17

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DU GROUPE

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

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

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

Groupe Partouche souhaite rester un acteur centré sur ses activités récréatives, de jeux d'argent et de hasard principalement. Par ailleurs la gamification offre des perspectives de développement, 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 tout type de support, et notamment digitaux, à l'image de notre application Partouche Games, ou des jeux proposés dans nos casinos.

Ces activités récréatives incluent aussi celles liées au bien-être assurées dans nos hôtels, spas et golfs, dont l'acquisition de La Pensée Sauvage spécialisée dans l'art de la détox alimentaire est venue compléter notre offre.

17.1 >NOS LIEUX DOIVENT ÊTRE L'IMAGINAIRE DE NOS CLIENTS

GROUPE PARTOUCHE

♣ CASINOTIER ♥ DYNAMIQUE ♠ CONVIVIAL ♦ ENGAGÉ

CHIFFRES CLÉS 2020

42 CASINOS
1 CLUB DE JEUX
4 PAYS
60 RESTAURANTS
13 HÔTELS

LE GROUPE

48 ANS D'EXPERTISE DANS LES MÉTIERS DU DIVERTISSEMENT ET DES JEUX
4068 COLLABORATEURS
-15,2 M€ DE RÉSULTAT NET
343,5 M€ DE CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL

JEUX, DIVERTISSEMENTS, RESTAURATION, HÔTELLERIE

82% PART DU PROUIT NET DES JEUX SUR LE CHIFFRE D'AFFAIRES
300 SPECTACLES DANS NOS SALLES
168 SÉMINAIRES D'ENTREPRISES
914 793 REPAS SERVIS

RESSOURCES

PARIS SPORTIFS

PASINO BET

MAÎTRISE DE NOS OUTILS

PROPRIÉTAIRES ET VENDEURS
DE NOS SOLUTIONS LOGICIELLES DÉDIÉES À L'INDUSTRIE DU JEUX

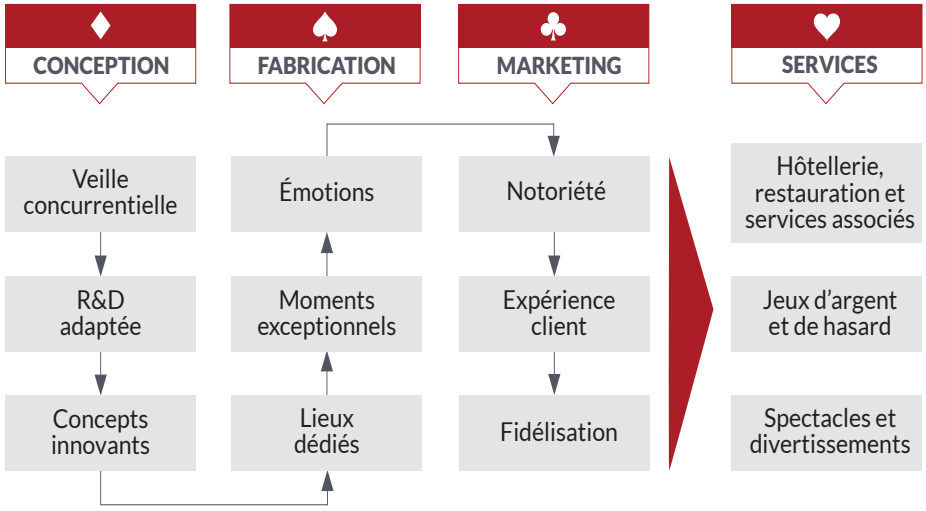
TV INTERACTIVE

LOTERIES AU SÉNÉGAL,
JEUX INTERACTIFS
SUR LES BATEAUX DE CROISIÈRES MSC

♣♥ NOTRE VISION : NOS LIEUX DOIVENT ÊTRE L'IMAGINAIRE DE NOS CLIENTS ♠♦

ENJEUX RSE	MISSIONS	STRATÉGIE	OBJECTIFS
Accompagner et valoriser nos collaborateurs	Divertir Faire rêver Détendre Accueillir	Continuer de créer des lieux et des moments d'exception dédiés à nos missions	En accord avec nos enjeux, être les leaders inspirants de notre secteur d'activité
Garantir un accueil convivial et une pratique du jeu responsable			
Valoriser les territoires			
Prendre en compte l'environnement			

LA CRÉATION DE VALEUR



17.2 >GOUVERNANCE DE LA RSE

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

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

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

Elle anime un réseau de 52 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 du Groupe, 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.

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

17.3 >NOS ENJEUX

Une analyse de matérialité a été réalisée en 2018, croisant la perception des membres du comité de direction et des parties prenantes internes et externes (telles que définies à l'article 17.4 ci-dessous), afin de définir nos enjeux RSE les plus pertinents et d'y associer les plans d'actions nécessaires. L'ensemble du processus a été supervisé par un comité de projet composé du directeur de projet, d'un cabinet externe et de la direction RSE du Groupe.

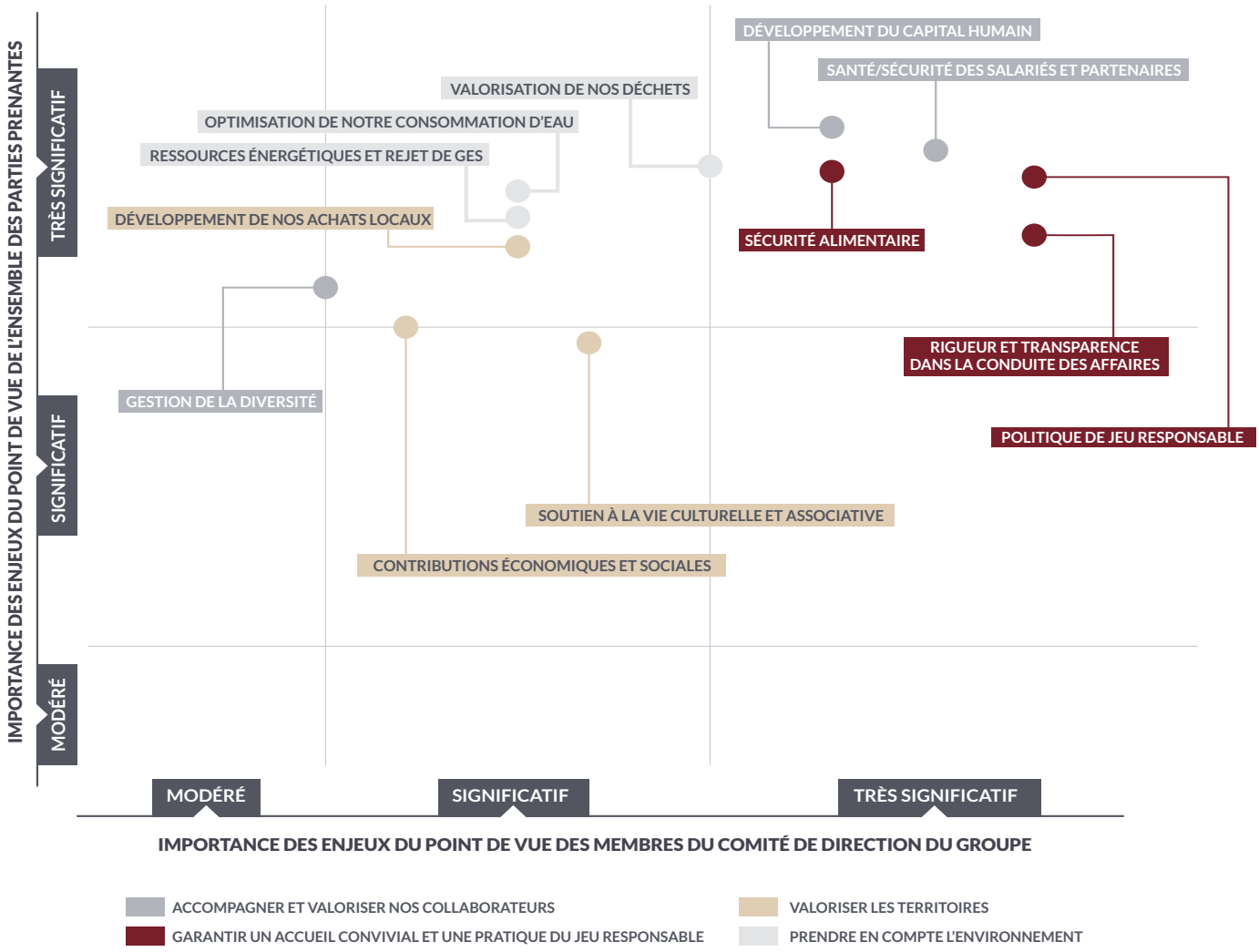
- La sélection des enjeux s'est faite à l'aune de plusieurs sources :
  - Un benchmark de concurrents (Barrière, Joa, casinos Austria, Loto Québec…) ;
  - Une étude documentaire afin de déterminer les enjeux RSE existants et les réalisations du Groupe Partouche ;
  - Des entretiens qualitatifs auprès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

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

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

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

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



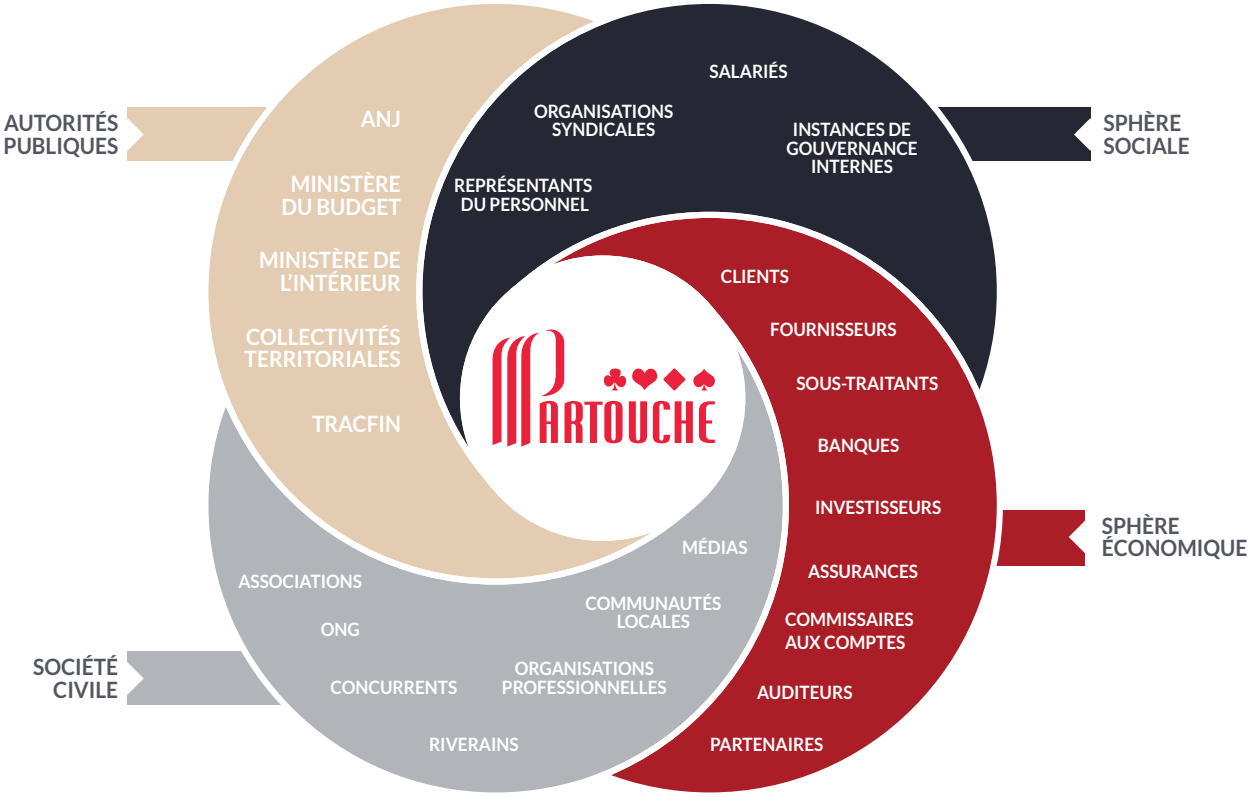
En complément de ces enjeux et risques significatifs, la propagation de la COVID-19 qualifiée de pandémie par l'OMS en mars 2020 a amené le Groupe à faire face à un nouveau risque. Un suivi ad hoc de la situation en continu a été mis en place afin d'adapter les mesures en fonction de l'évolution de la COVID 19 ce qui a conduit à revoir l'horizon de temps concernant la santé et la sécurité des salariés, des clients et des partenaires.

En raison des évolutions des parties prenantes, du contexte socio-économique, environnemental et institutionnel et du contexte sanitaire, le Groupe a pour objectif d'ici 2022 de mettre à jour son analyse de matérialité afin d'être toujours en adéquation entre ses propres enjeux prioritaires et ceux de son écosystème.

17.4 >DIALOGUER AVEC NOS PARTIES PRENANTES

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

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES



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

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

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

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

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

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

Il s'agit ici est d'éclaircir la méthodologie appliquée en matière de reporting RSE par le Groupe Partouche.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING

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 REPORTING ET RÈGLE DE COMPTABILISATION

Les données collectées concernent la période du 1er novembre 2019 au 31 octobre 2020.

>MODALITÉS DE COLLECTE DES DONNÉES

52 référents veillent à la saisie des données au sein des entités qu'ils gèrent puis les valident pour les transmettre au responsable de la campagne. Certains référents ont en charge plusieurs entités. La plupart des données sociales sont fournies par le siège.

OUTIL

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'en améliorer la fiabilité de la collecte des données.

Seules exceptions, les quatre casinos étrangers (Casino de Djerba, Casino de Crans Montana, Casino Meyrin et Casino d'Ostende), transmettent leurs données via un fichier Excel. Leurs données sont ensuite, saisies dans SIGMA-RH par le responsable de la campagne.

>MODALITÉS DE CONSOLIDATION ET DE CONTRÔLE DES DONNÉES

Une fois les données saisies, le module RSE de SIGMA-RH permet de calculer des indicateurs localement puis de les consolider au niveau du Groupe. Il existe plusieurs niveaux de contrôle :

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

>ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

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

INDICATEURS

Les données collectées permettent de construire un certain nombre d'indicateurs dont les suivants sont expliqués :

>EFFECTIFS

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

Le nombre de salariés à temps partiel présents au 31 octobre 2020 prend en compte les salariés en mi-temps thérapeutique.

Le nombre de salariés en situation de handicap reconnu est comptabilisé au 31 octobre 2020. Sont comptabilisés uniquement ceux qui détiennent une reconnaissance de travailleur handicapé dans le pays où ils travaillent.

>MOUVEMENT D'EFFECTIFS

Dans le nombre de contrats à durée indéterminée, ou CDI (« contrat fixe » pour les filiales hors France), signés au cours de l'exercice, il convient de prendre en compte chaque contrat à durée déterminée qui est transformé en CDI pour une unité.

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

Les motifs de licenciements pris en compte sont les suivants :

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

>SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les jours d'absences sont classés en trois catégories :

- Les absences pour raisons médicales qui incluent les maladies, les maladies d'un enfant, les maladies professionnelles, les accidents de trajets, les congés maternité et les congés paternité ;
- Les absences pour accident de travail ;
- Les absences non autorisées qui incluent les absences non rémunérées non autorisées.

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

- Accidents du travail/rechute ;
- Maladies/hospitalisations ;
- Maladies professionnelles ;
- Accidents de trajets ;
- Congé maternité ;
- Congé paternité.

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

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

- nombre de déclarations/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 précèdent et toujours en maladie ne sera pas donc comptabilisée.

>FORMATION

Le nombre d'heures de formation incluent les formations dispensées en interne, par le 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 convient donc de ne pas ajouter les frais annexes tels que les salaires ou les frais de déplacements.

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

>EAU

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

>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 2020 ;
- Les émissions directes (SCOPE 1) ;
- Les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques (SCOPE 2) ;
- Les autres émissions indirectes (SCOPE 3) : seules les données fournies par les prestataires sont prises en compte.

>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'année doivent être comptabilisés.

>NOMBRE DE CONTRATS SIGNÉS DANS UN RAYON DE 50KM

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.

17.6 >ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DPEF

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

Elle s'articule autour de quatre points :

- Le modèle d'affaire ;
- Une description des principaux risques liés à l'activité de la société, à ses relations d'affaires, produits ou 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.

17.7 >GARANTIR UN ACCUEIL CONVIVIAL ET UNE PRATIQUE DE JEU RESPONSABLE



>PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE

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

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

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

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

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 contrôle et, le cas échéant, de communication à la cellule de renseignement nationale TRACFIN de tout soupçon ou tentative de blanchiment.

Les cadres et les personnels de jeux agréés des établissements du Groupe Partouche sont régulièrement 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 ou professionnelle.

La précocité de la consommation du jeu est un facteur aggravant du risque d'installation de la dépendance. L'accès aux salles disposant de jeux d'argent et de hasard est subordonné à un contrôle systématique d'identité des clients permettant d'identifier et de refuser l'admission des mineurs et des personnes exclues des salles de jeux par décision du Ministre de l'Intérieur ou par accord avec l'établissement. A 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 présentiel, soit en e-learning, soit par le biais de films pédagogiques qui donnent ensuite lieu à évaluation. 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" et depuis 2003, il a mis en place un protocole, en partenariat avec la société Adictel, première plateforme interactive pour la prévention et l'aide aux joueurs dépendants.

La 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. En outre, elle met à la disposition des joueurs une écoute psychologique adaptée et gratuite accessible en composant le 0805 02 00 00. Ce numéro vert gratuit permet, à tout moment, la mise en relation du joueur en difficulté avec des conseillers formés, sous contrôle de psychologues garants de la méthode.

Par ailleurs, les casinos du Groupe Partouche disposent à l'entrée de chaque salle de jeux un affichage 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.

41 CASINOS DÉCLARENT ADHÉRER À ADICTEL
OU À UN ORGANISME SIMILAIRE

>SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

En cas de manquement avéré lors d'un contrôle opéré par les services officiels (tels 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 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 :	346
Nombre de couverts servis en restauration :	781 614
Nombre de couverts servis au titre des manifestations :	133 179

>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 les incendies, les accidents, les décès, les blessures, la dégradation des lieux,etc.

En cas d'infraction à la règlementation concernant la sécurité des établissements recevant du public (ERP) ou l'accessibilité aux personnes handicapés, l'établissement peut être contraint à réaliser des aménagements voire être frappé par une décision 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 handicapées.

>SÛRETÉ

Les casinos sont dotés de moyens techniques et humains dont la combinaison permet d'assurer efficacement la sécurité des personnes et des biens. 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 parking, 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 la connaissance de leur capacité morale et physique à gérer cet évènement. Un dispositif de haute technologie, Smart Water, installé dans les zones sensibles du casino, 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.

>PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

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. Cela nuirait à l'image du Groupe et aurait des conséquences opérationnelles et financières.

Afin de 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.

En 2019, Groupe Partouche a fait appel à une expertise externe dans le but d'évaluer ses dispositifs de sécurité et d'établir une feuille de route d'amélioration continue.

Activité à part entière du Groupe et s'inscrivant dans la durée, une cellule de cybersécurité d'anticipation et de réaction, pilotée par le 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. Par ailleurs, 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.

17.8 >ACCOMPAGNER ET VALORISER NOS COLLABORATEURS



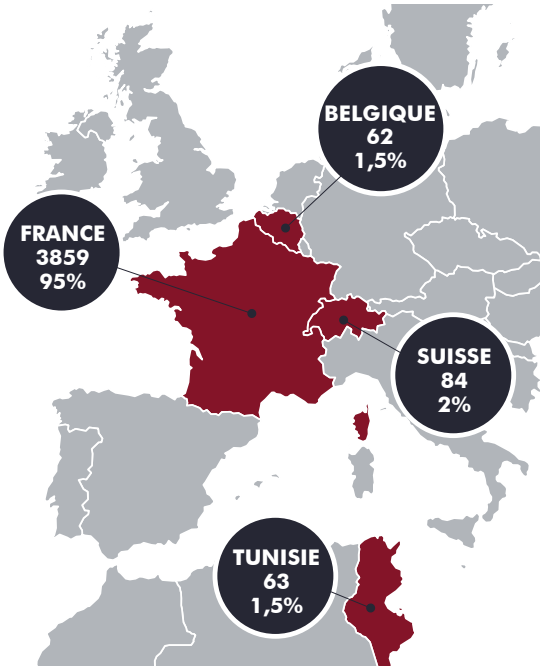
17.8.1 >LE PROFIL HUMAIN DU GROUPE PARTOUCHE

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

CATÉGORIES AU 31 OCTOBRE	2018	2019	2020
Cadres	846	819	825
Agents de maîtrise et techniciens	262	270	279
Employés	3 023	2 964	2 854
Ouvriers	135	131	110
TOTAL	**4 266**	**4 184**	**4 068**

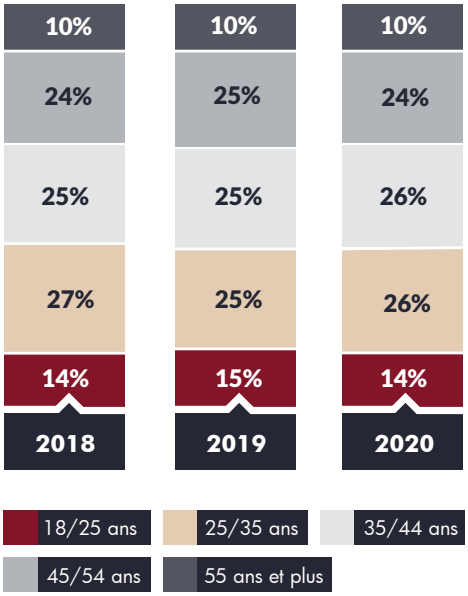
>LES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Le Groupe Partouche regroupe 4 068 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 135,33 M€ auxquels s'ajoutent 1,29 M€, montant de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise versée par l'ensemble des filiales.

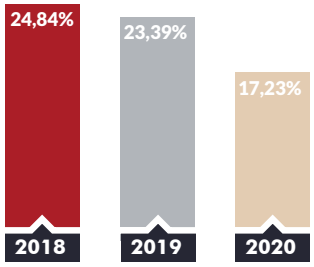
>MOUVEMENT DES COLLABORATEURS

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

	2018	2019	2020
Nombre de CDI signés au cours de l'exercice	849	1017	683
Nombre de licenciements au cours de l'exercice	186	187	141
Nombre de démissions au cours de l'exercice	-	481	271
Nombre de départs pour autres motifs	-	-	347

Le taux de 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, est calculé selon la formule suivante : moyenne arithmétique du nombre de collaborateurs partis et du nombre de collaborateurs recrutés sur l'exercice, divisée par le nombre initial de collaborateurs en début de période. Au 31 octobre 2020, ce taux s'établit à 17,23 %.

Évolution du taux de turnover



17.8.2 >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.

4,37 % DE NOS COLLABORATEURS SONT À TEMPS PARTIEL

7,45 % DE TAUX D'ABSENTÉISME

17.8.3 >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 incite 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. 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 est due à la particularité du secteur des jeux d'argent et de hasard et à un nombre réduit de collaborateurs employés dans ce secteur en France, contraignant 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 les autres secteurs que le jeu, les filiales du Groupe peuvent s'adresser à des offres externalisées.

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

23 608 HEURES DE FORMATION EFFECTUÉES AU COURS DE L'EXERCICE

3 405 COLLABORATEURS ONT SUIVI UNE FORMATION

87 CONTRATS EN ALTERNANCE

746 689 € DÉPENSÉ AU TITRE DE LA FORMATION

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

17.8.4 >DÉVELOPPEMENT DU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES CASINOS (CFPC)

La Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC), filiale à 100 % de Groupe Partouche 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. Le CFPC a obtenu en 2020 son agrément QUALIOPI, qui le place ainsi au rang des centres de formation conformes à la réglementation en vigueur et aux exigences de qualité requises.

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'analyses fournies avec les formations en ligne.

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

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

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

Actuellement, le Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC) propose six formations en e-learning : COVID-19, loi sapin 2, réglementation des jeux, accueil des personnes en situation de handicap, prévention du jeu excessif et devenir tuteur en entreprise. Il va continuer à développer de nouvelles formations.

17.8.5 >PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

Le non-respect de nos engagements en matière d'égalité professionnelle, en matière d'emploi de travailleurs handicapés, un déséquilibre des pyramides des âges, un mauvais alignement entre nos collaborateurs et nos 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 de 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 courrier électronique ou grâce à la hotline mise à leur disposition pendant la durée du programme. Le programme « Ressources et handicap », qui consiste également en une campagne de communication interne (affiches mais également informations diffusées avec les bulletins de paye) 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.

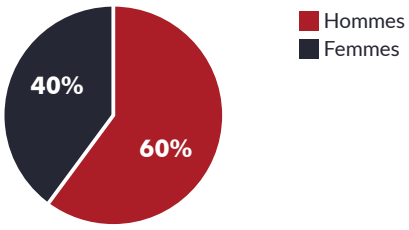
Un programme de e-handicap est inclus dans une application mobile proposée aux filiales et à destination des collaborateurs.

6 filiales réalisent des actions de sensibilisation à la discrimination, 12 à l'intégration de personnes handicapées et 7 filiales diffusent les offres d'emploi auprès d'organismes en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

61,65% D'HOMMES ET 38,35% DE FEMMES

0 INCIDENT DE DISCRIMINATION

31% DE FEMMES PARMI LES CADRES



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

17.8.6 >INDEX ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

Toutes nos filiales de plus de 50 salariés, soit 28 filiales dont 26 casinos, ont calculé et publié leur index égalité hommes femmes. L'index se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes compte pour 40 points de la note ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles compte pour 20 points de la note ;
- L'écart de répartition des promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) compte pour 15 points de la note ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité compte pour 15 points de la note ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations compte pour 10 points de la note.

Les filiales dont l'index est inférieur à 75 points ont mis en place des mesures correctives afin d'atteindre 75 points au minimum d'ici trois ans.

DOMAINE DE FORGES	76	CASINO DE LA ROCHE POSAY	79
CASINO DE BANDOL	84	CASINO DE ROYAT	88
HOTEL AQUABELLA	99	CASINO DE PORNIC	74
SA CASINO LE LION BLANC	94	CASINO DU GRAND CAFÉ	89
CASINO DE HYÈRES	87	SEGR LE LAURENT	87
CASINO DE DIEPPE	61	CASINO D'ANNEMASSE	93
DOMAINE LE LYON VERT	72	DOMAINE DE DIVONNE	68
EDEN BEACH CASINO	56	CASINO DE PORNICHET	77
PASINO GRAND	68	PLEINAIR CASINO	74
CASINO DE PALAVAS	76	CASINO DE PLOUESCAT	88
PASINO LA GRANDE MOTTE	85	3.14 CASINO	98
PASINO DU HAVRE	77	CASINO DE CABOURG	95
CASINO LE PHARAON	76	PASINO DE SAINT AMAND LES EAUX	93
CASINO DU VAL ANDRÉ	87	CASINO PALAIS DE LA MÉDITERRANÉE	84

17.8.7 >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.

17.8.8 >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 : 23,17 %

119 DÉCLARATIONS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

3 MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES AU COURS DE L'EXERCICE

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

Un objectif pour 2020 de 5% de réduction des accidents de travail avait été fixé. Nos filiales ayant été fermées 79 jours en moyenne en raison de la pandémie, il est difficile d'apprécier l'évolution par rapport à l'exercice précédent.

OBJECTIF 2021 :
5% DE RÉDUCTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

17.8.9 >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.

39 COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

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

17.9 >DANS LA CRISE : SAVOIR ANTICIPER, S'ADAPTER, PROTÉGER ET APPRENDRE



En raison de la pandémie de la COVID-19, au cours de l'exercice la plupart des filiales de Groupe Partouche ont été amenées lors d'un premier confinement au printemps, à devoir fermer au public entre les mois de mars et juin, en tout ou partie selon les périodes ; 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).

Nos filiales à l'étranger ont dû également fermer au public ponctuellement. A l'heure de la rédaction du présent rapport, un second confinement qui a débuté en octobre progressivement (décret du 16 octobre 2020) nous a conduit à devoir refermer la quasi-totalité de nos filiales en France, et également en Suisse et Belgique.

La pandémie de la COVID-19 a toutefois permis à Groupe Partouche de réaffirmer sa capacité à rebondir : faire face aux difficultés, s'adapter et progresser. Notre organisation, proche des opérationnels, et la pratique affirmée du principe de subsidiarité, ont permis rapidement de déployer des solutions concertées et adaptées à tous les contextes.

17.9.1 >PROTOCOLE SANITAIRE : MÉTHODOLOGIE ET DÉPLOIEMENT

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

Notre service achats a par ailleurs effectué un travail important d'étude des différents matériels afin de s'assurer de leur conformité, de commandes centralisées, permettant d'obtenir de meilleurs coûts avec une qualité de produits optimale.

Au-delà des grands principes de prévention, port du masque obligatoire, hygiène, distanciation sociale, contact tracing, nous avons eu à cœur d'aller jusque dans le moindre détail. Ce qui suit en est une illustration, non exhaustive.

17.9.2 >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 nouvel environnement, dans le cadre des différentes versions du protocole national sanitaire notamment.

En vue de la réouverture, un protocole sanitaire strict a été mis en place. Il a 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 ont ainsi été organisées, impliquant la totalité des secteurs d'activité. Nous sommes allés bien au-delà des règles à portée générale et indispensables de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) et de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), par souci d'adapter au plus près des activités des règles claires, simples, efficaces et adaptées à tous les types de situations.

Ce travail a aussi impliqué les institutions représentatives du personnel au niveau du Groupe, via ses référents syndicaux. Puis il a été décliné au niveau de chaque filiale, dans lesquelles les institutions représentatives du personnel ont systématiquement été impliquées. Ce travail a permis la production de fiches synthétiques, notamment :

- Une fiche générale sur la prévention des risques de transmission du Covid-19 ;
- Une fiche sur les 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 et son utilisation ;
- Une fiche d'alerte en présence d'un cas Covid, 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, 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 des kits mis à disposition, les règles et comportements dans les véhicules d'entreprise ;
- Une fiche sur les règles et les comportements à adopter dans les vestiaires, les WC, les douches ainsi que les produits à utiliser ;
- 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 des 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, repris dans un document vivant et sans cesse mis à jour, 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 était d'identifier les risques, et d'y apporter toutes les mesures possibles en vue d'en réduire l'occurrence ou/ et 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.

17.9.3 >FORMATION DES COLLABORATEURS

Par ailleurs, l'ensemble des salariés du Groupe s'est vu proposer une formation en ligne, spécialement conçue et pilotée par notre centre de formation, le CFPC. Cette exigence supplémentaire, sous la forme de e-learning, a été une véritable opportunité pour Groupe Partouche de piloter de bout en bout cette formation et surtout d'acquérir un savoir-faire unique en termes de construction d'une nouvelle offre. Forts de cette première expérience, nous avons depuis mis en place d'autres modules de formations dédiés à nos métiers et à notre contexte.

17.9.4 >POUR NOS CLIENTS

La santé et la sécurité de nos clients est également un pilier de nos engagements. C'est ainsi que des protocoles sous forme de fiches pour l'ensemble des secteurs d'activités 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.

17.9.5 >SALLE DE JEU

Des règles sanitaires et de réorganisation de nos salles de jeux ont été mises en place. Afin de garantir les mesures de distanciation physiques, dans la plupart des cas, la disposition des espaces a été modifiée pour écarter les machines les unes des autres et en installer dans des espaces inutilisés, comme des salles de séminaires par exemple. De surcroit, afin de garantir un degré supplémentaire de protection, de nombreuses parois de plexiglass ont été installées entre les machines à sous, entre les joueurs aux tables, et également dans l'ensemble des points de contact entre nos collaborateurs et les clients.

Le protocole émis par notre syndicat professionnel en date du 5 mai 2020 a par ailleurs été appliqué strictement, et il le reste à l'heure de la rédaction du présent document. Il est venu notamment superposer un protocole sanitaire pour nos salles de jeux rédigé par une équipe de professionnels.

17.9.6 >HORS-JEUX

Il couvre l'ensemble des situations de travail, des moments d'échanges avec nos clients ainsi que les lieux. A titre d'exemple nous citons les principaux ci-dessous pour ce qui concerne les secteurs de l'Hôtellerie, Restauration, Meeting et Events, Nettoyage et Produits.

A). HÔTELLERIE

- Réception
- Lobby
- Protocole de nettoyage ascenseur
- Arrivée du client
- Départ client
- Toilettes publiques
- Protocole Nettoyage Sanitaires
- En chambre
- Lingerie
- Protocole lavage des linges
- SPA

B). RESTAURATION

- Réception marchandises
- Désinfections des produits
- Cuisine production
- Plonge
- Cuisine
- Petit déjeuner
- Room service
- Restaurant
- Snacking
- Offre buffet & Brunch

C). MEETING & EVENTS

- Réunion
- Rafraichissement des salles

D). NETTOYAGE ET PRODUITS

Liste de l'ensemble des produit bactéricides adaptés et des méthodes de nettoyage

17.9.7 >FNE – FORMATIONS : POUR PRÉSERVER LES COMPÉTENCES DE NOS COLLABORATEURS

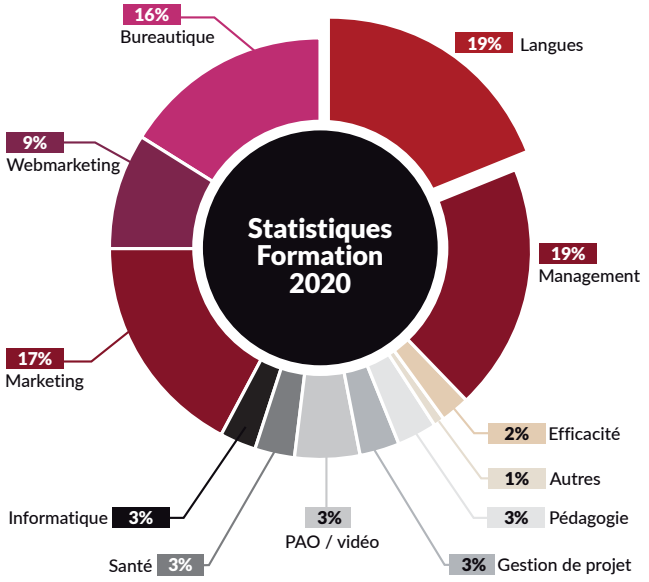
Nous avons bâti un programme de formations très rapidement, d'une part afin de saisir cette occasion unique pour nos collaborateurs placés sous le régime d'activité partielle de se former et préserver leur employabilité, mais également d'assurer à notre groupe le maintien de la

performance au service de l'entreprise, dès la réouverture. Ce dispositif a aussi été l'occasion pour des collaborateurs de pouvoir trouver une occupation saine pendant la période de confinement.

Au total, ce sont 2431 formations demandées par 1369 collaborateurs qui ont été enregistrées, financées à 100 % par l'État pour celles qui ont été dispensées. À ce titre Groupe Partouche est le seul opérateur de la branche à avoir mis en place ce dispositif de manière massive.

Cette mobilisation exceptionnelle en un temps record a pu se faire grâce à notre partenariat avec notre OPCO AFDAS, qui pour l'occasion s'est interfacé entre les DIRECCTE et l'organisme de formation sélectionné FORMATOME, ce qui a permis de gérer rapidement de très importants volumes.

Les types de formation dispensées en ligne ont été diversifiés. Ainsi lors du premier confinement les formations se sont réparties comme suit :



La totalité des formations se sont déroulées en ligne.

La crise COVID a permis à nombre de nos collaborateurs de s'inscrire librement aux formations désirées. Cette expérience unique nous permet aujourd'hui d'en tirer de multiples enseignements, à commencer par l'acquisitions de savoir-faire en matière de maîtrises des dispositifs de Formation Ouvertes et/ ou A Distance (FOAD).

17.9.8 >UNE POLITIQUE SALARIALE SOUCIEUSE DES COLLABORATEURS (RICES) ET UN DIALOGUE SOCIAL RENFORCÉ PAR LA CRISE

Au cours de la période dite du « premier confinement », Groupe Partouche a orienté ses filiales françaises vers un système de complément des indemnités d'activité partielle à hauteur de 6 %. Ce complément était destiné à compléter les efforts de l'État qui fixait l'indemnité à hauteur de 84 % du salaire. In fine, les rémunérations ont continué à être versées entre 90 % et 100 % des salaires nets.

En outre, avec ses partenaires sociaux, Groupe Partouche a pu peser pour la mise en œuvre du fonds d'action sociale de la branche, permettant aux salariés de la branche des casinos de bénéficier du remboursement du montant relatif à leur cotisation mutuelle du second trimestre. Ce dispositif a été appliqué aux salariés du Groupe, grâce à notre partenariat avec notre courtier, Colonna Group.

Par ailleurs, tout au long du confinement, les liens avec les référents syndicaux du Groupe ont été resserrés. 8 réunions d'information ont été réalisées ente le 18 mars et le 17 juin 2020, afin de permettre une parfaite fluidité des informations. Ce dialogue a été par ailleurs entretenu en permanence et largement relayé dans les filiales où les réunions se sont tenues à distance la plupart du temps.

17.9.9 >NOTRE ENGAGEMENT AUX CÔTÉS DES HÔPITAUX

Groupe Partouche a sollicité la totalité de ses filiales. Au total, un don de 300 K€ a été fait à la fondation des hôpitaux de Paris – hôpitaux de France. Cette initiative a été prise car, dès le début du premier confinement, nos filiales ont été soucieuses de manifester, chacune à son niveau, leur solidarité par diverses actions locales.

Nous souhaitions pouvoir mutualiser une action financière, en relais de ce qui était déjà parfois mis en place par exemple sous la forme de livraisons de repas pour les personnels soignants. Ce don a été versé à la fondation précitée, mieux à même de diriger l'aide là où le besoin se faisait le plus ressentir.

17.10 >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.

17.10.1 >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, de nos hôtels, de nos bureaux…

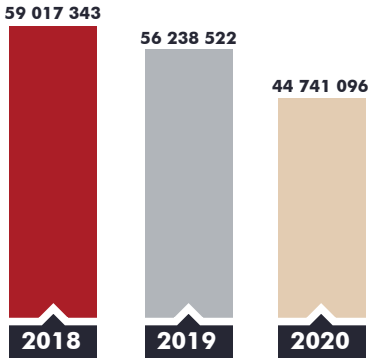
Le développement d'une bonne gestion ainsi que des actions de diminution de la consommation permettent de faire des économies et de réduire l'impact environnemental. Le groupe veille à maîtriser ses consommations.

Ainsi, parmi d'autres mesures, des messages auprès de la clientèle d'hôtel, des ampoules led, des panneaux photovoltaïques en toiture, des fiches écogestes sont mis en place dans la plupart des filiales.

44 741 096 KW D'ÉLECTRICITÉ CONSOMMÉS AU COURS DE L'EXERCICE

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

Évolution sur les trois derniers exercices en KW



La consommation d'électricité en 2020 n'est pas comparable avec celle des années précédentes.

La forte diminution de la consommation observée en 2020 s'explique 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.

17.10.2 >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.

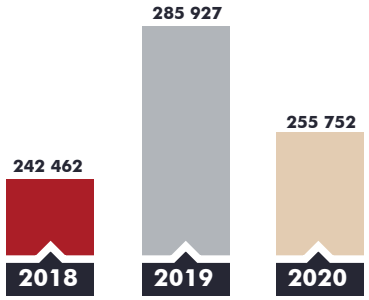
Les entreprises de Groupe Partouche, ayant une activité de service qui ne suppose aucun processus de transformation industrielle ou chimique, n'engendrent pas de rejets significatifs dans l'eau affectant gravement l'environnement. En outre, toutes les eaux évacuées sont directement acheminées au réseau d'assainissement de la commune où est située l'entreprise.

Le Groupe veille également à maîtriser la quantité d'eau qu'il consomme. Des dispositifs afin de réduire la consommation d'eau sont mis en place tels que des robinets poussoirs, des fiches écogestes pour nos collaborateurs, des messages auprès de notre clientèle.

255 752 M3 D'EAU CONSOMMÉE

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

Évolution de la consommation d'eau en m^3



La consommation d'eau en 2020 n'est pas comparable avec celle des années précédentes. La diminution de la consommation s'explique par la fermeture des établissements lors des périodes de confinement en lien avec la crise sanitaire.

17.10.3 >VALORISER LES DÉCHETS

Toute entreprise est responsable des déchets qu'elle produit ou qu'elle détient. Outre les dispositions réglementaires imposées aux entreprises, agir sur la gestion des déchets permet de réduire l'impact environnemental soit en réduisant les déchets, notamment des consommations premières, soit 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 sa préparation. Nos filiales proposent également aux clients qui le souhaitent un doggy bag.

9 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 pris en charge dans chacune de nos filiales françaises.

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

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

14 626 KG DE PAPIER TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

3 716 KG DE BOUTEILLES EN PLASTIQUE TRIÉES ET DIRIGÉES VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

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

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

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

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

262 KG DE DEEE (DÉ CHET D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE) TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE

Le Groupe avait fixé pour objectif en 2020 la mise en place d'un plan d'action de gestion des déchets et le choix des prestataires pour chacun de ses établissements. Il a décidé de confier cette mission à un prestataire spécialisé afin d'auditer l'ensemble des établissements (examen des flux, vérification de la conformité, évaluation des pratiques environnementales, etc.) et de proposer une offre de dispositifs de tri sur mesure pour chaque établissement et un taux de tri amélioré. En raison du contexte sanitaire et de la fermeture des sites à la période des audits, ce projet débutera en 2021.

17.10.4 >GAZ À 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 liés à nos activités sont nécessaires afin de pouvoir concevoir et mettre en place une réduction de ses émissions.

Des travaux sont actuellement en cours afin de définir le processus de collecte, les critères de pertinence et de faisabilité permettant de mesurer l'empreinte carbone de l'ensemble des activités du Groupe. Ils ont été retardés en raison de la fermeture de nos établissements pendant la crise sanitaire.

Les données mesurées permettent d'indiquer que 2 377 000 CO_2 kg ont été émis, correspondant en majorité à la consommation d'énergie, poste important du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit.

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

Toutefois grâce à notre collaboration avec certains partenaires en charge de la collecte et de la revalorisation des déchets, nous disposons de certains indicateurs :

4 412,78 EQ. CO_2 KG POUR LE PAPIER (6 FILIALES CONCERNÉES)

37,21 EQ. CO_2 KG POUR LES BOUTEILLES EN PLASTIQUE (3 FILIALES CONCERNÉES)

525,31 EQ. CO_2 KG POUR LES GOBELETS EN PLASTIQUE (2 FILIALES CONCERNÉES)

3,39 EQ. CO_2 KG POUR LES CANETTES EN MÉTAL (1 FILIALE CONCERNÉE)

4,28 EQ. CO_2 KG POUR LES PILES (1 FILIALE CONCERNÉE)

26 EQ. CO_2 KG POUR LES DEEE (1 FILIALE CONCERNÉE)

17.10.5 >BIODIVERSITÉ

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

Groupe Partouche a souhaité tout de même inscrire ses filiales dans une démarche d'information et de sensibilisation à travers un dispositif dénommé « Solivert ». 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 d'action sont choisis avec chaque municipalité pour être les plus pertinents et les actions les plus efficaces possibles.

7 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 dû être annulées en raison de la crise sanitaire.

Certaines filiales, comme le Casino de Dieppe, le Domaine de Forges, le Domaine de Divonne, l'hôtel Cosmos, le casino d'Evaux les Bains, le Casino de Plombières, le Casino de Gréoux ou encore 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.

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

17.10.6 >INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Notre activité reliée aux loisirs ne nécessite pas de démarche de certification en matière d'environnement.

Le Groupe émet peu de rejets dans l'air, dans l'eau et dans les sols ayant des impacts directs sur l'environnement.

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

Aucun site ni établissement actuel n'a dû 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.

17.11 >VALORISER LES TERRITOIRES



17.11.1 >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 : 36%
ENTRE 100 ET 200 FOURNISSEURS : 19%
ENTRE 200 ET 300 FOURNISSEURS : 26%
PLUS DE 300 FOURNISSEURS : 19%

RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS UTILISÉS :

AUCUN SOUS-TRAITANT : 38%
0 À 5 SOUS-TRAITANTS : 25%
6À 10 SOUS-TRAITANTS : 23%
11 À 15 SOUS-TRAITANTS : 9%
PLUS DE 15 SOUS-TRAITANTS : 5%

DÉLAI MOYEN DE PAIEMENT FOURNISSEURS : 1 MOIS

11 LITIGES AVEC LES FOURNISSEURS AU COURS DE L'EXERCICE

17.11.2 >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.

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

180 183 € DÉPENSÉS AU TITRE DU MÉCÉNAT

944 866 € DÉPENSÉS AU TITRE DU SPONSORING

17.12 >TABLEAU DES INDICATEURS

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

INDICATEURS	2018	2019	2020
ACCOMPAGNER ET VALORISER LES COLLABORATEURS			
EFFECTIFS	**4 266**	**4 184**	**4 068**
% hommes	60,54%	60,88%	61,65%
% femmes	39,46%	39,12%	38,35%
EFFECTIFS PAR ÂGE			
Moins de 25 ans	14%	15%	14%
25 à 34 ans	27%	25%	26%
35 à 44 ans	25%	25%	26%
45 à 54 ans	24%	25%	24%
55 ans et plus	10%	10%	10%
EFFECTIFS PAR CSP			
Ouvriers	135	131	110
Employés	3 023	2 964	2 854
Agents de maîtrise et techniciens	262	270	279
Cadres	846	819	825
MASSE SALARIALE			
Masse salariale globale en M€	172,54 M€	173,67 M€	135,33 M€
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise en M€	2,88 M€	3,26 M€	1,29 M€
MOUVEMENT DES COLLABORATEURS			
Nombre de CDI signés	849	1 017	683
Nombre de licenciements	186	187	141
Nombre de démissions au cours de l'exercice	-	481	271
Nombre de départs pour autres motifs	-	-	347
Turnover des collaborateurs	24,84%	23,39%	17,23%
Salariés à temps partiel	5,34%	4,27%	4,37%
Taux d'absentéisme	6,38%	6,81%	7,45%
DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN			
Nombre d'heures de formation	28 190 h	31 607 h	23 608 h
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation	-	1 462	3 405
Nombre de contrats en alternance	56	123	87
Montant dépensé au titre de la formation en euros	1 055 147 €	869 854 €	746 689 €
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	27,82%	23,17%	23,17%
Nombre de déclarations d'accidents de travail	185	174	119
Nombre de maladies professionnelles	6	9	3
Nombre d'accords en vigueur sur la santé et la sécurité au travail	16	8	7
DIALOGUE SOCIAL			

INDICATEURS	2018	2019	2020
Nombre de CSE	12	25	39
Nombre d'accords entreprise signés au cours de l'exercice	16	30	46
PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT			
ÉNERGIES			
Consommation d'électricité en KW	59 017 343 KW	56 238 522 KW	44 741 096 KW
EAU			
Consommation d'eau en m^3	242 462 m^3	285 927 m^3	255 752 m^3
DÉCHETS TRIÉS ET DIRIGÉS VERS UNE FILIÈRE DE TRAITEMENT ADAPTÉE EN KG			
Papier	298 165 kg	81 889 kg	14 626 kg
Bouteilles en plastique	5 292 kg	41 016 kg	3 716 kg
Gobelets en plastique	433 kg	151 kg	271 kg
Cartouches	186 kg	301 kg	342 kg
Canettes en métal	188 kg	92 kg	158 kg
Piles	48 kg	34 kg	122 kg
DEEE	-	-	262 kg
GAZ À EFFET DE SERRE (EQ. CO2 KG)			
Papier	2 066 eq. CO2 Kg	8 823 eq. CO2 Kg	4 413 eq. CO2 Kg
Bouteilles en plastique	333 eq. CO2 Kg	735 eq. CO2 Kg	37eq. CO2 Kg
Gobelets en plastique	597 eq. CO2 Kg	345 eq. CO2 Kg	525 eq. CO2 Kg
Cartouches	-	-	-
Cannettes en métal	663 eq. CO2 Kg	500 eq. CO2 Kg	3 eq. CO2 Kg
Piles	-	-	4 eq. CO2 Kg
DEEE	-	-	26 eq. CO2 Kg
VALORISER LES TERRITOIRES			
RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE FOURNISSEURS			
Moins de 100 fournisseurs	25%	29%	36%
Entre 100 et 200 fournisseurs	19%	19%	19%
Entre 200 et 300 fournisseurs	26%	28%	26%
Plus de 300 fournisseurs	30%	24%	19%
RÉPARTITION DES FILIALES PAR NOMBRE DE SOUS-TRAITANTS UTILISÉS			
Aucun sous-traitant	28%	33%	38%
1 à 5 sous-traitants	23%	26%	25%
6 à 10 sous-traitants	23%	31%	23%
11 à 15 sous-traitants	19%	7%	9%
Plus de 15 sous-traitants	7%	3%	5%
PAIEMENT DE FOURNISSEURS			
Délai moyen de paiement fournisseurs en mois	-	1 mois	1 mois
LITIGES FOURNISSEURS			
Nombre de litiges avec les fournisseurs	-	12	11
CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE			
Nombre de contrats signés avec des collaborateurs vivant dans un rayon de 50 km	660	688	547
Montant du mécénat en euros	126 647 €	311 957 €	180 183 €
Montant du sponsoring en euros	1 970 197 €	1 135 301 €	944 866 €

17.13 >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 rapport de vérification sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 octobre 2020, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

>RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

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

>INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires et par le code de déontologie de la profession, inséré dans le décret du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques et des textes légaux et réglementaires applicables.

>RESPONSABILITÉ DU PROFESSIONNEL DE L'EXPERTISE COMPTABLE DÉSIGNÉ OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- D'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du Code de commerce (attestation de présence des Informations RSE) ;
- D'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux référentiels (avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de devoir de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre novembre 2020 et janvier 2021 pour une durée totale d'intervention de 4 semaines.

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

>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 :

Nous nous sommes entretenus avec 3 personnes du siège, responsables de la RSE, des ressources humaines et du juridique-conformité ainsi qu'avec 19 personnes sur site, dont 7 directeurs de site, pour un total de 22 entretiens, afin :

- D'apprécier le caractère approprié du référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

- De vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

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

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

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

Le taux de couverture des informations testées est de 23 à 25%.

Pour les autres informations RSE, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société, les données des années précédentes et la cohérence des données détaillées pour l'ensemble des sites.

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 RSE 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 RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère.

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

>OBSERVATIONS :

- Le premier bilan des gaz à effet de serre présente une vision partielle des émissions du Groupe, il ne prend pas en compte les consommations de gaz dont l'indicateur manquait encore de robustesse pour être publié cette année.
- En particulier dans le contexte sanitaire ayant entraîné la fermeture des établissements, le contrôle interne des données RSE sur certains indicateurs n'a pu être appliqué. Par ailleurs, du fait de quelques filiales et en l'absence de procédure écrite, l'homogénéisation des données RSE comporte quelques anomalies.

Fait à Paris le, 08/01/2021

Hervé Gbego

Responsable technique Expert-comptable

[1] *Les filiales sélectionnées pour les tests de détails sont : Forges, La Roche Posay, Pléneuf -Val André, Crans Montana, Cabourg, Agon Coutainville, Divonne, Le Pharaon-Lyon.*

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

- Indicateurs sociaux : nombre de femmes cadres, nombre d'heures de formation,, nombre de collaborateurs formés, modalités d'application du protocole sanitaire, nombre de licenciements, nombre de départs pour autres motifs, turn-over, accords en vigueur sur la santé et sécurité au travail ;

- Indicateurs sociétaux :nombre de personnes formées à la prévention du jeu excessif et dans les 90 jours de leur arrivée, nombre de personnes sensibilisées aux bonnes pratiques de l'hygiène numérique, application de la procédure de sauvegarde des données et des bonnes pratiques RGPD, délais de paiement fournisseurs, nombre de litiges fournisseurs ;

- Indicateurs environnementaux : quantité de papiers en kilos triés et dirigés vers une filière de traitement adaptée, quantité d'électricité consommée provenant d'énergies renouvelables, consommation de gaz, GES liés à l'électricité.