'exercice précédent.

OBJECTIF : 5% DE RÉDUCTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ENTRE 2019 ET 2022

17.9.9 • 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 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.

40 COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

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

17.10 • DANS LA CRISE : SAVOIR ANTICIPER, PROTÉGER



17.10.1 • ANTICIPER

En raison de la pandémie de Covid-19, au cours de l'exercice la plupart des filiales de Groupe Partouche ont été amenées à devoir fermer au public à partir du mois d'octobre 2020 pour les premiers (décret du 16 octobre 2020), puis novembre, et ce jusqu'au mois de mai 2021, en tout ou partie selon les périodes. Et ce, principalement, en France, en raison d'une obligation réglementaire pour ce qui concerne l'activité des salles de jeux, restaurants et spectacles (arrêté du 14 mars 2020), ou des conséquences directes de la Covid-19 (hôtels).

Cette nouvelle période de fermetures, qui fait suite à une première sur l'exercice précédent, a confirmé la capacité du Groupe à anticiper. En effet, nous nous étions préparés à ce risque et avons pu répliquer l'ensemble des procédures déjà éprouvées.

Notre organisation, proche des opérationnels, et la pratique affirmée du principe de subsidiarité, ont permis rapidement de redéployer des solutions concertées et adaptées à tous les contextes.

Voir la note du chapitre 20.2.1 pour des informations complémentaires.

17.10.2 • PROTÉGER

Nous avons protégé nos collaborateurs, aucune entité n'a procédé à un licenciement économique sur l'exercice.

Lors des périodes d'ouverture, nous avons aussi protégé leur santé, ainsi que celle de nos clients, en redéployant nos systèmes de prévention, auxquels est venue s'ajouter la mise en place de tests antigéniques déployés de manière massive dans la plupart des sites dès le mois de juillet 2021.

Par ailleurs, en accord avec la réglementation applicable, nous avons pris les mesures nécessaires afin d'instaurer le contrôle du passe sanitaire, obligatoire pour nos collaborateurs et nos clients.

17.10.3 • PROTOCOLE SANITAIRE : MÉTHODOLOGIE ET DÉPLOIEMENT

De la même manière que pour le premier confinement, 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 lors de la première réouverture, et dont l'efficacité avait été démontrée.

17.10.4 • POUR LES COLLABORATEURS

La santé et la sécurité de nos collaborateurs est un pilier de nos engagements. Le contexte de la Covid-19 nous a donc conduit à appliquer ce principe à ce nouveau risque, dans le cadre des différentes versions du protocole national sanitaire notamment.

En vue de la réouverture, le protocole sanitaire strict avait été mis en place à l'issue du premier confinement au cours du premier semestre 2020 a été réactivé dans son entièreté. Il 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 bien 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 et notamment :

- Une fiche générale sur la prévention risques de transmission de la Covid-19 ;
- Une fiche des procédures applicables en tous lieux ;
- Une fiche portant sur la façon de disposer des machines, des objets et des produits ;
- Une fiche sur les personnes vulnérables et leur rapport à la médecine du travail ;
- Une fiche présentant ce que contient le Kit Covid-19 et son utilisation ;
- Une fiche d'alerte en présence d'un cas de Covid-19, avec des recommandations des points de connaissance, l'importance de l'identification des cas contact, et les numéros et adresses à utiliser ou à connaître ;
- Une fiche prévoyant la nomination d'un référent Covid-19, son rôle, ses compétences et la nature officielle de son poste et de ses fonctions ;
- Une fiche prévoyant les conditions d'intervention sur une personne ;
- Une fiche sur l'utilisation de la visière ;
- Une fiche sur l'utilisation du masque à usage unique ;
- Une fiche sur les conditions de présence, les règles et les comportements à adopter au réfectoire ;
- Une fiche sur le rôle du voiturier ;
- Une fiche sur l'utilisation, les kits mis à disposition, les règles et les comportements dans les véhicules d'entreprise ;
- Une fiche sur les règles, les comportements à adopter et les produits à utiliser dans les vestiaires, les WC, les douches ;
- Une fiche sur les modifications des mesures de prévention de sécurité en raison de la Covid-19 ;
- Une fiche sur les règles de maintenance ;
- Une fiche sur les procédures applicables au personnel administratif ;
- Une fiche sur les relations et les protocoles avec les transporteurs ;
- Une fiche sur les règles et comportements en caisse ;
- Une fiche sur les règles applicables aux techniciens machines à sous ;
- Une fiche pour les membres du Comité de Direction Responsable ;
- Une fiche sur le contrôle aux entrées ;
- Une fiche sur les tables de jeux ;
- Une série de fiches sur l'hôtellerie et le SPA ;
- Une fiche sur les cuisines, l'économat et le service.

Au final, nos protocoles sont 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'Évaluation 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.

Enfin, le télétravail a été pratiqué quand cela était possible pour nos services administratifs.

17.10.5 • FORMATION DES COLLABORATEURS

Par ailleurs l'ensemble des salariés du Groupe s'était vu proposer une formation en ligne lors de la première réouverture qui faisait suite au premier confinement, spécialement conçue et pilotée par notre centre de formation, le CFPC. Le caractère récent de cette formation nous a conduit à la considérer comme nécessaire et suffisante au moment de la seconde réouverture.

17.10.6 • 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 ont été mis en place, venant parfois superposer et compléter les 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 ont été des mesures générales.

Nous sommes allés, comme pour les mesures applicables à nos collaborateurs, dans le détail des mesures opérationnelles.

17.10.7 • SALLE DE JEU

Des règles sanitaires et de réorganisation de nos salles de jeux ont été instaurées. Afin de garantir les mesures de distanciation physique, dans la plupart des cas les espaces ont été modifiés, en les agrandissant. Même si cela n'est plus exigé par la réglementation, de nombreuses parois de plexiglass ont été installées, afin de garantir un degré supplémentaire de protection, dans l'ensemble des points de contact fixes entre nos collaborateurs et nos clients.

Le protocole émis par notre syndicat professionnel en date du 5 mai 2020, puis sans cesse réactualisé, a été une nouvelle fois appliqué strictement, et il le reste à l'heure de la rédaction du présent rapport.

Pour nos activités de restauration et d'hôtellerie, Groupe Partouche applique strictement les protocoles édictés par la branche des Hôtels, Cafés et Restaurants.

17.11 • PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT



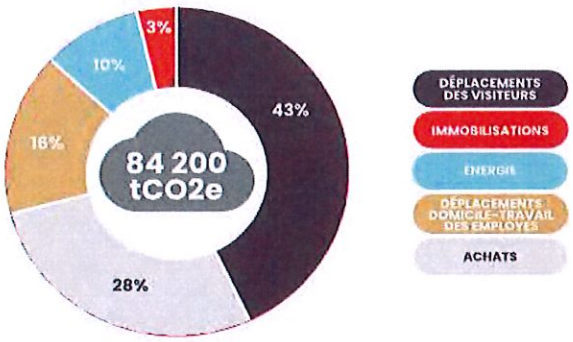
Le réchauffement climatique a des impacts déjà visibles : élévation du niveau de la mer, augmentation de la fréquence des phénomènes naturels extrêmes, flux migratoires... Il affecte tous les pays du monde. La lutte contre le changement climatique est un défi qui concerne tout un chacun : États, organisations,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

Il n'existe pas au sein de Groupe Partouche ou de ses filiales de service interne 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, notamment, la lutte contre le gaspillage alimentaire, l'optimisation de la consommation d'eau, le traitement des déchets ou encore la sensibilisation à la biodiversité.

17.11.1 • RÉDUCTION DES GAZ A EFFET DE SERRE (GES)

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.

Le Groupe a choisi de mesurer son empreinte carbone sur l'année 2019 afin d'avoir des données sur une année complète d'activité afin de mettre en place une stratégie de réduction de ses émissions sur l'exercice 2022.



Les déplacements des visiteurs représentent 36 300 t CO2e, soit le premier poste d'émissions avec près de la moitié des émissions de GES.

Les achats, avec 28% des émissions globales, soit 23 600 t CO2e, sont le deuxième poste le plus émetteur.

Les déplacements domicile-travail des employés se fait très majoritairement en voiture engendrant ainsi 16% des émissions du Groupe, soit 13 400 t CO2e.

L'énergie représente 10% des émissions, soit 8 843 t CO2e. Les énergies fossiles (principalement le gaz) représentent 28,7% de l'énergie consommée et 60% des émissions. Cela est dû au fait que la production d'électricité en France émet peu de gaz à effet de serre.

Les deux derniers postes, les immobilisations et les déplacements professionnels, émettent respectivement 2 460 t CO2e et 45t C02e.

Chaque année, grâce à notre collaboration avec certains partenaires en charge de la collecte et de la revalorisation des déchets, nous disposons de certains indicateurs. Nos fournisseurs, pour l'année 2021, nous ont fourni les informations suivantes concernant les gaz à effet de serre :

269,60 EQ. CO_2 KG POUR LE PAPIER (2 FILIALES CONCERNÉES)

0,46 EQ. CO_2 KG POUR LES BOUTEILLES EN PLASTIQUE (1 FILIALE CONCERNÉE)

0,46EQ. CO_2 KG POUR LES GOBELETS EN PLASTIQUE (1 FILIALE CONCERNÉE)

2,48EQ. CO_2 KG POUR LES PILES (1 FILIALE CONCERNÉE)

17.11.2 • 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...

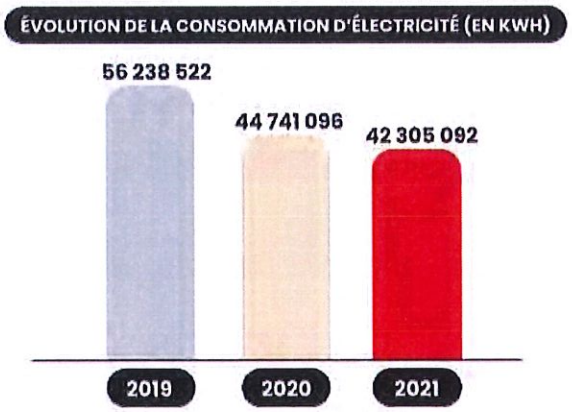
Le développement d'une bonne gestion ainsi que des actions de diminution de la consommation permettent de faire des économies et de réduire l'impact environnemental.

Afin de maîtriser ses consommations, le Groupe 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 rapport, cette solution est en cours de paramétrage.

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.

42 305 092 KW D'ÉLECTRICITÉ CONSOMMÉS AU COURS DE L'EXERCICE

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



La consommation électrique n'est pas cohérente avec celle des précédentes années. La diminution de la consommation s'explique en effet par la fermeture des établissements lors des périodes de confinement en lien avec la crise sanitaire.

Certaines filiales consomment du gaz. Cette donnée ne peut être communiquée actuellement car l'indicateur est en cours d'élaboration.

17.11.3 • OPTIMISATION DE LA CONSOMMATION 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 les golfs et espaces verts, peut engendrer un risque de consommation excessive des ressources, voire de surconsommation dans des zones en tension, entraînant l'épuisement des ressources. 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 fiches écogestes pour nos collaborateurs, des messages auprès de notre clientèle.

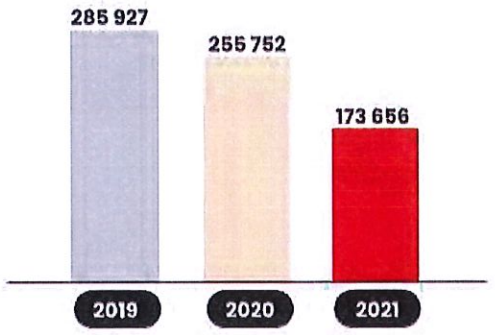
Les entreprises de Groupe Partouche, ayant une activité de service qui ne suppose aucun processus de transformation industrielle ou chimique, n'engendrent pas de rejets significatifs dans l'eau affectant gravement l'environnement.

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

173 656M3 D'EAU CONSOMMÉE

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

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'EAU (EN M3)



La consommation d'eau n'est pas comparable avec celle des précédentes années. La diminution de la consommation s'explique par la fermeture des établissements lors des périodes de confinement en lien avec la crise sanitaire.

17.11.4 • 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 "doggy bag".

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.

51% de nos sites sont conformes au décret 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.

Au moment de la rédaction du rapport, le prestataire choisi pour nous accompagner dans cette mise en place est en train d'analyser tous les contrats et de lancer un appel d'offre afin de nous proposer les prestataires les plus appropriés pour chaque site. 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.

OBJECTIFS 2022 : 100 % DES SITES EN CONFORMITÉ AVEC LE DÉCRET 7 FLUX

23 682 KG DE PAPIER TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

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

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

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

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

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

70 KG DE DEEE (DÉCHET D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE) TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

17.11.5 • 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.

5 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 en raison de la crise sanitaire 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 2022 : 100 % DES FILIALES 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.

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 la direction RSE Groupe 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.

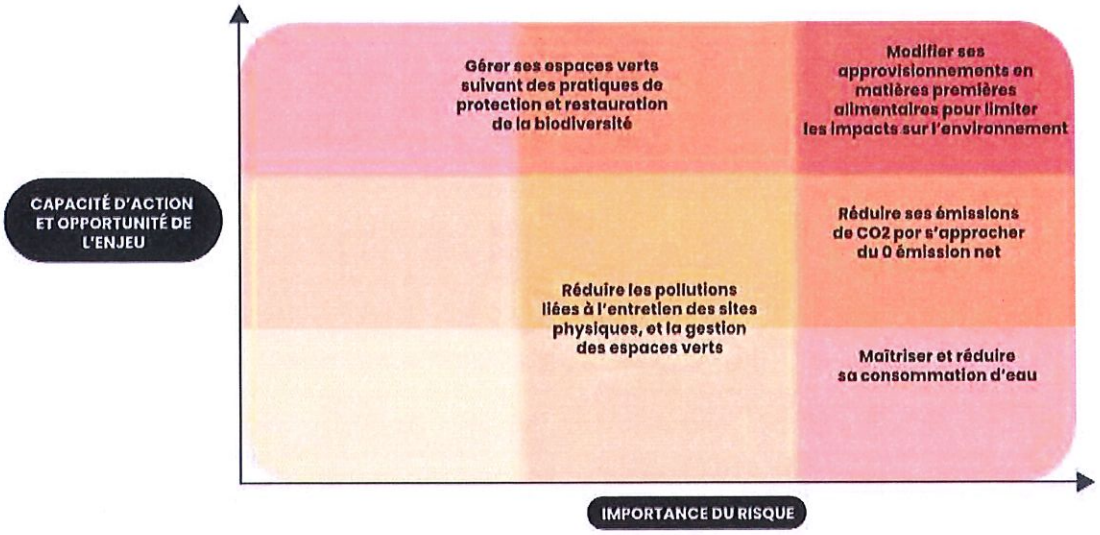
La troisième phase visait à hiérarchiser et compléter les enjeux identifiés en s'appuyant sur :

- 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 :



Cette matrice est le point départ de l'élaboration d'une stratégie biodiversité et du plan d'action correspondant qui seront mis en place au cours du prochain exercice.

17.11.6 • 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.

17.12 • VALORISER LES TERRITOIRES



17.12.1 • DÉVELOPPEMENT DE NOS ACHATS LOCAUX

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

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

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

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

Dans ce contexte de pandémie, le Groupe a continué à maintenir le délai moyen de paiement des fournisseurs à un mois.

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

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

Les nouveaux indicateurs concernant les achats locaux ont été testés au cours de l'exercice mais ils ne sont toujours pas fiables et maîtrisés pour pouvoir les communiquer.

RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE FOURNISSEURS UTILISÉS :

MOINS DE 100 FOURNISSEURS : 41%
ENTRE 100 ET 200 FOURNISSEURS : 27%
ENTRE 200 ET 300 FOURNISSEURS : 20%
PLUS DE 300 FOURNISSEURS : 12%

RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS UTILISÉS :

AUCUN SOUS-TRAITANT : 42%
1 À 5 SOUS-TRAITANTS : 26%
6 À 10 SOUS-TRAITANTS : 23%
11 À 15 SOUS-TRAITANTS : 6%
PLUS DE 15 SOUS-TRAITANTS : 3%

DÉLAI MOYEN DE PAIEMENT FOURNISSEURS : 1 MOIS

8 LITIGES AVEC LES FOURNISSEURS AU COURS DE L'EXERCICE

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

Le Groupe a toujours souhaité contribuer au développement des territoires où ses filiales sont implantées selon plusieurs axes :

- en développant l'emploi local via des actions favorisant l'insertion professionnelle ;
- en apportant son soutien aux opérations de mécénat et aux associations ;
- en mettant à la 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 SA est un référent dans le tissu social et économique du lieu d'implantation de ses filiales.

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

274 210 € DÉPENSÉS AU TITRE DU MÉCÉNAT

955 869 € DÉPENSÉS AU TITRE DU SPONSORING

17.13 • TABLEAU DES INDICATEURS

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

INDICATEURS	2019	2020	2021
ACCOMPAGNER ET VALORISER LES COLLABORATEURS			
EFFECTIFS	**4 184**	**4 068**	**3 906**
% hommes	60,88 %	61,65 %	59,40 %
% femmes	39,12 %	38,35 %	40,60 %
EFFECTIFS PAR ÂGE			
Moins de 25 ans	15 %	14 %	15 %
25 à 34 ans	25 %	26 %	26 %
35 à 44 ans	25 %	26 %	25 %
45 à 54 ans	25 %	24 %	23 %
55 ans et plus	10 %	10 %	11 %
EFFECTIFS PAR CSP			
Ouvriers	131	110	98
Employés	2 964	2 853	2 7226
Agents de maîtrise et techniciens	270	279	277
Cadres	819	825	805
MASSE SALARIALE			
Masse salariale globale en M€	173,67 M€	135,33 M€	104,00 M€
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise en M€	3,26 M€	1,29 M€	0,13 M€
MOUVEMENT DES COLLABORATEURS			
Nombre de CDI signés	1 017	683	500
Nombre de licenciements	187	141	100
Nombre de démissions au cours de l'exercice	481	271	312
Nombre de départs pour autres motifs	-	347	301
Turnover des collaborateurs	23,39 %	17,23 %	14,31 %
Salariés à temps partiel	4,27 %	4,37 %	4,45 %
Taux d'absentéisme	6,81 %	7,45 %	7,39 %
DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN			
Nombre d'heures de formation	31 607 h	23 608 h	12 519 h
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation	1 462	3 405	1 367
Nombre de contrats en alternance	123	87	99
Montant dépensé au titre de la formation en euros	869 854 €	746 689 €	382 652 €
DIVERSITÉ			
Pourcentage de femmes parmi les cadres	-	-	31 %
Nombre d'incidents de discrimination	0	0	0
SANTÉ ET SÉCURITÉ			
Taux de fréquence des accidents de travail	23,17	23,17	13,76

INDICATEURS	2019	2020	2021
Nombre de déclarations d'accidents de travail	174	119	70
Nombre de maladies professionnelles	9	3	7
Nombre d'accords en vigueur sur la santé et la sécurité au travail	8	7	6
DIALOGUE SOCIAL			
Nombre de CSE	25	39	40
Nombre d'accords entreprise signés au cours de l'exercice	30	46	28
PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT			
ÉNERGIES			
Consommation d'électricité en KW	56 238 522 KW	44 741 096 KW	42 305 092 KW
EAU			
Consommation d'eau en m^3	285 927 m^3	255 752 m^3	173 656 m^3
SITES CONFORMES AU DÉCRET 7 FLUX			
SItes conformes au décret 7 flux	-	-	51 %
DÉCHETS TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE EN KG			
Papier	81 889 kg	14 626 kg	23 682 kg
Bouteilles en plastique	41 016 kg	3 716 kg	132 kg
Gobelets en plastique	151 kg	271 kg	39 kg
Cartouches	301 kg	342 kg	178 kg
Canettes en métal	92 kg	158 kg	19 kg
Piles	34 kg	122 kg	36 kg
DEEE	-	262 kg	70 kg
GAZ À EFFET DE SERRE (EQ. CO2 KG)			
Papier	8 823 eq. CO2 Kg	4 413 eq. CO2 Kg	270 eq. CO2 Kg
Bouteilles en plastique	735 eq. CO2 Kg	37 eq. CO2 Kg	-
Gobelets en plastique	345 eq. CO2 Kg	525 eq. CO2 Kg	-
Cartouches	-	-	-
Cannettes en métal	500 eq. CO2 Kg	3 eq. CO2 Kg	-
Piles	-	4 eq. CO2 Kg	2 eq. CO2 Kg
DEEE	-	26 eq. CO2 Kg	-
VALORISER LES TERRITOIRES			
RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE FOURNISSEURS			
Moins de 100 fournisseurs	29 %	36 %	41 %
Entre 100 et 200 fournisseurs	19 %	19 %	27 %
Entre 200 et 300 fournisseurs	28 %	26 %	20 %
Plus de 300 fournisseurs	24 %	19 %	12 %

INDICATEURS	2019	2020	2021
RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS UTILISÉS			
Aucun sous-traitant	33 %	38 %	42 %
1 à 5 sous-traitants	26 %	25 %	26 %
6 à 10 sous-traitants	31 %	23 %	23 %
11 à 15 sous-traitants	7 %	9 %	6 %
Plus de 15 sous-traitants	3 %	5 %	3 %
PAIEMENT DE FOURNISSEURS			
Délai moyen de paiement fournisseurs en mois	1 mois	1 mois	1 mois
LITIGES FOURNISSEURS			
Nombre de litiges avec les fournisseurs	12	11	8
CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE			
Nombre de contrats signés avec des collaborateurs vivant dans un rayon de 50 km	688	547	574
Montant du mécénat en euros	311 957 €	180 183 €	274210 €
Montant du sponsoring en euros	1 135 301 €	944 866 €	955 869 €

17.14 • REPORTING DES ACTIVITÉS 2021 AU REGARD DE LA TAXINOMIE VERTE EUROPÉENNE

La Taxinomie verte européenne 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 une liste d'activités considérées comme prioritaires, ainsi que des critères techniques associés à chaque activité, pour établir un langage commun sur la notion de durabilité.

Ce règlement impose aux entreprises non financières la publication de la part de leurs ventes, dépenses d'investissements et dépenses d'exploitation qui contribuent de façon substantielle à un des six objectifs environnementaux : l'atténuation du changement climatique; l'adaptation au changement climatique; l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines; la transition vers une économie circulaire ; la prévention et le contrôle de la pollution et la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Dans ce cadre, des dispositions allégées ont été prévues pour la première année d'application en 2021. Les entreprises doivent communiquer la part de leurs activités dites « éligibles », c'est-à-dire classifiées dans la Taxinomie européenne. De plus, seules les activités contribuant aux deux premiers objectifs concernant le climat ont été définies.

À partir de l'exercice 2022, les entreprises devront publier la part de leurs ventes, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation dites « durables », c'est-à-dire respectant le ou les critère(s) technique(s) associé(s) à chacune des activités éligibles : contribution substantielle à l'atteinte d'un des six objectifs environnementaux, absence de préjudice porté aux cinq autres objectifs environnementaux et respect de garanties sociales minimales.

Le 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 (couverture des secteurs sur les émissions de GES scope 1 et 2) et ne sont que très peu décrites dans les premiers actes délégués.

Les données financières présentées ci-après sont issues des comptes consolidés au 31 octobre 2021. Le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les États Financiers consolidés. 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).

17.14.1 • CHIFFRE D'AFFAIRES

Ainsi, la part du chiffre d'affaires éligible du Groupe Partouche pour l'année 2021 se révèle non significative

et totalement marginale au regard du total du chiffre d'affaires consolidé de 255 698 K€ du groupe.

Par ailleurs, le Groupe Partouche a une activité de spectacles, mais ces derniers ne sont pas éligibles au sens de l'activité dédiée au sein de l'acte délégué sur l'adaptation au changement climatique, car ils n'ont pas vocation à accroître le niveau de résilience aux risques climatiques physiques ou de contribuer aux efforts d'adaptation au changement climatique des populations, ce sont des spectacles récréatifs.

17.14.2 • DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (CAPEX) ET DÉPENSES D'EXPLOITATION (OPEX)

La Taxinomie européenne requiert la présentation des dépenses associées à une activité éligible ou représentant des mesures individuelles non associés à une activité commerciale (en vertu de l'annexe 1 du règlement délégué Article 8, paragraphes respectivement 1.1.2.2 (c) pour les dépenses d'investissement et 1.1.3.2 (c) pour les dépenses d'exploitation. Ce sont ces natures de dépenses individuellement éligibles qui concernent le Groupe Partouche.

Les dépenses d'investissements et d'exploitation éligibles du Groupe Partouche concernent principales les dépenses liées à la construction et la rénovation de bâtiments, ainsi que les dépenses d'installation, maintenance et réparation liées aux bâtiments et aux stations de recharges pour véhicules électriques.

Ainsi, la part des dépenses d'investissement éligibles du Groupe Partouche pour l'année 2021 s'élève à 26,6 % sur un total de 45 286 K€ (Voir Notes annexes aux comptes consolidés Chapitre 20.2.1 note 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. 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.

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 2021 se révèle non significative, à moins de 2,5%.

17.14.3 • MATÉRIALITÉ

Le règlement de la Taxinomie introduit la notion de matérialité dans la détermination des dépenses d'exploitation. Le Groupe Partouche a également introduit cette notion dans le calcul des indicateurs liés aux ventes et aux dépenses d'investissements, tout en veillant à ce que cela n'ait pas d'impact matériel sur lesdits indicateurs.

17.15 • RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Mesdames, Messieurs,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le Cofrac sous le numéro 3-1800 (dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre avis de vérification portant sur la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice clos au 31 octobre 2021, présenté dans le rapport de gestion en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce, de l'Ordonnance n°20171180 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.

L'ensemble de la méthodologie appliquée est défini dans le programme DPEF, et peut être disponible à la demande du client.

• 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 sincérité des informations).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre le 9 septembre 2021 et le 4 janvier 2022.

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 interne relatif à la vérification des déclarations de performance extra-financières. Nous nous sommes entretenus avec 19 personnes.

ATTESTATION DE CONFORMITÉ DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

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

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

• CONCLUSION :

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

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

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

L'avis de vérification porte sur la déclaration relative à la période courant du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2021. 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.

Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de la préparation/collecte des informations extra-financières auprès des directions en charge des processus de collecte des informations 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 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-financières et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des informations extra-financières.

Nous nous sommes donc entretenus avec 19 personnes.

Pour les informations extra-financières que nous avons considérées les plus importantes:

- Au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans la déclaration de performance extra-financière ;

- Au niveau d'un échantillon représentatif de sites[1] que nous avons sélectionné en fonction de leurs représentativité et pertinence, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages[2], 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-financières 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 de 22%.

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-financières 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.

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons l'observation suivante :

• OBSERVATIONS :

- Certains objectifs sur les indicateurs eau et biodiversité sont précisés mais aucun plan d'action n'a été établi pour les atteindre.
- En matière environnementale, sur l'indicateur eau, en matière sociale, sur l'indicateur heures de formation et pour la 3ème année consécutive nous avons constaté plusieurs erreurs qui démontrent l'insuffisance des procédures de collecte et de consolidation des données.
- Les politiques et les indicateurs sur certains enjeux matériels *(ancrage territorial, achats responsables et locaux)* ne sont pas définis.

Fait à Paris le, 07/01/2022

Nom : Hervé Gbego

Fonction : Président

[1] *Les filiales sélectionnées pour les tests de détails sont : Berck, Meyrin, Le Touquet, Lyon Vert, Saint Galmier, Djerba, La Grande Motte et Vichy.*

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

- Indicateurs sociaux : nombre d'heures de formation, nombre de collaborateurs formés, montant de la formation, index égalité hommes/femmes, programme de sensibilisation à la diversité, nombre de CDI signés, nombre de licenciements et type.

- Indicateurs sociétaux : contrats signés avec les collaborateurs habitant dans un rayon de 50km, achats responsables et locaux auprès des fournisseurs, politique de mécénat/sponsoring et liste des actions de mécénat/sponsoring avec montant, politique de restauration durable et liste des actions associées, alrtes et cas avérés de corruption, alerte et cas avérés de fraudes fiscales.

- Indicateurs environnementaux : bilan de gaz à effet de serre (niveau Groupe) consommation électrique, consommation d'eau, quantité de bouteilles en plastiques triées et dirigées vers une filière de traitement adaptée (kg), quantité de gobelets en plastique triés et dirigés vers une filière de traitement adaptée (kg)