

# **Le Groupe Casino et le Pacte Mondial des Nations Unies**

---

## **Rapport de Communication sur le Progrès 2011**





# Sommaire

## Page 1/

Déclaration de Jean-Charles Naouri,  
Président-Directeur général du Groupe Casino

## Page 2/

Les principes en action

## Page 8/

Zoom : lutter contre les discriminations  
et pour l'égalité des chances

## Page 14/

Zoom : accompagner les fournisseurs  
dans leur développement

## Page 19/

Feuille de route environnementale

## Page 25/

Feuille de route sociale

## Page 29/

Feuille de route sociétale

## Page 34/

Contacts

---

## **Déclaration de Jean-Charles Naouri,** Président-Directeur général du Groupe Casino

*Dans le prolongement de notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, la démarche du Groupe Casino a pris une nouvelle ampleur, notamment avec la création de la Direction de la Responsabilité Sociale d'Entreprise destinée à renforcer la prise en compte des enjeux de RSE et leur pilotage dans l'ensemble des activités et pays d'implantation du Groupe ou encore le déploiement d'une Charte Ethique Groupe.*

*Construite autour de 9 engagements, cette charte réaffirme explicitement l'attachement du Groupe à la prise en compte et à la promotion dans sa sphère d'influence des valeurs supérieures énoncées dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et dans les 8 conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Le Groupe Casino s'engage ainsi, notamment, à promouvoir la qualité du dialogue social ou encore à lutter contre toute forme de discrimination, et ce dans tous les pays où il intervient.*

*Désireux de maintenir un dialogue régulier avec nos parties prenantes, nous avons souhaité mettre l'accent dans cette communication de progrès sur les actions que le Groupe et ses filiales mènent en faveur de l'égalité des chances et pour accompagner ses fournisseurs dans leur développement.*

*Enfin, nous réaffirmons notre volonté de poursuivre une démarche de progrès dans le cadre du Pacte mondial auquel nous sommes fiers d'adhérer depuis le 19 octobre 2009.*

**Jean-Charles Naouri**

---

# Les principes en action

*Après la signature du Pacte Mondial en 2009, la démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise du Groupe Casino s'est encore renforcée avec la mise en place d'une Direction RSE destinée à améliorer la prise en compte des enjeux de RSE et leur pilotage dans l'ensemble des activités et pays d'implantation du Groupe.*

*La mise en œuvre des actions RSE du Groupe s'inscrit pleinement dans le respect des 10 principes du Pacte Mondial. Notre volonté est de renforcer la cohérence de nos actions dans chacun des pays où le Groupe intervient dans le respect des problématiques et enjeux locaux. Le tableau ci-après résume les principales avancées depuis notre dernière communication de progrès en 2010. Une table de correspondance de nos actions est aussi disponible dans le rapport d'activité et de performances sociales et sociétales 2010 du Groupe Casino.*

## Principes du Pacte Mondial

### DROITS DE L'HOMME

- 1 - Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
- 2 - et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

## Dispositifs existants dans le Groupe Casino

Les règlements et politiques de ressources humaines respectent les conventions internationales en matière de droits de l'homme dans toutes les filiales du Groupe.

Le Groupe participe au Programme mondial de conformité sociale (Global Social Compliance Program - GSCP) et est membre en France depuis sa création de « l'Initiative Clause Sociale » de la Fédération du Commerce et de la Distribution. Casino réalise chaque année un programme d'audits sociaux des fournisseurs à risque dans les pays émergents, afin de s'assurer du respect de sa charte éthique fournisseurs qui se réfère explicitement aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux conventions fondamentales de l'OIT.

Le Groupe Casino est un membre fondateur de l'association « Entreprises pour les droits de l'Homme » (EDH) dont le but est de contribuer à la mise en œuvre opérationnelle de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme dans les entreprises.

Casino entretient avec ses fournisseurs, qui sont principalement des petites et moyennes entreprises, des relations de confiance et de partenariats à long terme dans un but de progrès économiques et sociaux.

Les fondations du Groupe mènent des actions en faveur des populations vulnérables et notamment en faveur de l'enfance défavorisée et des jeunes en difficulté d'intégration.

## Nos réalisations 2011

### Programme d'éthique sociale

En 2011, le Groupe Casino a élaboré une nouvelle Charte Ethique Groupe réaffirmant son attachement aux valeurs supérieures énoncées dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et dans les 8 conventions fondamentales de l'OIT. Cette charte éthique est déployée auprès des collaborateurs tout au long de l'année 2011 et ce dans tous les pays où le Groupe est présent.

En 2010, Casino a réalisé 95 audits sociaux en Chine, au Bangladesh, au Vietnam, en Thaïlande et au Pakistan, dont 7 audits de sous-traitants de deuxième rang. Un programme de 100 audits est prévu pour 2011. Par ailleurs, Casino France s'est engagé à ne plus utiliser la technique du sablage pour ses jeans à marque propre commercialisés dans ses hypermarchés et supermarchés Casino à partir de la collection automne - hiver 2011.

Casino a participé à la définition et à la mise en œuvre d'un module de formation aux droits de l'Homme. Cette formation a été validée par une quinzaine de managers avant son déploiement. L'engagement 7 de la nouvelle charte éthique Groupe fait explicitement référence aux engagements du Groupe Casino vis-à-vis de ses fournisseurs.

→ Pour en savoir plus, voir pages 15/19

## Les principes en action

### Principes du Pacte Mondial

#### NORMES DU TRAVAIL

- 3 - Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- 4 - l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 - l'abolition effective du travail des enfants ;
- 6 - et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### Dispositifs existants dans le Groupe Casino

Le Groupe respecte, dans tous les pays où il est présent, les lois locales applicables en matière de normes du travail. Les filiales respectent par ailleurs les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, notamment en ce qui concerne l'abolition du travail des enfants et l'élimination de toutes formes de discrimination au travail.

Le principe de non-discrimination est intégré aux politiques de ressources humaines de l'ensemble des entités du Groupe.

### Nos réalisations 2011

Le Groupe Casino est très attaché à sa politique de dialogue social et négocie chaque année des accords d'entreprises en adéquation avec les préoccupations des salariés. En France, un accord sur la santé, sécurité au travail a été signé en 2010 incluant la prévention des risques psychosociaux et la mise en place d'un plan d'actions. Dans sa nouvelle charte éthique, le Groupe rappelle explicitement son engagement et celui de tous les collaborateurs de « Respecter la dignité de la personne humaine » (engagement 4) et de « Promouvoir la qualité du dialogue social dans l'entreprise » (engagement 6). À l'international et selon les particularités de chaque pays, des programmes sont déployés en faveur des salariés afin d'offrir des avantages supérieurs à la moyenne nationale notamment sur les rémunérations et l'aide à l'éducation, à la formation professionnelle et au logement.

Le travail réalisé dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations et l'égalité des chances a permis le recrutement de plus de 3000 jeunes et 1700 stagiaires issus des quartiers sensibles sur la période 2008/2011 en France.

→ Pour en savoir plus, voir pages 12/13

## Principes du Pacte Mondial

### ENVIRONNEMENT

- 7- Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
- 8- à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
- 9- à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## Dispositifs existants dans le Groupe Casino

Le Groupe Casino mène dans tous les pays où il est présent une politique de protection de l'environnement adaptée aux enjeux locaux en prenant part aux actions permettant de lutter contre le réchauffement climatique ou de protéger la biodiversité.

## Nos réalisations 2011

Les principales actions du Groupe ont porté sur l'efficacité énergétique des sites, la réduction des impacts du transport, le tri des déchets. La performance des consommations électriques de Casino France (magasins / sièges / entrepôts Casino) a été de - 3,7% entre 2009 et 2010. Casino a lancé en 2010 la construction de 8 nouvelles centrales photovoltaïques pour une puissance totale de 18 MWC. En matière de transport, Casino France a enregistré une réduction significative des kms parcourus : plus de 12 000 000 kms ont été évités en 2010 et plus de 60 000 palettes ont été transférées sur le rail en 2010. Dans le domaine de la construction durable, Mercialys, filiale de Casino, a développé cette année le premier label environnemental, le label «V» pour les centres commerciaux, certifié par un tiers externe, alliant construction durable et approche sociétale. 5 centres commerciaux ont obtenu ce label au 1<sup>er</sup> juin 2011. Libertad en Argentine et Big C au Vietnam ont inauguré leurs premiers magasins éco-responsables permettant de réduire les consommations d'énergie et d'eau et d'optimiser la collecte des déchets.

Casino a lancé en juin 2008 l'indice carbone des produits et le déploie à ce jour, sur plus de 630 produits à marque Casino, dans ses 8 000 points de vente en France. Il s'est inscrit dans la démarche plus large de l'étiquetage environnemental en répondant à l'appel à projet du Gouvernement Français. Un objectif de réduction de plus de 3 700 tonnes cumulées d'emballage est annoncé pour fin 2011.

Easydis la filiale logistique de Casino a lancé un programme spécifique appelé «Citygreen» qui a pour but de réduire l'impact carbone du transport en utilisant un nouveau type de camions silencieux et respectueux de l'environnement. Ce véhicule permet une économie de 19 tonnes de CO<sub>2</sub> par camion/an. 200 camions seront déployés d'ici 2013.

---

## Les principes en action

### Principes du Pacte Mondial

#### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 - Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

### Dispositifs existants dans le Groupe Casino

Les principales filiales du Groupe possèdent un code éthique ou une charte de déontologie intégrant les engagements en matière de lutte contre la corruption et notamment Casino France, Monoprix, BigC en Thaïlande, Big C Vietnam, Grupo Éxito en Colombie et Libertad en Argentine. Le contrôle interne du Groupe est en charge de la sensibilisation, la prévention, la détection et la gestion de ces risques dans toutes les filiales.

### Nos réalisations 2011

La direction de l'audit interne a mis en place des groupes de travail pour harmoniser les procédures et sensibiliser les filiales en France et à l'International sur tous les aspects liés à la corruption. Un module de sensibilisation a été mis au point dans ce sens. Grupo Éxito en Colombie a formé 34 managers à la lutte contre la fraude et à sa politique anti-corruption.

La Charte Ethique Groupe rappelle dans son engagement 2 que le Groupe «proscrit toute forme de corruption et de délits économiques».

→ Pour en savoir plus : [www.dlmacenesexito.com](http://www.dlmacenesexito.com)  
et [www.grupopopaodeacucar.com.br](http://www.grupopopaodeacucar.com.br)





**Retrouvez davantage d'informations  
sur le site [www.groupe-casino.fr](http://www.groupe-casino.fr)  
[www.groupe-casino-rapportannuel2010.fr](http://www.groupe-casino-rapportannuel2010.fr)**

---

# ***Zoom : lutter contre les discriminations et pour l'égalité des chances***

*Principe n° 6.*



*Depuis près de 20 ans le Groupe Casino s'est engagé dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et pour l'égalité des chances.*

*Sa politique volontariste en matière de lutte contre les discriminations s'appuie sur une forte culture du dialogue et de l'innovation sociale, des accords avec les partenaires sociaux et des engagements chiffrés. Preuve de son engagement, Casino est la première entreprise de la grande distribution à avoir obtenu le Label Diversité, délivré en 2009 par l'AFNOR Certification, organisme national de labellisation.*

*Dans le cadre de sa nouvelle charte éthique Groupe, Casino rappelle son engagement de rejeter toute forme de discrimination quel que puisse en être le motif et d'assurer l'accès à l'emploi et le développement professionnel au sein de ses différentes équipes de travail sans autre considération que celles liées à la compétence. Le Groupe facilite également l'accès à la formation pour tous.*

*Ces principes se traduisent par des engagements chiffrés comme celui de Casino France de recruter 180 travailleurs et 180 stagiaires handicapés sur la période 2011-2013.*

*A l'international, des actions adaptées aux contextes locaux sont menées dans le même esprit. Nombre d'entre elles portent sur le développement de formations professionnelles dispensées à des jeunes issus de milieux défavorisés afin de leur offrir des opportunités de carrières et d'assurer dans les pays où le Groupe intervient l'égalité des chances.*

*Les actions décrites ci-après permettent de comprendre les champs d'application de cette politique et les résultats obtenus.*

---

## Tour d'horizon des mesures mises en place dans les différentes entités du Groupe en 2011



### Argentine (Libertad)

#### • Dernières mesures phares :

- Création du centre de formation «Escuela de Hipermercadismo» qui permet le développement des compétences des salariés, la transmission des savoirs et l'attraction des talents.
- Dans le cadre du programme «Libertad en acción», des actions de découverte de l'entreprise auprès de 1 800 jeunes scolaires ont été menées en 2010.
- Partenariat avec l'ONG internationale «Junior Achievement» pour permettre à des jeunes lycéens et étudiants, à travers un programme éducatif tourné vers l'entrepreneuriat, de montrer leurs compétences et leurs talents.

### Brésil (Grupo Pão de Açúcar)

#### • Dernières mesures phares :

- Grupo Pão de Açúcar a déployé depuis quelques années un programme de formation en partenariat avec les Ministères de l'Education de la Pêche et des Approvisionnements de l'Etat de Rio de Janeiro et le Centre de coopératives de producteurs de lait. Ce partenariat a permis la mise en place d'un centre de formation, l'école NATA. Il dispense à des jeunes issus de milieux défavorisés un enseignement général et technique sur les métiers de l'alimentaire. Cette formation reconnue par les professionnels du secteur devrait assurer aux 600 jeunes diplômés, d'ici 2013, des débouchés professionnels sûrs.
- Par ailleurs, en 2011, Grupo Pão de Açúcar a mis en place un programme dédié aux femmes enceintes. Il vise à faciliter l'équilibre entre travail et vie familiale. Il permet aux femmes enceintes d'allonger de deux mois supplémentaires par rapport à la législation leurs congés maternité, ce qui permet aux salariées de GPA, de bénéficier de 6 mois de congés au lieu des 4 prévus par la loi brésilienne.



### Colombie (Grupo Éxito)

- **Dernières mesures phares :**
  - Développement du « programme pour les populations vulnérables » qui a concerné plus de 360 personnes en 2010, soit une augmentation de 10.3% par rapport à 2009. Il permet le recrutement, la formation et l'accompagnement de personnes en situation vulnérable et notamment des soldats démobilisés qui rencontrent des difficultés pour s'intégrer dans le monde de l'entreprise.
  - 229 661 heures ont été consacrées à la formation en 2010, soit un doublement des heures de formation par rapport à 2009.
  - Mise en place du programme « jeunes talents internationaux » qui offre l'opportunité aux jeunes cadres du Groupe Exito de se former au sein des différentes filiales du Groupe à l'International.
  - Mise en place d'un outil d'évaluation et de suivi des accusations de discrimination. Le code de conduite interne réaffirme l'engagement de lutter contre les discriminations au travail.

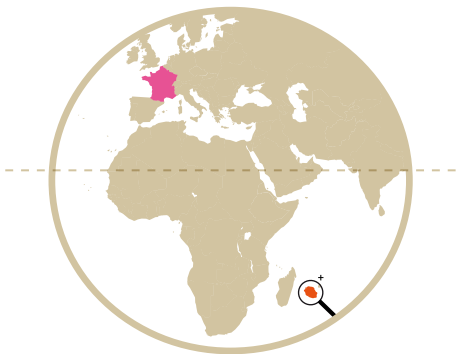
### Thaïlande (BTG C)

- **Dernières mesures phares :**
  - 2 500 jeunes bénéficient chaque année du programme de financement de bourses.
  - Développement de programmes de constructions d'écoles dans le milieu rural afin de rompre l'isolement des populations et de permettre l'accès à l'éducation des jeunes éloignés des centres urbains.

### Vietnam (BTG C)

- **Dernière mesure phare :**
  - Signature d'un partenariat avec l'école de formation Hoa Sua de Hanoï qui accompagne des jeunes défavorisés pour leur offrir une formation professionnelle reconnue dans le domaine de la boulangerie, pâtisserie et traiteur.

## Tour d'horizon des mesures mises en place dans les différentes entités du Groupe en 2011



Casino a signé la charte de valorisation du service civique



### France

#### • Dernières mesures phares :

- Signature de la charte de la diversité par Franprix et Leader Price.
- Signature de la Charte de Valorisation du Service Civique au sein de l'entreprise. Le Service Civique permet aux jeunes de s'engager de façon volontaire dans une association d'intérêt général sur une période de 6 à 12 mois. Casino s'engage à valoriser ce dispositif mis en place par l'Etat, en interne et en externe.
- Casino est partenaire de l'association « le Réseau » qui noue des liens privilégiés entre des établissements scolaires situés dans des zones prioritaires et des entreprises afin de faire découvrir les métiers. 21 sites du Groupe sont engagés dans cette initiative.
- Casino a franchi le seuil des 10% de travailleurs handicapés fin 2010 avec un taux de 10,07% sur le périmètre de l'accord et dépasse les objectifs fixés dans l'accord « Handipacte » portant sur la période 2006-2010 avec 520 embauches (contre 300 prévues) et 418 stages (contre 350 prévus).
- Signature d'un accord pour la période 2010-2012 avec les organisations syndicales qui prévoit le recrutement de 500 seniors sur cette période.

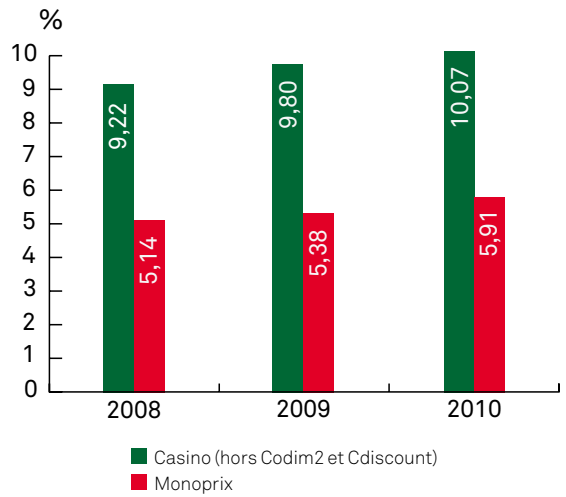
- **Prochaines étapes :** Casino a renouvelé au 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'accord « Handipacte » avec les partenaires sociaux, pour une période de trois ans. Il prévoit notamment le recrutement de 180 personnes, l'accueil de 180 stagiaires, le développement de l'accessibilité des locaux mais aussi des services numériques (internet, intranet), une expérimentation consistant à prendre en charge financièrement une partie des aménagements du véhicule personnel du conjoint d'un salarié ou de son enfant qui serait reconnu handicapé.

#### Île de la Réunion (Vindemia)

- **Dernière mesure phare :** Programme d'accompagnement de 150 jeunes issus des quartiers sensibles sur la période 2009-2012.



Taux de travailleurs handicapés



---

# **Zoom : accompagner les fournisseurs dans leur développement.**

*Principes n<sup>os</sup> 1, 2 et 8.*





*Le Groupe Casino entretient depuis toujours avec ses fournisseurs des relations basées sur la confiance, le respect des individus et un dialogue constructif, dans un souci de travail à long terme.*

*Le Groupe Casino a la volonté de promouvoir le respect des droits humains et l'équilibre des relations entre les partenaires qui sont sources d'innovation, de progrès et de performances pour tous. Dans sa charte éthique, il réaffirme ses grands engagements pour la protection des droits humains et sociaux dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.*

*Les audits sociaux réalisés dans les pays à risque s'inscrivent dans le cadre de la charte éthique fournisseurs et sont menés dans le cadre de « l'Initiative Clause Sociale » de la Fédération du Commerce et de la Distribution.*

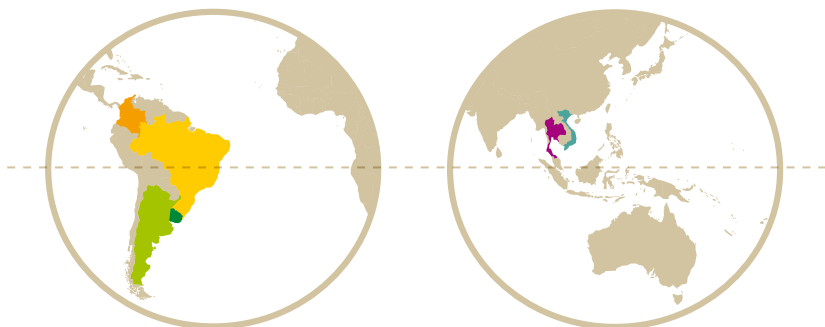
*En 2010, 95 audits sociaux de fournisseurs ont eu lieu dans des pays à risque et 4 audits sociaux de sous-traitants de deuxième rang ont été réalisés. En 2011, ces audits se poursuivront et se focaliseront plus spécifiquement sur la filière denim.*

*Par ailleurs, le Groupe a démontré sa volonté de soutenir les petites et moyennes entreprises par des partenariats variés qui prennent en compte les réalités économiques locales des pays dans lesquels le Groupe intervient : agriculture durable avec les marques Terre & Saveur en France ou TAEQ au Brésil, développement de produits nouveaux (dosette Espresso bio dégradable), diffusion de bonnes pratiques en matière d'agriculture durable (accompagnement des producteurs de riz bio en Thaïlande, etc.).*

*Les exemples qui suivent illustrent ce travail de collaboration et la variété des actions menées.*

---

## Quelques exemples de réalisations récentes au sein du Groupe



### Argentine (Libertad)

- Partenariat avec des petites et moyennes entreprises dans les provinces de Cordoba, Chaco et Santa Fe afin d'améliorer les conditions de production et de travail des familles exploitantes. Plus de 60 producteurs sont concernés.

### Brésil (GPA)

- Développement de la marque propre Taeq, qui soutient la conversion de petits producteurs vers une agriculture soucieuse de l'environnement.
- En 2010, GPA a mis en place dans le cadre de «Ciclo Verde» des bornes de collecte des emballages en magasin.
- La marque Taeq encourage sur ses packagings les clients à ramener les emballages papiers et cartons afin de diffuser les bonnes pratiques en matière de recyclage auprès des consommateurs.
- GPA commercialise 150 produits de 56 organisations artisanales auxquelles il consent des conditions de règlement privilégiées.

### Colombie (Grupo Éxito)

- Création d'une récompense sous forme d'Awards pour les meilleurs fournisseurs dans différents domaines, notamment la meilleure petite et moyenne entreprise et un prix pour le développement durable.
- 90% des fournisseurs sont colombiens
- Elargissement de la gamme Taeq qui compte 99 références.
- 100% des fermes produisant des fruits, des légumes et des céréales pour la marque Taeq ont été auditées.



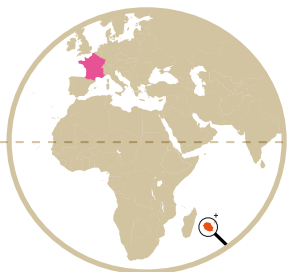
### Thaïlande (Big C)

- Après les inondations qui ont touché tout le pays, Big C a décidé de soutenir la population locale en lui apportant une assistance financière et alimentaire. Big C a aussi décidé, en collaboration avec la Fondation Chaipattana, d'aider les riziculteurs en leur apportant des techniques nouvelles de production plus respectueuses de l'environnement afin d'améliorer la qualité de leur récoltes. Les producteurs se sont vus distribuer des graines de riz de haute qualité et former à des techniques de riziculture écologique plus rentables et plus respectueuses de la biodiversité. Une aide financière a accompagné cette opération. Le riz produit sera étiqueté sous la marque «Pat Pat» qui sera vendue dans les magasins de Big C. Cette opération devrait produire plus de 2 000 tonnes de riz par an.

### Vietnam (Big C)

- Diffusion d'un guide pour inciter les petits exploitants vers de meilleures pratiques agricoles, et ce afin qu'ils puissent trouver de nouveaux débouchés commerciaux.
- Mise en place d'un centre de collecte de fruits et légumes en partenariat avec les producteurs locaux afin d'améliorer leurs expéditions.
- Formation des pêcheurs du delta du Mékong afin d'améliorer leurs bonnes pratiques de pêche.

## Quelques exemples de réalisations récentes au sein du Groupe



### France

- Des partenariats concernant 2 nouvelles filières, filière ovine et bovine ont été développés au sein de la gamme Terre et Saveur. Cette gamme assure des débouchés pérennes aux producteurs locaux qui choisissent d'adopter des pratiques d'agriculture durable.
- Lancement d'une nouvelle gamme de 77 produits Leader Price sélection de nos Régions qui soutient les petits producteurs locaux.
- En 2010, adhésion au pacte PME. Le Groupe s'engage avec 30 autres grands comptes publics et privés à favoriser la croissance, l'efficacité et le rayonnement des PME. Il est le seul représentant du secteur de la grande distribution à l'avoir signé.

### • Île de la Réunion (Vindémia)

Des campagnes de communication relayées par les médias de l'île encouragent les Réunionnais à agir en « consom'acteurs » responsables et à consommer des produits locaux moins émetteurs de gaz à effet de serre.



# Feuille de route environnementale

## BILAN 2010

- Objectif atteint
- Projets en cours
- ◐ Finalisation du projet
- Objectif non atteint

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
<b>Efficacité énergétique [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Diminuer la consommation d'énergie au m <sup>2</sup> de 2,5% par an	2010	●	<p>Réduction moyenne de la consommation d'énergie au m<sup>2</sup> des magasins France de 3,7% entre 2009 et 2010</p> <p>Lancement d'une campagne d'optimisation du froid dans 45 supermarchés et sensibilisation de l'ensemble des équipes des hypermarchés et supermarchés</p> <p>Poursuite de l'installation de couvercles sur les bacs surgelés (30 hypermarchés et 50 supermarchés équipés en 2010) avec un gain moyen de 2% sur la consommation d'énergie</p> <p>Suppression de l'éclairage des tablettes sur les meubles froids positifs verticaux dans 100% des hypermarchés et supermarchés et dans 46 supérettes</p> <p>Installation de lumendars pour l'éclairage extérieur des entrepôts (80% des sites équipés)</p> <p>Optimisation de l'éclairage des consignes extérieures dans 100% des sites Casino Restauration</p>

## Feuille de route environnementale

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
<b>Fluides frigorigènes [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Diminuer de 5% par an les émissions de gaz à effet de serre liées aux installations frigorifiques	2010	●	Amélioration continue de la maintenance et du confinement des fluides Baisse du taux de fuite des entrepôts Easydis (-50%), des hypermarchés Géant Casino (-15%) et des supermarchés Casino (-5%) entre 2009 et 2010
Supprimer progressivement les CFC et HCFC de toutes les installations frigorifiques	2015	●	Modification de 75 installations frigorifiques en 2010 pour remplacer les CFC et HCFC par des gaz de type HFC moins nocifs pour l'environnement (36 supermarchés, 39 hypermarchés)
Supprimer progressivement les stations frigorifiques non rétrofitables : 74 installations dans les supermarchés et 17 installations dans les hypermarchés remplacées en 2010	2010-2015	●	81 installations supprimées en supermarchés et 21 en hypermarchés
<b>Réduction des impacts du transport [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Poursuivre le renouvellement du parc pour avoir 100% de la flotte dédiée Easydis en motorisation Euro 5	2011	●	70% de la flotte à la norme Euro 5 à fin 2010 Lancement de la marque Citygreen regroupant les véhicules propres et silencieux : 14 véhicules à fin 2010
Transporter plus de 50% du grand import par voie alternative à la route (rail, maritime ou fluvial)	2010	○	29% des flux grand import transportés par voie ferroviaire (461 conteneurs) ou fluviale (373 conteneurs) en 2010 Les mouvements sociaux sur le port de Marseille ont ralenti le programme de développement du transport par barge sur le Rhône
Diminuer de 2% par an les émissions de gaz à effet de serre liées au transport	2020	●	Diminution des émissions de gaz à effet de serre du transport aval des marchandises de 1,8% entre 2009 et 2010 Plus de 12 millions de km économisés en 2010 par optimisation logistique, soit 14 328 tonnes de CO <sub>2</sub> évitées

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
<b>Gestion des déchets [Principe 8 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Poursuivre nos efforts en matière de tri pour réduire de 20% le tonnage de déchets d'exploitation en mélange	2011	●	<p>Mise en œuvre d'une organisation spécifique dans les hypermarchés afin d'améliorer le tri du carton et du plastique</p> <p>Diffusion et communication de bonnes pratiques pour optimiser le tri du carton et des plastiques dans les supermarchés</p> <p>Optimisation du taux de tri (+ 5% en supermarché et + 2% en hypermarché) entre le premier et le troisième trimestre 2010</p> <p>Poursuite du déploiement de la reverse logistique (logistique des retours) : 7 entrepôts concernés, collecte de 8 349,6 tonnes de déchets en provenance des hypermarchés et supermarchés</p>
Finaliser la mise en place de conventions de collecte des déchets carton dans l'ensemble des supermarchés	2010	●	Centralisation des contrats et renégociation des conditions pour optimiser la collecte et le retraitement des cartons et des plastiques
Réaliser des tests de tri de déchets fermentescibles dans 18 supermarchés pilotes	2010	●	<p>Finalisation d'un appel d'offres pour la mise en place d'une filière de collecte des fermentescibles avec la liste des magasins éligibles (44 hypermarchés en cours de déploiement, soit 40% du parc)</p> <p>Mise en place d'une convention type pour la reprise de produits alimentaires par les zoos ou éleveurs locaux</p>
Réaliser le tri de déchets fermentescibles dans 50 restaurants pilotes	2010	●	Filière mise en place sur 50 restaurants (soit 38% du parc). 277 tonnes de déchets fermentescibles valorisées en 2010
<b>Gestion de l'eau [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Tester la mise en place d'un système de traitement de l'eau par les UV pour supprimer en quasi-totalité les produits chimiques de traitement	2010	○	<p>Test repoussé à 2011</p> <p>Mise en place de conventions de rejets des eaux usées dans 15 hypermarchés</p>

## Feuille de route environnementale

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
<b>Construction durable [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Réalisation d'un nouveau guide « déconstruction, recyclage et optimisation des déblais remblais »	2010	●	Guide finalisé fin 2010
Lancer une veille technologique sur les sujets suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>– la construction bois</li><li>– l'optimisation environnementale des parkings</li><li>– les équipements de recharge de véhicules électriques</li><li>– les équipements pour éclairage naturel</li></ul>	2010	●	Réalisation d'études sur la construction bois, l'optimisation environnementale des parkings, les équipements de recharge des véhicules électriques et les équipements pour éclairage naturel
Lancer la construction de nouvelles centrales solaires sur 10 centres commerciaux dans le sud de la France pour une puissance totale 18 MWc avec raccordement de ces centrales sur l'année 2011	2010-2011	●	8 nouvelles centrales raccordées en 2010, soit 9 centrales en fonctionnement à fin 2010 pour une puissance installée totale de 18 MWc Lancement de la construction de 9 nouvelles centrales dans le sud de la France qui seront raccordées en 2011
<b>Performance environnementale des produits [Principe 8 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Poursuivre les démarches d'optimisation des emballages devant atteindre un cumul de 2500 tonnes économisées	2010	●	Optimisation des emballages de 291 produits en 2010 : 3 024 tonnes économisées en cumulé (base 2006)



## PROCHAINES ÉTAPES

Objectifs	Échéance
<b>Efficacité énergétique [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Diminuer la consommation d'énergie au m <sup>2</sup> de 2,5% par an	2011
<b>Fluides frigorigènes [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Continuer la campagne de rétrofit et de remplacement de centrales pour supprimer les CFC et HCFC des installations	2012
<b>Réduction des impacts du transport [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Poursuivre le développement du projet Citygreen (200 véhicules Piek-azote à fin 2013)	2011-2013
Transférer 60 000 palettes de la route vers le rail dans le cadre de l'association Ecotrans	2011
Diminuer de 2% par an les émissions de gaz à effet de serre liées au transport	2020
<b>Gestion des déchets [Principe 8 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Continuer l'optimisation du tri carton et plastique	2011
Finaliser le déploiement de la reverse logistique sur les entrepôts de Grigny et Montélimar	2011
Poursuivre le déploiement du tri des fermentescibles sur les sites de restauration éligibles	2011
Mettre en place le tri sélectif des déchets sur 9 sites de restauration supplémentaires	2011
<b>Gestion de l'eau [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Tester la mise en place d'un système de traitement de l'eau par les UV	2011

## Feuille de route environnementale

Objectifs	Échéance
<b>Construction durable [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Réaliser un guide de bonnes pratiques « Consommation d'espace et biodiversité »	2011
Poursuivre le déploiement des bilans carbone chantier	2011
Intégrer la charte « chantier à faible impact environnemental » dans les dossiers d'appel d'offres	
Raccorder les 9 nouvelles centrales solaires lancées en 2010	2011
Poursuivre le déploiement du Label V : 30 centres labellisés en 5 ans soit 6 centres labellisés par an	2011-2015
Élaborer un Guide de construction durable pour les restaurants R2C	2011
<b>Performance environnementale des produits [Principes 8 et 9 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Atteindre un cumul de 3 700 tonnes économisées	2011
Travailler sur l'écoconception des emballages de la branche restauration	2011

# Feuille de route sociale

## BILAN 2010

- Objectif atteint
- Projet en cours
- ◐ Finalisation du projet
- Objectif non atteint

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
<b>Dialogue social [Principe 1 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Signer un accord Groupe sur la santé et sécurité au travail incluant le plan d'action sur les risques psychosociaux	2010	●	Accord signé le 8 décembre 2010 pour une application au 1 <sup>er</sup> janvier 2011
Signer un nouvel accord Groupe sur l'intéressement	2010	●	Accord signé en mai 2010 Première réunion de la Commission de suivi en octobre 2010 avec présentation des indicateurs sur l'intéressement local
<b>Promotion de la diversité [Principe 6 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Mettre en place un rapport dédié Diversité qui sera annexé au bilan social des sociétés et filiales du Groupe Casino	2010	●	Réalisation du bilan annuel Diversité 2010
Initier un diagnostic sur le fait religieux	2010	●	Réalisation d'un diagnostic sur 25 sites Mise en place d'un groupe projet Présentation de recommandations aux dirigeants et aux partenaires sociaux Élaboration d'un guide qui sera diffusé à tous les managers début 2011

## Feuille de route sociale

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
Signer un nouvel accord Handipacte portant sur la période 2011-2013	2010	●	Signature du cinquième accord Handipacte en décembre 2010 avec les partenaires sociaux – en attente de l'agrément de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)
<b>Santé-sécurité au travail</b>			
Poursuivre le déploiement de la démarche Cap Prévention sur les 4 derniers entrepôts et sur 40 hypermarchés Géant	2010	◐	Déploiement de Cap Prévention sur 100 % des entrepôts Easydis et 27 hypermarchés Géant
Poursuivre la démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) engagée en 2009	2010	◐	Expérimentation menée par Easydis sur 2 entrepôts
Poursuivre la démarche de prévention des Risques PsychoSociaux (RPS) lancée en novembre 2009 : réaliser des diagnostics sur des sites pilotes permettant ensuite de co-construire un plan d'action qui sera déployé dans le Groupe	2010	●	Signature le 22 janvier 2010 d'un accord de méthode pour la mise en place d'une démarche de prévention des Risques PsychoSociaux par l'ensemble des 7 organisations syndicales Diagnostic réalisé sur 17 sites pilotes
Réaliser un état des lieux et définir les priorités des actions à mettre en œuvre pour réduire la hauteur des palettes	2010	◐	État des lieux mené par Easydis avec la FCD et la CNAMTS
<b>Développement des compétences</b>			
Améliorer les taux de connexion aux formations à distance (e-learning) pour toucher 50 % des collaborateurs France	2011	◐	La Formation Management Communication Efficacité à destination des cadres : sur 6663 inscrits à des parcours de formation à distance de 3,3 modules en moyenne, 1 017 se sont connectés au moins une fois, soit 15,26 % avec une durée de connexion moyenne de 24 minutes
Mettre en place une offre de formations spécifiques à l'accompagnement et au développement des Attitudes et Comportements Managériaux (ACM)	2010	●	Conception de 12 modules de formation aux ACM et organisation de sessions pilotes Communication aux DRH et responsables de formation

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
Assurer la formation systématique des nouveaux promus et embauchés aux ACM <sup>(1)</sup>	2010	●	Organisation de 5 sessions de formation aux ACM pour les cadres nouvellement promus ou recrutés
Poursuivre les formations aux ACM des cadres au Vietnam	2010	●	Organisation de 20 sessions de formation à l'entretien annuel d'évaluation des ACM (459 participants)
Mettre en place une évaluation à 360° pour 30 cadres par an sur 3 ans	2012	◐	Mise en place de l'Executive Development Programme (EDP) intégrant une évaluation à 360° 15 cadres ont bénéficié de l'EDP en 2010
Mettre en place un projet RH sur la validation des compétences acquises	2011	◐	Mise en place d'un groupe de travail réunissant des représentants des différentes branches, services et filiales. Définition et validation des principaux processus présentés aux DRH et responsables de formation ainsi qu'aux instances de représentation du personnel
Promouvoir et accepter 10 000 demandes de DIF en 2010 <sup>(2)</sup>	2010	●	10 945 demandes ont été acceptées, 8000 collaborateurs ont été formés de juin à décembre

## PROCHAINES ÉTAPES

Objectifs	Échéance
<b>Dialogue social [Principe 1 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Négocier un accord Groupe sur l'égalité professionnelle femmes/hommes	2011
Présenter les premiers résultats de l'accord Groupe sur les seniors aux organisations syndicales	2011
Renouveler l'enquête d'engagement des cadres en France	2011-2013
Déployer de nouvelles enquêtes d'engagement des cadres dans d'autres pays du Groupe	
Mener une réflexion sur le télétravail	2011

<sup>(1)</sup> Attitudes et Comportements Managériaux – <sup>(2)</sup> Droit Individuel à la Formation

## Feuille de route sociale

Objectifs	Échéance
<b>Promotion de la diversité [Principe 6 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Diffuser aux managers et aux correspondants ressources humaines le Guide sur la diversité religieuse	2011
Réaliser un deuxième testing Diversité	2011
Poursuivre les engagements au titre du Plan Espoir Banlieues	2011
Mettre en place un réseau professionnel interne destiné aux femmes cadres	2011
Engager une réflexion sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle	2011
Recruter 180 personnes handicapées sur la période 2011-2013	2011-2013
Accueillir 180 stagiaires handicapés sur la période 2011-2013	2011-2013
Mettre en place un plan de communication sur le nouvel accord Handipacte	2011
<b>Santé-sécurité au travail</b>	
Poursuivre le déploiement de Cap Prévention sur 31 hypermarchés Géant	2011
Mettre en place un plan de prévention des TMS adapté aux supermarchés et hypermarchés en collaboration avec la CARSAT Rhône-Alpes	2011
Mettre en œuvre le plan d'action Groupe sur la prévention des Risques PsychoSociaux	2011
Mettre en œuvre les actions identifiées afin de réduire la hauteur des palettes	2011
Mettre en place un plan d'action sur la prévention des risques routiers	2011
Mettre en place une journée annuelle dédiée à la santé au travail	2011
<b>Développement des compétences</b>	
Augmenter le nombre d'heures de formation à distance de + 25 % par rapport à 2010	2011
Poursuivre le déploiement des formations aux ACM	2011
Accompagner 20 demandes de validation des acquis de l'expérience et 60 certifications de qualification professionnelle	2011
Reconduire le projet « 10 000 DIF »	2011
Accompagner l'internationalisation du Groupe : mettre en place le séminaire ADEO MANAGEMENT en partenariat avec HEC pour l'International	2011

# Feuille de route sociétale

## BILAN 2010

- Objectif atteint
- Projet en cours
- ◐ Finalisation du projet
- Objectif non atteint

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
<b>Consommation responsable [Principe 8 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Poursuivre le Développement de l'Indice Carbone Casino en l'apposant sur 600 produits alimentaires Casino	2010	●	À fin 2010 l'Indice Carbone a été apposé sur 626 produits distribués dans les magasins du Groupe  Optimisation de l'Indice Carbone sur 15 références représentant 26,6 tonnes de CO <sub>2</sub> économisées
Poursuivre la diminution des références à base de bois exotique et s'assurer que 100 % des références restantes sont certifiées FSC	2010	●	Passage de 17 à 12 références de mobilier de jardin en bois exotique. 100 % des références certifiées FSC
Augmenter le nombre de produits certifiés selon l'écolabel européen pour le rayon droguerie-hygiène-parfumerie (DHP) : créer 9 nouvelles références en 2010	2010	○	Lancement de 2 nouvelles références de produits écolabellisés en 2010 au lieu des 9
Développer les références PEFC dans le rayon bazar libre-service (BLS)	2010	●	59 références de produits papeterie certifiées PEFC à fin 2010 contre 40 en 2010
Lancer plus de 60 nouvelles références Casino Bio	2010	●	Lancement de 77 nouveautés alimentaires Casino Bio

## Feuille de route sociale

Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
Développer l'assortiment de produits biologiques dans la branche restauration	2010	●	Organisation d'animations bio dans les restaurants d'entreprise R2C : plus des ¾ des sites concernés 158 références de produits bio proposées en 2010 dans les restaurants d'entreprise contre 40 en 2009
Renforcer la gamme des cosmétiques bio Casino	2010	●	Lancement d'une nouveauté en 2010
<b>Qualité et sécurité des produits [Principe 7 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Mettre en place le Comité Politique Qualité France	2010	○	Le Comité sera mis en place en 2011
<b>Nutrition</b>			
Mettre en place un Comité scientifique nutrition santé chargé de fixer les règles structurantes pour déterminer la politique nutrition santé du Groupe	2010	●	Comité composé de 4 experts et d'un modérateur Thématiques étudiées en 2010 : matières grasses et acides gras hydrogénés (trans), limitation des additifs, données de consommation
Poursuivre les actions d'amélioration du contenu nutritionnel des produits	2010	●	Optimisation du profil nutritionnel de 154 produits en 2010 (soit 905 produits optimisés à fin 2010) et de 5 produits dans la branche restauration
Lancer une nouvelle gamme de produits répondant aux préoccupations en termes de santé et de bien-être	2010	●	Lancement d'une gamme de produits Casino « sans gluten » en partenariat avec l'Association Française des Intolérants au Gluten (AFDIAG) Lancement d'une nouvelle gamme « Casino Bien Pour Vous » conçue pour répondre aux attentes spécifiques des consommateurs en matière de bien-être et de forme
Poursuivre le déploiement du nouvel étiquetage nutritionnel sur les produits Casino	2010	●	91 % des produits à marque propre possèdent l'étiquetage nutritionnel
Supprimer l'huile de palme dans 200 produits Casino	2010	●	Suppression de l'huile de palme dans 204 produits Casino Création d'un logo « sans huile de palme » visible en face avant, pour identifier les produits qui ont été reformulés. À fin 2010, 72 produits sont visibles en magasin Reformulation de 12 produits dans la branche restauration



Objectifs	Échéance	Statut	Principales réalisations
<b>Relations PME</b>			
Poursuivre les actions d'immersion des acheteurs ou managers en PME	2011	●	8 acheteurs ou chefs de produits immergés en PME
Organiser un nouveau showroom pour les PME sur le thème de l'innovation	2010	●	Le showroom Innovation organisé avec la Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France a réuni une centaine de participants Organisation de la Journée Innovation EMCD : 50 propositions d'industriels, 7 produits innovants en cours de développement
<b>Éthique sociale [Principes 1, 2, 3, 4, 5 et 10 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>			
Déployer la nouvelle version du référentiel Initiative Clause Sociale	2010	●	Réalisation de 95 audits sociaux de fournisseurs selon le nouveau référentiel dans des pays sensibles (Chine, Bangladesh, Vietnam, Thaïlande, Pakistan) dont 4 audits de sous-traitants de deuxième rang
Finaliser un module de sensibilisation sur les droits de l'Homme en entreprise dans le cadre d'Entreprises pour les Droits de l'Homme	2010	●	Casino a participé au sein d'EDH à l'élaboration du module de sensibilisation sur les droits de l'homme 5 managers de Casino ont expérimenté ce module en 2010
<b>Solidarité</b>			
Renforcer les actions dans le cadre du partenariat avec les Banques Alimentaires, notamment les dons des magasins et poursuivre la mobilisation des collaborateurs pour participer bénévolement à la collecte nationale des Banques Alimentaires	2010	●	Mobilisation des magasins pour la collecte nationale annuelle des Banques Alimentaires : 1 700 tonnes de produits collectés Mise en place à titre expérimental du Congé pour Activité Solidaire : 58 collaborateurs ont donné 138 jours 15 bénévoles engagés pour 70 jours au profit des Banques Alimentaires
Lancer la Fondation d'Entreprise : mettre en œuvre les premiers projets	2010	●	Mise en œuvre d'une première opération « Rompre l'isolement des enfants malades à l'hôpital » : développement dans 3 régions avec une association partenaire

### PROCHAINES ÉTAPES

Objectifs	Échéance
<b>Consommation responsable [Principe 8 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Apposer l'Indice Carbone sur 700 produits alimentaires Casino (en cumul)	2011
Optimiser l'Indice Carbone sur 20 références	
Lancer 40 nouveautés alimentaires Casino Bio	2011
Poursuivre la mise en avant des produits biologiques dans la branche restauration	2011
Lancer 10 nouvelles références de cosmétiques bio Casino	2011
Développer le nombre de références textiles en coton biologique	2011
<b>Qualité et sécurité des produits [Principe 7 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
Développer un système informatisé d'échanges de données techniques avec les fournisseurs de matières premières de la branche restauration	2011
Déployer la certification International Food Standard (IFS) sur 100% des entrepôts	2011
<b>Nutrition</b>	
Poursuivre l'étude des thématiques pour lesquelles le Groupe peut renforcer sa politique nutrition et santé	2011
Poursuivre l'amélioration nutritionnelle des matières premières et des recettes dans la branche restauration	2011
Poursuivre le développement de la gamme Casino Bien Pour Vous	2011
Adhérer à la Roundtable for Sustainable Palm Oil (RSPO)	2011
Poursuivre la suppression de l'huile de palme pour atteindre 100% des produits alimentaires Casino sans huile de palme d'ici 2012	2011
Supprimer l'huile de palme dans les restaurants du Groupe	2011

Objectifs	Échéance
-----------	----------

<b>Relations PME</b>	
----------------------	--

Soutenir l'innovation et la compétitivité des PME, notamment dans le cadre des programmes « Cap sur la croissance » et « Pacte PME »	2012
--	------

Poursuivre les journées Innovation et augmenter le nombre de partenaires	2011
--	------

<b>Éthique sociale [Principes 1, 2, 3, 4 et 5 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
---	--

Réaliser 100 audits sociaux en Chine, Vietnam, Thaïlande, Bangladesh, Inde et pays du Maghreb	2011
---	------

Poursuivre les audits de sous-traitants de rang 2	
---	--

Lancer un programme d'audits spécifiques dans la filière denim	
--	--

Assurer le déploiement de la Charte Éthique Groupe (préparée en 2010 et finalisée début 2011)	2011
---	------

<b>Lutte contre la corruption [Principe 10 du Pacte Mondial des Nations Unies]</b>	
--	--

Suivre la mise en œuvre des plans d'action anticorruption pour l'ensemble des entités qui s'y sont engagées en 2010	2011
---	------

Poursuivre le déploiement des sessions de sensibilisation à la corruption et des ateliers de travail engagé en 2010 pour couvrir plus de 50 % du chiffre d'affaires Groupe	2011
--	------

<b>Solidarité</b>	
-------------------	--

Poursuivre les actions au profit des Banques Alimentaires	2011
---	------

Dresser un bilan de l'expérimentation « Congé pour Activité Solidaire »	
---	--

Développer de nouveaux projets pour favoriser l'accès à la culture des enfants défavorisés dans le cadre de la Fondation d'Entreprise Casino	2011
--	------

---

## Contacts

Ce rapport est un outil de dialogue et de progrès. Si vous souhaitez disposer d'informations complémentaires sur le Groupe Casino et sa politique RSE et de Développement Durable, ou nous faire part de vos observations et commentaires, vous pouvez contacter :

### **Direction de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)**

Matthieu Riché  
Directeur de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)  
Tél. : 01 53 70 51 26  
mriche@groupe-casino.fr

Gilbert Delahaye  
Directeur des projets transverses RSE  
Tél. : 04 77 45 34 67  
gdelahaye@groupe-casino.fr

### **Pour en savoir plus :**

Site institutionnel du Groupe Casino : [www.groupe-casino.fr](http://www.groupe-casino.fr)  
[www.groupe-casino-rapportannuel2010.fr](http://www.groupe-casino-rapportannuel2010.fr)  
Information sur les produits Casino : [www.produits-casino.fr](http://www.produits-casino.fr)

Sites de nos branches :

- [www.geant.fr](http://www.geant.fr)
- [www.supercasino.fr](http://www.supercasino.fr)
- [www.casino-proximite.fr](http://www.casino-proximite.fr)
- [www.casino-cafeteria.fr](http://www.casino-cafeteria.fr)
- [www.leader-price-int.com](http://www.leader-price-int.com)
- [www.franprix.fr](http://www.franprix.fr)
- [www.monoprix.fr](http://www.monoprix.fr)

Argentine : [www.libertardsa.com.ar](http://www.libertardsa.com.ar)  
Brésil : [www.grupopaodeacucar.com.br](http://www.grupopaodeacucar.com.br)  
Colombie : [www.almacenesexito.com](http://www.almacenesexito.com)  
Thaïlande : [www.bigc.co.th](http://www.bigc.co.th)  
Uruguay : [www.disco.com.uy](http://www.disco.com.uy) et [www.devoto.com.uy](http://www.devoto.com.uy)  
Vietnam : [www.bigc.com.vn](http://www.bigc.com.vn)

### **Groupe Casino**

1, esplanade de France  
42008 Saint-Étienne Cedex 2  
Tél. : 04 77 45 31 31 – Fax : 04 77 45 38 38



**Groupe Casino** B.P. 306 - 1, esplanade de France - F-42008 Saint-Étienne cedex 2  
Tél. : +33 (0)4 77 45 31 31 - Fax: +33 (0)4 77 45 38 38 - [www.groupe-casino.fr](http://www.groupe-casino.fr)